UCAB

UNIVERSIDAD CATÓLICA ANDRÉS BELLO
FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS Y SOCIALES
ESCUELA DE CIENCIAS SOCIALES

TRABAJO DE GRADO

Presentado para optar al título de:

LICENCIADO EN RELACIONES INDUSTRIALES (INDUSTRIÓLOGO)

Título:
PROGRAMAS DE BENEFICIOS E INCENTIVOS PARA TRABAJADORES CON DISCAPACIDAD EN EMPRESAS DE LA GRAN CARACAS

Realizado por:
Barreto, Oriana
Escalona, Bárbara

Profesor guía:
Fernando Barrientos

RESULTADO DEL EXAMEN:

Este Trabajo de grado ha sido evaluado por el Jurado Examinador y ha obtenido la Calificación de: Dieciocho 18 puntos.

Nombre: FERNANDO BARRIENTOS Firma:
Nombre: ANACELIS TORTOLERO Firma:
Nombre: LOURDES MONTENEGRO Firma:

Caracas 03 de MAYO de 2019

UNIVERSIDAD CATÓLICA ANDRÉS BELLO
FACULTAD DE CIENCIAS SOCIALES
MONTALBÁN

UNIVERSIDAD CATÓLICA ANDRÉS BELLO
FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS Y SOCIALES
ESCUELA DE CIENCIAS SOCIALES
CARRERA: RELACIONES INDUSTRIALES

Trabajo de Grado

PROGRAMAS DE BENEFICIOS E INCENTIVOS PARA TRABAJADORES CON DISCAPACIDAD EN EMPRESAS DE LA GRAN CARACAS

Tesistas:
Barreto, Oriana
Escalona, Bárbara

Tutor:
Fernando Barrientos

Caracas, marzo de 2019.

DEDICATORIA

A Dios, por ayudarme y permitirme lograr este tema y por darme un rayo de luz cuando más lo necesitaba.

A mi hermana, Marilia, que me ayudo a elegir una carrera tan linda, que, a pesar de estar del otro lado del mundo, estuvo trabajando en este proyecto con nosotras día y noche, por guiarme y hacer posible su realización.

A mis padres, que me motivaron constantemente a culminar y estuvieron dándome la energía necesaria durante 4 años de carrera y que se enfocaron en que nunca olvidara el principal objetivo: graduarme.

A Barbi, que aguantó mis insistencias y que, aunque nos costó un poco más del tiempo previsto, por fin lo logramos.

A mi familia, que, esparcida por el mundo, estuvieron pendientes de este proyecto y de cada avance con apoyo y cariño.

A mis amigos, que estuvieron para mí desde el comienzo, y se aseguraron de que en tiempos difíciles siempre tuviera una sonrisa.

Al país, que me puso millones de obstáculos como un reto más para vencerlos.

Oriana B. Barreto González.

DEDICATORIA

A Dios, por ser mi motor de vida y quien impulsa mis acciones.

A mis padres, por estar siempre y en todo momento para mí, dispuestos a hacer todo para apoyarme y mantenerme fuerte.

Al Profesor Barrientos, quien nos acompañó en este reto con sus conocimientos y palabras para lograr culminar nuestro trabajo de grado.

A mi familia, por mantenerse siempre al pendiente de nuestros avances y apoyarme en todo momento.

A Ori, por ser una compañera excepcional que nunca se rinde y da todo por el todo.

A Marilia, por apoyarnos sin importar la distancia con su experiencia y amplios conocimientos.

Bárbara S. Escalona Oliveira

AGRADECIMIENTOS

A nuestro tutor, Fernando Barrientos, por apoyarnos y ofrecernos constantemente sus conocimientos. Por darnos esa fuerza necesaria para seguir adelante, la calma cuando sentíamos que no se podía y por exigirnos siempre un poco más.

A las empresas e instituciones por estar dispuestos a ser parte de este proyecto, y a las personas con discapacidad que colaboraron con nosotras.

A nuestras familias, que aguantaron nuestros momentos de crisis y por su constante apoyo incondicional.

A nuestros amigos, que forman parte de nuestras vidas y de esta experiencia.

A todas las personas que nos ayudaron y estuvieron de una u otra manera involucradas en la investigación, que con su apoyo pudimos desarrollar.

ÍNDICE DE CONTENIDO

	Pág.
ÍNDICE DE TABLAS	**iv**
ÍNDICE DE GRÁFICOS	**vii**
RESUMEN	**x**
INTRODUCCIÓN	**11**
CAPÍTULO I. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA	**14**
1. Descripción del problema	14
2. Justificación	21
3. Alcance	21
CAPÍTULO II. OBJETIVOS DE LA INVESTIGACIÓN	**23**
1. Objetivo general	23
2. Objetivos Específicos	23
CAPÍTULO III. MARCO TEÓRICO	**24**
1. Concepto de discapacidad	24
2. Inserción laboral para personas con discapacidad	26
3. Bases legales para personas con discapacidad	27
4. Tipos de discapacidad	29
5. Empleo protegido y con apoyo	34
6. Discriminación y distinción	35
7. Diferentes incentivos y beneficios	36
8. Beneficios especiales	43
9. Estadísticas de personas con discapacidad en el mundo laboral	44
10. Evolución del concepto de PYMES	47
CAPÍTULO III. MARCO METODOLÓGICO	**49**
1. Tipo de investigación	49
2. Diseño de investigación	49
3. Unidad de análisis, población y muestra	50
4. Variable	52
5. Diseño de instrumento para recolección de datos	54
5.1 Validez del Instrumento	55
5.2 Confiabilidad	56

6. Recolección de Datos 56
7. Procedimiento 56
8. Análisis de Datos 56
9. Limitaciones del estudio 57
10. Consideraciones éticas 57
CAPÍTULO IV. ANÁLISIS Y DISCUSIÓN DE LOS RESULTADOS 59
Descripción de la muestra 59
Tipos de discapacidad 59
Sexo 62
Perfil de las Empresas 63
Análisis, comparación e interpretación de beneficios e incentivos 75
Beneficios Económicos 75
Beneficios no económicos 81
Beneficios especiales 89
Incentivos monetarios 119
Incentivos no monetarios 124
CAPÍTULO VI. CONCLUSIONES 133
CAPÍTULO VII. RECOMENDACIONES 136
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS 143
ANEXOS 152

ÍNDICE DE TABLAS

Pág.

Tabla Nº 1: Personas con discapacidad según tipo de discapacidad, por municipio y parroquia de Distrito Capital. 31

Tabla Nº 2: Personas sin discapacidad por municipio y parroquia de Miranda. 32

Tabla Nº 3: Personas con discapacidad según tipo de discapacidad, por municipio y parroquia de Miranda. 33

Tabla Nº 4: Cuadro de Operacionalización de variables. 52

Tabla Nº 5: Resultados de la modificación de ítems. 55

Tabla N° 6: Comparación de respuesta entre el personal de RRHH y la PcD en el ítem 1 de acuerdo al tamaño de la empresa. 76

Tabla N° 7: Comparación de respuesta entre el personal de RRHH y la PcD en el ítem 2 de acuerdo al tamaño de la empresa. 78

Tabla N° 8: Comparación de respuesta entre el personal de RRHH y la PcD en el ítem 4 de acuerdo al tamaño de la empresa. 80

Tabla N° 9: Comparación de respuesta entre el personal de RRHH y la PcD en el ítem 8 de acuerdo al tamaño de la empresa. 82

Tabla N° 10: Comparación de respuesta entre el personal de RRHH y la PcD en el ítem 9 de acuerdo al tamaño de la empresa. 84

Tabla N° 11: Comparación de respuesta entre el personal de RRHH y la PcD en el ítem 10 de acuerdo al tamaño de la empresa. 85

Tabla N° 12: Comparación de respuesta entre el personal de RRHH y la PcD en el ítem 11 de acuerdo al tamaño de la empresa. 87

Tabla N° 13: Comparación de respuesta entre el personal de RRHH y la PcD en el ítem 12 de acuerdo al tamaño de la empresa. 89

Tabla N° 14: Comparación de respuesta entre el personal de RRHH y la PcD en el ítem 13 de acuerdo al tamaño de la empresa. 90

Tabla N° 15: Comparación de respuesta entre el personal de RRHH y la PcD en el ítem 14 de acuerdo al tamaño de la empresa. 92

Tabla N° 16: Comparación de respuesta entre el personal de RRHH y la PcD en el ítem 15 de acuerdo al tamaño de la empresa. 93

Tabla N° 17: Comparación de respuestas entre el personal de RRHH y la PcD en el ítem 16 de acuerdo al tamaño de la empresa. 94
Tabla N° 18: Comparación de respuestas entre el personal de RRHH y la PcD en el ítem 17 de acuerdo al tamaño de la empresa. 96
Tabla N° 19: Comparación de respuesta entre el personal de RRHH y la PcD en el ítem 18 de acuerdo al tamaño de la empresa. 98
Tabla N° 20: Comparación de respuesta entre el personal de RRHH y la PcD en el ítem 19 de acuerdo al tamaño de la empresa. 100
Tabla N° 21: Comparación de respuesta entre el personal de RRHH y la PcD en el ítem 20 de acuerdo al tamaño de la empresa. 101
Tabla N° 22: Comparación de respuesta entre el personal de RRHH y la PcD en el ítem 21 de acuerdo al tamaño de la empresa. 103
Tabla N° 23: Comparación de respuesta entre el personal de RRHH y la PcD en el ítem 22 de acuerdo al tamaño de la empresa. 105
Tabla N° 24: Comparación de respuesta entre el personal de RRHH y la PcD en el ítem 23 de acuerdo al tamaño de la empresa. 107
Tabla N° 25: Comparación de respuesta entre el personal de RRHH y la PcD en el ítem 24 de acuerdo al tamaño de la empresa. 109
Tabla N° 26: Comparación de respuesta entre el personal de RRHH y la PcD en el ítem 25 de acuerdo al tamaño de la empresa. 111
Tabla N° 27: Comparación de respuesta entre el personal de RRHH y la PcD en el ítem 26 de acuerdo al tamaño de la empresa. 113
Tabla N° 28: Comparación de respuesta entre el personal de RRHH y la PcD en el ítem 27 de acuerdo al tamaño de la empresa. 115
Tabla N° 29: Comparación de respuesta entre el personal de RRHH y la PcD en el ítem 28 de acuerdo al tamaño de la empresa. 117
Tabla N° 30: Comparación de respuesta entre el personal de RRHH y la PcD en el ítem 29 de acuerdo al tamaño de la empresa. 119
Tabla N° 31: Comparación de respuesta entre el personal de RRHH y la PcD en el ítem 30 de acuerdo al tamaño de la empresa. 120
Tabla N° 32: Comparación de respuesta entre el personal de RRHH y la PcD en el ítem 31 de acuerdo al tamaño de la empresa. 122
Tabla N° 33: Comparación de respuesta entre el personal de RRHH y la PcD en el ítem 32 de acuerdo al tamaño de la empresa. 124

Tabla N° 34: Comparación de respuesta entre el personal de RRHH y la PcD en el ítem 33 de acuerdo al tamaño de la empresa. 126
Tabla N° 35: Comparación de respuesta entre el personal de RRHH y la PcD en el ítem 34 de acuerdo al tamaño de la empresa. 128
Tabla N° 36: Comparación de respuesta entre el personal de RRHH y la PcD en el ítem 35 de acuerdo al tamaño de la empresa. 130
Tabla N° 37: Comparación de respuesta entre el personal de RRHH y la PcD en el ítem 36 de acuerdo al tamaño de la empresa. 132
Tabla N° 38: Comparación de respuesta entre el personal de RRHH y la PcD en el ítem 37 de acuerdo al tamaño de la empresa. 133
Tabla N° 39: Comparación de respuesta entre el personal de RRHH y la PcD en el ítem 38 de acuerdo al tamaño de la empresa. 135
Tabla N° 40: Comparación de respuesta entre el personal de RRHH y la PcD en el ítem 39 de acuerdo al tamaño de la empresa. 136

ÍNDICE DE GRÁFICOS

Pág.

Gráfico N° 1: Categorías de discapacidad presentes en las empresas grandes 60

Gráfico N° 2: Categorías de discapacidad presentes en las empresas pequeñas. 61

Gráfico N° 3: Distribución del sexo del trabajador con discapacidad de acuerdo a los tamaños de empresa. 62

Gráfico N° 4: Presencia - ausencia del beneficio de alimentación en función del tamaño de la empresa. 75

Gráfico N° 5: Presencia - ausencia del acceso al comedor o cafetería a las PcD en función del tamaño de la empresa. 77

Gráfico N° 6: Presencia - ausencia del servicio de guardería en función del tamaño de la empresa. 79

Gráfico N° 7: Presencia - ausencia del seguro de vida en función del tamaño de la empresa. 81

Gráfico N° 8: Presencia - ausencia de la protección de salud para la familia en función del tamaño de la empresa. 83

Gráfico N° 9: Presencia - ausencia del plan de jubilación en función del tamaño de la empresa. 84

Gráfico N° 10: Presencia - ausencia de la protección de salud para la familia en función del tamaño de la empresa. 85

Gráfico N° 11: Presencia - ausencia de los seguros de HCM (hospitalidad, cirugía y maternidad) en función del tamaño de la empresa. 88

Gráfico N° 12: Presencia - ausencia de un ambiente laboral adecuado para las PcD en función del tamaño de la empresa. 89

Gráfico N° 13: Presencia - ausencia de la credibilidad a la capacidad laboral de las PcD en función del tamaño de la empresa. 91

Gráfico N° 14: Presencia - ausencia de áreas de trabajo amplias adaptadas a las discapacidades en función del tamaño de la empresa. 93

Gráfico N° 15: Presencia - ausencia de señalizaciones para las discapacidades en función del tamaño de la empresa. 95

Gráfico N° 16: Presencia - ausencia de estacionamientos privados para

las PcD en función del tamaño de la empresa. 97
Gráfico N° 17: Presencia - ausencia de puestos de trabajo adaptados a las discapacidades en función del tamaño de la empresa. 99
Gráfico N° 18. Presencia - ausencia de puertas eléctricas con sensores en función del tamaño de la empresa. 100
Gráfico N° 19: Presencia - ausencia de cajeros especiales para las discapacidades en función del tamaño de la empresa. 102
Gráfico N° 20: Presencia - ausencia de manuales de instrucciones de fácil comprensión en función del tamaño de la empresa. 104
Gráfico N° 21: Presencia - ausencia de sistemas de alarmas diferentes en función del tamaño de la empresa. 106
Gráfico N° 22: Presencia - ausencia de presentaciones laborales con subtítulos y audio en función del tamaño de la empresa. 108
Gráfico N° 23: Presencia - ausencia de manillas para las puertas en función del tamaño de la empresa. 110
Gráfico N° 24: Presencia - ausencia de ventanillas de servicio accesibles en función del tamaño de la empresa. 112
Gráfico N° 25: Presencia - ausencia de rampas y ascensores en función del tamaño de la empresa. 114
Gráfico N° 26: Presencia - ausencia de herramientas de trabajo adecuadas a las discapacidades en función del tamaño de la empresa. 116
Gráfico N° 27: Presencia - ausencia de una estructura física adecuada a las discapacidades en función del tamaño de la empresa. 117
Gráfico N° 28: Presencia - ausencia de bonos económicos en función del tamaño de la empresa. 119
Gráfico N° 29: Presencia - ausencia de comisiones en función del tamaño de la empresa 121
Gráfico N° 30: Presencia - ausencia de aumentos por méritos en función del tamaño de la empresa. 123
Gráfico N° 31: Presencia - ausencia de la posibilidad de asistir a talleres de capacitaciones en función del tamaño de la empresa. 125
Gráfico N° 32. Presencia - ausencia de áreas de descanso adaptadas a las discapacidades en función del tamaño de la empresa. 127
Gráfico N° 33: Presencia - ausencia de paseos y excursiones en los planes

de adaptaciones en función del tamaño de la empresa 129
Gráfico N° 34: Presencia - ausencia de seguridad en el empleo y notificación de los riesgos asociados al puesto de trabajo en función del tamaño de la empresa. 131
Gráfico N° 35: Presencia - ausencia de reconocimientos por su labor en función del tamaño de la empresa. 132
Gráfico N° 36: Presencia - ausencia de fiestas y celebraciones en función del tamaño de la empresa. 133
Gráfico N° 37: Presencia - ausencia de otro beneficio o incentivo adicional en función del tamaño de la empresa. 135

RESUMEN

Para determinar si en la Gran Caracas, los trabajadores con discapacidad gozan de los mismos beneficios e incentivos que el resto de los trabajadores, fue importante diferenciar entre los tipos de beneficios laborales, los primeros decretados por ley, los cuales las empresas tienen por obligación otorgar, y los beneficios adicionales que las empresas otorgan por decisión propia. Por esto, la presente investigación tiene como objetivo indagar y comparar los programas de beneficios e incentivos para los trabajadores con discapacidad en empresas pequeñas, medianas y grandes en la Gran Caracas. En este sentido, se realizó una investigación de tipo Descriptivo, con un diseño Cuantitativo No experimental, tomando como población a un total de 15 empresas, de calificación pequeñas, medianas y grandes en la Gran Caracas; se seleccionó aleatoriamente una muestra de una persona con discapacidad, y una persona del Departamento de Recursos Humanos; para asegurar la confidencialidad como base de la investigación, no se mencionaron los nombres de las empresas ni de los sujetos. La información fue recolectada a través de un instrumento tipo cuestionario conformado por 39 ítems con respuestas de "Si – No", a las personas con discapacidad se les aplicó el instrumento como entrevista estructurada. Los resultados obtenidos fueron medidos mediante tabulación de datos para calcular estadísticos descriptivos y comparativos. Para finalizar con la conclusión y las recomendaciones, se pretende dar un aporte al estudio de las áreas correspondientes, enmarcando así un antecedente nuevo e innovador para futuras investigaciones. Se pudo apreciar como las empresas, en general, no tienen una buena comunicación con las personas con discapacidad, y, por ende, limitan el darle información sobre su paquete salarial. Además, existe una tendencia al no cumplir con del porcentaje establecido por el marco regulatorio en cuanto al número de personas con discapacidad que deben emplearse.

Palabras Clave: Discapacidad, Beneficios, Incentivos, Empresas, Inclusión Laboral.

INTRODUCCIÓN

Esta investigación presenta la tesis de grado para optar por el título de Licenciadas en Relaciones Industriales, la cual versa sobre los diferentes beneficios e incentivos que poseen los trabajadores con discapacidad en la Gran Caracas; específicamente, tiene por objetivo general, identificar y comparar los programas de incentivos y beneficios para los trabajadores con discapacidad en empresas pequeñas, medianas y grandes en la Gran Caracas.

Según lo antes mencionado, es importante definir los beneficios sociales que según Chiavenato (2002) son "aquellas facilidades, comodidades, ventajas y servicios que las empresas ofrecen a sus empleados para ahorrarles esfuerzos y preocupaciones". Lo cual indica que a pesar que todos los individuos tienen motivaciones diferentes y distintos elementos que los incentivan y benefician de alguna u otra manera, los deseos de las personas varían dependiendo de sus necesidades actuales, los cambios en su entorno y de sus habilidades para cumplir con una responsabilidad.

De igual forma, Chiavenato (2002) define los incentivos como, "importantes para entender si se deben dar por recompensas de esfuerzos o resultados", motivado por el cumplimento de los objetivos planteados o por los retos que se debieron realizar para llegar a un fin cercano a la meta. De igual forma, "Un incentivo es un elemento destinado a lograr y/o a mantener una determinada conducta. Es una recompensa que se fija para motivar a un tercero, o varios, para actuar de una manera deseada" Nazario (2006), al igual que los distintos beneficios, los incentivos son solo una parte de la retribución de la empresa u organización con el empleado, considerada fundamental para ciertos tipos de empleados.

Del mismo modo, la retribución directa es aquella que recibe el trabajador por el hecho de poner a disposición del empleador su fuerza de trabajo y tiempo de ocupación; si cualquier trabajador es parte de esta retribución, no debería existir problema de que alguna

persona con otras cualidades y habilidades obtuviera retribuciones del mismo modo. En este sentido, dicha retribución se define como "cualquier actividad legal que genera una remuneración y que permite el desarrollo tanto intelectual como físico de la persona que lo ejerce y genera beneficios sociales directos para ella e indirectos para su familia" (Chirinos, 2011).

En otro sentido, es importante definir el concepto de discapacidad en Venezuela para ir adentrándose en la investigación, la Ley para las Personas con Discapacidad (2007) la define como:

> Art. 5. Se entiende por discapacidad la condición compleja del ser humano constituida por factores biopsicosociales, que evidencia una disminución o supresión temporal o permanente, de algún de sus capacidades sensoriales, motrices o intelectuales, que puede manifestarse en ausencias, anomalías, defectos pérdidas o dificultades para percibir, desplazarse sin apoyo, ver u oír, comunicarse con otros, o integrarse a las actividades de educación o trabajo, en la familia, con la comunidad, que limitan el ejercicio de los derechos, la participación social y el disfrute de una buena calidad de vida, o impiden la participación activa de las personas en las actividades de la vida familiar y social sin que ello implique necesariamente incapacidad o inhabilidad para insertarse socialmente (pp. 4-5).

La presente investigación, inicia con un primer capítulo donde se incluye el planteamiento del problema e información base para el estudio, la justificación y el alcance, así como toda la problemática del tema de la investigación, y que conlleva a la pregunta a la que se pretende dar respuesta. En un segundo capítulo, los objetivos de la investigación, donde se plantea el objetivo general y los objetivos específicos.

En un tercer capítulo, el marco teórico, donde se presenta toda la base teórica que sirvió de apoyo para el desarrollo de la presente investigación, definiciones y algunos antecedentes de gran importancia que otorgan un sentido más amplio al margen de conocimiento en relación con el tema investigado.

Seguidamente, un cuarto capítulo que corresponde al marco metodológico, donde se presenta el diseño de investigación acorde al desarrollo del problema, la metodología utilizada, la delimitación de la población, muestra, variables, el instrumento aplicado con su respectiva validez y confiabilidad, y se presenta de forma detallada cómo se recolectaron los datos y las diferentes técnicas que se utilizaron para obtener los resultados.

Un quinto capítulo, donde se presenta el análisis de los resultados, expuestos mediante tablas y gráficas específicas, y donde se realiza una discusión de los resultados obtenidos a través de la metodología aplicada. Posterior a éste, un sexto capítulo donde se exponen varias conclusiones de los resultados. En el mismo sentido, un séptimo capítulo, donde se presentan las recomendaciones según los resultados obtenidos, otorgando un valor agregado para futuras investigaciones en campos de estudios similares al presentado.

Y, por último, se presentaron todas las referencias bibliográficas utilizadas y citadas mediante normas APA, así como los distintos anexos.

CAPÍTULO I

PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

1. Descripción del problema

La empresa tiene por obligación de Ley (LOPCYMAT, LOTTT, y la Ley para Personas con Discapacidad) otorgar una remuneración a todos los colaboradores, trabajadores y empleados que presten sus servicios, sin distinción alguna sea por habilidades y aptitudes, edad, sexo, género o alguna incapacidad sea física o mental, independientemente del cargo o rol que ocupen en la empresa u organización. Dichas remuneraciones, son divididas en la remuneración directa (el salario) el cual es proporcional al puesto ocupado, y la indirecta que son servicios y beneficios sociales (Chiavenato, 2002). El mismo autor agrega que el salario es solo una parte del paquete de compensaciones que una empresa suele ofrecer a sus empleados. De esta manera, es importante mencionar, que existe una gran variedad de métodos y programas para realizar una compensación adecuada, otorgada a un trabajador con un enfoque basado en el desarrollo de sus competencias para el impulso de un buen desempeño.

En tal sentido, se aclara la posibilidad de que cualquier persona puede prestar servicios como trabajador o trabajadora para una institución, por lo que se define el concepto de trabajador dependiente según lo establecido en el Art. 35 de la LOTTT:

> Se entiende por trabajador o trabajadora dependiente, toda persona natural que preste servicios personales en el proceso social de trabajo bajo dependencia de otra persona natural o jurídica. La prestación de su servicio debe ser remunerado.

En Venezuela, las empresas por obligación de Ley deben otorgar a sus trabajadores un salario, definido por la Ley Orgánica para el Trabajo de los Trabajadores y Trabajadoras (LOTTT), en el Art. 104 como:

> La remuneración, provecho o ventaja, cualquiera fuese su denominación o método de cálculo, siempre que pueda evaluarse en moneda de curso legal, que corresponda al trabajador o trabajadora por la prestación de su servicio y, entre

> otros, comprende las comisiones, primas, gratificaciones, participación en los beneficios o utilidades, sobresueldos bono vacacional, así como recargos por días feriados horas extraordinarias o trabajo nocturno, alimentación y vivienda.

Es decir, cualquier persona natural que preste servicios a una empresa debe recibir su remuneración salarial.

En igual sentido, la Ley Orgánica del Trabajo, los trabajadores y trabajadoras (LOTTT) establece que existen beneficios sociales de carácter no remunerativo para los trabajadores que presten sus servicios a empresas, en tal sentido aclara en su Art. 105 "Los beneficios sociales no serán considerados como salario, salvo que, en las convenciones colectivas o contratos individuales de trabajo, se hubiere estipulado lo contrario", por tal sentido dichos beneficios son salario indirecto.

Así mismo, Maristany define esos beneficios sociales en la publicación de Nazario (2006), como:

> Beneficios generales de los marginales o particulares. Los primeros son los otorgados a la mayor parte o al total de la dotación de la empresa, mientras que los otros son concedidos a algunas personas, generalmente del nivel jerárquico más alto de la empresa, con el objeto de otorgarles estatus a esas posiciones (pp.135).

Es importante complementar con los planes de beneficios e incentivos, que se diseñan para controlar costos y dirigirlos a las prestaciones que tienen alta prioridad para el empleado y cumplen con el resto de los objetivos postulados al momento de diseñarlos e implementarlos. Al establecer estos programas, la empresa debe definirlos en torno a lo que puede y a lo que no puede ofrecer, necesidades, capacidad financiera y de administración del programa (Nazario, 2006).

Todo trabajador y colaborador (que cumpla con los requisitos de la empresa) tiene el derecho por Ley de gozar las distintas remuneraciones anteriormente mencionadas y otras adicionales; en este sentido, también las Personas con Discapacidad (PcD) tienen todo el derecho a la inclusión laboral con sus beneficios respectivos y algunos otros incentivos de parte de la empresa o sector. Diseñar un trabajo incluyendo personas con discapacidad y

personas sin discapacidad, crea una integración social y económica; la cual es importante, no sólo porque permite generar ingresos adicionales, sino por el contacto y crecimiento con otros individuos, además de contribuir con el desarrollo de las personas y darle una estructura importante en sus vidas.

Por tal sentido, la investigación se enfoca en las personas con discapacidad y su posibilidad legal de formar parte de una empresa prestando sus servicios al realizar sus actividades, funciones inherentes al cargo que ocupen en las organizaciones para el caso venezolano.

La Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad (ONU) en el Art. 3 referente a sus principios generales, reconoce "la participación e inclusión efectivas en la sociedad, así como igualdad de oportunidades de las personas con discapacidad como algunos de los elementos que requieren su desarrollo".

Con relación al derecho al trabajo, el Art. 27 considera lo siguiente:

> Los Estados y las partes reconocen el derecho de las personas con discapacidad a trabajar, en igualdad de condiciones con las demás; ello incluye el derecho a tener la oportunidad de ganarse la vida mediante un trabajo libremente elegido o aceptado en un mercado y un entorno laboral que sean abiertos, inclusivos y accesibles a las personas con discapacidad.

En la Ley se observa una descripción general referente al derecho de trabajo en el Capítulo III: Del trabajo y la Capacitación, Políticas Laborales (Ley para las Personas con Discapacidad, 2007) que están dirigidos a la formación del trabajo de las personas con discapacidad; no se describe completamente cómo deben ser los programas de inserción laboral, aunque sí está descrito y especificado que, por obligación de la ley, mencionada anteriormente, en su Art. 28 que, las empresas deben incorporar no menos de un 5 % de personas con discapacidad en su nómina total de trabajadores, sin importar cual sea el cargo (ejecutivos, ejecutivas, empleados, empleadas, obreros y obreras) y especificando tareas que puedan desempeñar dependiendo de sus habilidades respectivas.

En un reciente informe, titulado "Las Naciones Unidas y las Personas con Discapacidad – Los primeros cincuenta años" comentan como en el mundo existen más de 500 millones de personas con discapacidad, de los cuales 80% se encuentran afectados por la

discriminación y el aislamiento laboral (ONU, s/f). Desde hace algunos años para acá, varios organismos internacionales han creado políticas, donde las personas con discapacidad no se vean tan afectadas por la exclusión de beneficios que goza el resto de los trabajadores.

En investigaciones acerca del tema presentado, el autor Parra (2007) indica que, hay ciudades de América Latina atravesando situaciones complicadas y difíciles, pues no existe un nivel estándar para facilitar el apoyo laboral de las personas con discapacidad, como tampoco son considerados para premiarlos ni otorgarles todos sus beneficios correspondientes.

García (2006) publicó un artículo titulado "Igualdad formal versus igualdad sustancial: situación de los individuos con discapacidades en Venezuela y Canadá" en la Revista sobre Relaciones Industriales y Laborales donde expresaba que la población venezolana que presenta algún tipo de discapacidad representa un aproximado de 930 mil personas de la población total, y solo cerca del 25% de esta cifra se encuentra empleado, en su mayoría está incluido en el sector privado, ya que la gestión pública se encuentra debilitada en cuanto a la contratación de las personas con discapacidad (pp.59-108).

La abogada María Francis Páez (2008), comenta en el Art. 72 de la Ley para Personas con Discapacidad (LPCD, 2007) los pasos que deben seguir las empresas cuando deciden por su parte incluir a las personas con discapacidad en su nómina, las mismas deberán estar previamente adscritos al Sistema Público Nacional de Salud y los empleadores tendrán la obligación de informar de manera semestral al Consejo Nacional para las Personas con Discapacidad, al Instituto Nacional de Empleo y al Instituto Nacional de Estadística (INE), se le debe informar a éstas instituciones el número de personas con discapacidad y el tipo de discapacidad que presentan, además del rol que representan. Las empresas que no cumplan con el artículo previamente descrito, el Consejo Nacional para las Personas con Discapacidad aplica el Art. 85 el cual decreta que "El incumplimiento acarrea sanciones de 30 a 60 unidades tributarias" (GO 38.598).

Por ello, es recomendable que se contraten a personas con discapacidad a través de instituciones especializadas en ellas, como lo son la Asociación para el Desarrollo de Educación Especial Complementaria (ASODECO), Asociación Venezolana para el Síndrome de Down (AVESID), Programa Especial de Capacitación Laboral (PROESCALA), Fundación Paso a Paso, y Asociación Audaz para Orientación y Estímulo de Personas con Necesidades Especiales (APOYE); las cuales forman parte de los Centros Especiales de

Empleo (CEE), teniendo como objetivo fundamental acoger a trabajadores que no pueden desenvolverse en una actividad competitiva en el mercado de trabajo, desarrollar y fortalecer habilidades para ubicarlas en un trabajo productivo y remunerado (Ley y beneficios), adecuado a sus características personales (Trujillo y Chacón, 2013).

Para lograr una inclusión laboral de la persona con discapacidad, ésta debe gozar de condiciones necesarias para desarrollar sus responsabilidades eficientemente, además de otorgarle su paquete de remuneración por Ley y algunos beneficios adicionales otorgados para su convivencia amena en la organización. La Ley para Personas con Discapacidad (2007) en su Art. 31 establece que se debe cumplir con las normas de la Comisión Venezolana de Normas Industriales (COVENIN), así como otras reglamentaciones sobre la accesibilidad de las personas con discapacidad. (Cabrera, s/f).

Existen estudios que han tratado el tema de la inserción y condición laboral de personas con discapacidad desde distintos enfoques y ámbitos. El principal estudio que fundamentó esta investigación fue la de Velarde (2015), un estudio realizado en Barcelona, España, en la Universidad Politécnica de Catalunya, en su tesis doctoral presentó la inclusión de personas con discapacidad sensorial y física en el mercado laboral de Lima-Perú, donde estableció como muestra 188 empresas de Perú, para averiguar mediante los distintos tamaños de empresa (grandes, medianas, pequeñas y micro) el porcentaje de personas con discapacidad (PcD) que había en cada una de ellas, indicando la norma que tenían las empresas de mantener el 3% de personas con discapacidad en su nómina interna. Los resultados indicaron que las empresas grandes cuentan sólo con un 0,07%, las medianas un 0,24%, las pequeñas un 0,21% y las muy pequeñas un 0,69% cuentan con personas con discapacidad.

Rottenberg (2007) realizó su trabajo de grado acerca del reclutamiento y selección de personas con discapacidad en las grandes empresas del área metropolitana de Caracas, en la Universidad Católica Andrés Bello (UCAB). El objetivo general fue conocer los métodos y criterios de reclutamiento y selección aplicados por empresas de consumo masivo ubicados en el Área Metropolitana de caracas durante el año 2007, para la incorporación de personal con discapacidad a sus actitudes laborales. El estudio permitió afirmar que, las empresas venezolanas ubicadas en el segmento de la gran empresa y por ende las que mayor número de trabajadores movilizan, trabajan en torno al tema de la inserción laboral de personas con

discapacidad mediante la puesta en marcha de modelo de reclutamiento y selección del personal con estas características. Sin embargo, se señala que fue impulsado por la entrada en vigencia a inicios del año 2007 de una legislación que está orientada a proteger los derechos de las personas con discapacidad y proveerles un mejor nivel de vida, dentro de lo cual entra el factor del empleo en el cual estas personas puedan desarrollar destrezas, poner en práctica habilidades e incorporarse a actividades productivas en función del desarrollo económico del país (Velásquez y Figueroa, 2013).

Otra investigación, fue la realizada por Francis (2008), en Venezuela, la cual estaba planteada sobre los mecanismos implementados por el estado venezolano para garantizar la inserción laboral de las personas con discapacidad, en ella, se establece las diferentes definiciones de discapacidad, el establecimiento de sanciones administrativas por el incumplimiento de las leyes establecidas, la inspección y prevención para la protección de personas con discapacidad y la serie de mecanismos sociales y políticos establecidos por el estado venezolano. Esta tesis doctoral tenía como objetivo principal averiguar y establecer los distintos mecanismos para lograr la efectiva inserción laboral de la persona con discapacidad. La investigación concluyó que en leyes anteriores, las empresas con más de 50 empleados, debían contratar a personas con discapacidad en un número equivalente al 2% de la nómina, hoy en día, toda empresa indistintamente del personal que posea debe emplear al equivalente de 5% de la nómina; además, comenta que toda recomendación debe estar dirigida a mejorar o igualar las condiciones de los empleados con discapacidad, en relación al empleo, sugirió que el desarrollo e identificación de actividades fuera en función de la discapacidad que posee ésta persona, acompañados siempre de la capacitación y formación, al igual que va aunado con el cambio de actitud y la resolución de problemas de discriminación, desigualdad, limitación de derechos, entre otras.

Esta investigación, complementa a nuestro estudio de forma referencial y sobre algunos mecanismos que se sugieren para una mejor inserción, mejora de beneficios y condiciones para personas con discapacidad en el mundo laboral.

Un estudio realizado en Perú, por Padilla y Pait (2011) utilizó un total de 64 empresas de calificación grandes, medianas, pequeñas, micro y otras, y entre esas empresas había un total de 176 personas con discapacidad contratadas. Asimismo, seleccionó un total de 1.969 personas con discapacidad para averiguar su nivel educativo el cual desprende que el 44% no

culminaron sus estudios debido a problemas económicos y que el 25% relaciona su falta de empleo con su discapacidad y con el hecho de no haber terminado sus estudios.

Otro enfoque de investigaciones realizadas, fue en la Universidad Católica Andrés Bello que trató el tema de la inserción laboral de las personas con discapacidad a través de programas de empleo con apoyo, tuvo como objetivo principal describir los procesos de inserción laboral en varias instituciones en Caracas, Venezuela, apoyándose en la Ley para Personas con Discapacidad (2007) que orienta los programas de acción para este tipo de inclusión socio-laboral. Las autoras comentan que la idea de que las personas con discapacidad estén insertas en el mercado laboral es que sean tratadas como iguales al resto de las personas. (Trujillo y Chacón, 2013).

Apoya al estudio como base para indagar si hay o no diferencias de condiciones tanto estructurales o laborales y si hay obstáculos o limitaciones que pudieran darse en relación al trabajo, en las distintas empresas seleccionadas

Otro estudio realizado en la Universidad Católica Andrés Bello por Núñez y Pabón (2009) tenía como enfoque los distintos programas de inserción laboral y niveles de satisfacción en casos de personas con discapacidad intelectual leve bajo las modalidades de empleo protegido y empleo con apoyo, aplicándolo en seis (6) instituciones de la Gran Caracas.

Existen antecedentes que le dan un valor agregado a estudios similares al presente estudio; en 1983 la Organización de las Naciones Unidas (ONU) publica las normas uniformes para la integración de las personas con discapacidad. Internacionalmente, la integración laboral de las personas con discapacidad ha sido exitosa en países como España, Estados Unidos y Canadá. En el año 2002, la Organización Internacional del Trabajo (OIT) publicó sus recomendaciones prácticas, para la gestión de discapacidades en el trabajo, algunas se mencionan a continuación:

> Define los términos básicos vinculados a las obligaciones de los empleadores, gestión laboral, contratación, promoción laboral, mantenimiento y confidencialidad. Se hace especial énfasis en la gestión de la integración de la persona con discapacidad en su ambiente laboral, incluyendo estrategias de comunicación interna, así como recomendaciones para las evaluaciones. La contratación debe respetar el principio de la

> no discriminación, asegurándose de recibir solicitudes de personas con discapacidad, igualmente los procesos de selección deberán respetar las habilidades y limitaciones de la persona. Se debe garantizar al trabajador con discapacidad las mismas oportunidades laborales, incluyendo las oportunidades de promoción y reconocimiento (Cabrera, s/f).

Los estudios mencionados anteriormente, referentes a la inserción laboral y distintos beneficios e incentivos de personas con discapacidad colaboraron y fueron bases fundamentales para desarrollar la presente investigación.

Después de describir los anteriores elementos, se pretendió conocer y responder: ¿cuáles son los diferentes programas de beneficios e incentivos para las personas con discapacidad en la Gran Caracas, dependiendo del tamaño de la empresa al que le corresponde?

2. Justificación

Al momento de motivar a un trabajador los incentivos cumplen un papel importante, ya sea interno o externo, físico o emocional, ya que la mayoría de las actividades se realizan esperando un resultado positivo. Se justifica la investigación debido a que no se encontraron investigaciones relevantes sobre la discapacidad y los beneficios que poseen las personas en Venezuela; por lo anterior, el área de los beneficios e incentivos laborales para personas con discapacidad en Venezuela, posee poca documentación al respecto, por lo que la investigación tiene un valor heurístico.

3. Alcance

La metodología que se utilizó en esta investigación es de tipo descriptivo no experimental, donde se aplicaron cuestionarios previamente diseñados a 8 empresas pequeñas, 2 medianas y 5 grandes mediante una medición de ausencia o presencia de los ítems. Con los resultados obtenidos se tabularon y se presentaron mediante gráficos de barras, tortas o columnas; para posteriormente, analizar los resultados y compararlos de acuerdo a la ausencia o presencia entre los tres tipos de niveles empresariales.

El principal aspecto ético de esta investigación es la confidencialidad de las empresas, ya que a la hora de analizar los resultados no se publicaron los nombres de las empresas que

participaron ni el de las personas con discapacidad que se les aplicó el cuestionario, se reservaron todos los derechos de autor y se citaron las referencias mediante las normas APA. También, se respetaron los códigos de Ley, como la LOPCYMAT, la LOTTT y la Ley para las Personas con Discapacidad como principales basamentos jurídicos.

La investigación finalizada, aportó información sobre la comparación de los beneficios, ya sean por Ley o adicionales, entre las empresas para personas con discapacidad o sin discapacidad. También, aportó información sobre el cumplimiento del marco legal.

CAPÍTULO II

OBJETIVOS DE LA INVESTIGACIÓN

1. Objetivo general:

Identificar y comparar los programas de beneficios e incentivos para los trabajadores con discapacidad en empresas pequeñas, medianas y grandes en la Gran Caracas, con el propósito de conocer la composición de los beneficios e incentivos y su aplicabilidad al trabajador con discapacidad.

2. Objetivos Específicos:

-Identificar los beneficios económicos otorgados a los trabajadores con discapacidad en empresas pequeñas, medianas y grandes en la Gran Caracas.

-Identificar los beneficios no económicos otorgados a los trabajadores con discapacidad en empresas pequeñas, medianas y grandes en la Gran Caracas.

-Identificar los incentivos monetarios otorgados a los trabajadores con discapacidad en empresas pequeñas, medianas y grandes en la Gran Caracas.

-Identificar los incentivos no monetarios otorgados a los trabajadores con discapacidad en empresas pequeñas, medianas y grandes en la Gran Caracas.

-Comparar los programas de beneficios e incentivos otorgados a los trabajadores con discapacidad en empresas pequeñas, medianas y grandes en la Gran Caracas

CAPÍTULO III

MARCO TEÓRICO

El objetivo de la presente investigación, es conocer los diferentes programas de beneficios e incentivos para las personas con discapacidad en la Gran Caracas, y si existe alguna diferencia con el resto de los trabajadores dependiendo del tamaño de la empresa al que le corresponde.

1. Concepto de discapacidad

Primeramente, para adentrarse al tema de investigación, hay que dejar los conceptos básicos planteados para su entendimiento. La Ley para Personas con Discapacidad en su Art. 5 establece que se entiende por discapacidad:

> La condición compleja del ser humano constituida por factores biopsicosociales, que evidencia una disminución o supresión temporal o permanente, de alguna de sus capacidades sensoriales, motrices o intelectuales que puede manifestarse en ausencias, anomalías, defectos, pérdidas o dificultades para percibir, desplazarse sin apoyo, ver u oír, comunicarse con otros, o integrarse a las actividades de educación o trabajo, en la familia con la comunidad, que limitan el ejercicio de derechos, la participación social y el disfrute de una buena calidad de vida, o impiden la participación activa de las personas en las actividades de la vida familiar y social, sin que ello implique necesariamente incapacidad o inhabilidad para insertarse socialmente (GO, N° 38.598).

La Organización Mundial de la Salud define también la discapacidad como:

> Un término general que abarca las deficiencias, las limitaciones de la actividad y las restricciones de la participación. Las deficiencias son problemas que afectan a una estructura o función corporal; las limitaciones de la actividad son dificultades para ejecutar acciones o tareas, y las restricciones de la participación son problemas para participar en situaciones vitales. Por consiguiente, la discapacidad es un fenómeno complejo que refleja una interacción entre las características del organismo humano y las características de la sociedad en la que vive (OMS, 2018).

Partiendo del concepto de Benavides (2010) que define la discapacidad como: "la restricción o falta de habilidad para llevar a cabo una actividad de una manera normal". Estas definiciones o aproximaciones facilitan las comprensiones de los diferentes conceptos descritos en esta investigación.

Adicional a los conceptos anteriores, la Ley para Personas con Discapacidad (2007) en su Art. 6 establece lo que se entiende por personas con discapacidad:

> Son todas aquellas personas que por causas congénitas o adquiridas presenten alguna disfunción o ausencia de sus capacidades de orden físico, mental, intelectual, sensorial o combinaciones de ellas; de carácter temporal, permanente o intermitente, que al interactuar con diversas barreras le impliquen desventajas que dificultan o impidan su participación, inclusión e integración a la vida familiar y social, así como el ejercicio pleno de sus derechos humanos en igualdad de condiciones con los demás.

Históricamente, la inclusión de las personas con discapacidad al mundo laboral ha causado gran impacto, ya que, como la mayoría de los temas o áreas de estudio, tiende a ser un hito de discusión, según Degener y Quinn (2016):

> La igualdad de oportunidades entraña combatir los casos de discriminación que excluye a las personas con discapacidad de

> diversas esferas de la vida cotidiana. Para ello se necesitan leyes contra la discriminación que sean claras y fácilmente aplicables en las esferas económica, social, de servicios públicos y obligaciones cívicas y que reconozcan abiertamente la necesidad de integrar de forma positiva la diferencia que supone la discapacidad (pp. 24).

De forma complementaria y entendiendo las posibilidades que una persona con discapacidad tiene, Zondek (2015) comenta "Los discapacitados, pueden hacer lo mismo que el resto de las personas, habrá algunos que tendrán limitaciones ya sean físicas o psicológicas, pero con apoyo y motivación pueden lograr las mismas metas". Por lo cual, tomando en cuenta la necesidad clara de incluir y beneficiar a personas con discapacidad, la Ley (GO 38.578) a través de artículos obliga a las organizaciones a incluir en su nómina a personas con discapacidad, de tratarlos con igualdad y equidad como al resto de los empleados, dándoles el mismo trato económico y social.

La protección social de las personas con discapacidad en Venezuela con apoyo en la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela, decreta que las personas discapacitadas, son personas tanto de derechos como de deberes, apoyados por el marco jurídico, son capaces de tomar sus propias decisiones y de ser partícipes en la sociedad. También están apoyados por la LOPCYMAT y la Ley para Personas con Discapacidad.

2. Inserción laboral para personas con discapacidad

Para esta investigación, es considerado importante definir el concepto de inserción laboral, el cual, Jordán de Urríes (s/f) lo define desde el punto de vista de discapacidad:

> Un proceso en el cual se debe tener un objetivo finalista, el empleo integrado en empresas normalizadas, es decir, empleo exactamente igual y en las mismas condiciones de tareas, sueldos y horarios que el de cualquier otro trabajador sin discapacidad, en empresas en donde la proporción mayoritaria de empleados no tenga discapacidad alguna (pp.1).

Es completamente cierto, que al incluir personas discapacitadas al mundo laboral, las empresas tienen que hacer un mayor esfuerzo a la hora de la inducción, donde podrán tener costos paralelos que, posiblemente, no estaban incluidos en sus presupuestos y tener algún

tipo de tiempo de prueba, donde se le pueda dar el mayor apoyo y las mayores facilidades al trabajador; para esto, en algunos textos se hace referencia a recomendaciones que las empresas pudieran aplicar, como crear talleres o grupos donde estos trabajadores con discapacidad no se sientan discriminados, donde tengan la ayuda que necesiten y donde puedan expresarse como lo deseen.

Es importante mencionar que las personas con discapacidad, deben de tener una motivación, ya sea a probar actividades nuevas o a hacer las que ya realizaban, pero donde sus niveles de satisfacción sean elevados constantemente. Las organizaciones que implementan oportunidades de este tipo, deben estar al tanto de todo lo que le sucede al trabajador, sea físico o psicológico, porque al momento de una recaída se tiene que estar preparado para motivar y aumentar esos niveles, destacando, que estos trabajadores como cualquier otro, se tienen que incentivar ya sea con recompensas intrínsecas o extrínsecas.

Se puede resaltar, que las personas con discapacidad pueden ser tan eficaces como el resto de los trabajadores, con la información y formación necesaria para su desarrollo profesional; ellas de por sí desarrollan capacidades especiales dependiendo de su discapacidad, esto hace que actúan de manera diferente a las demás personas, lo que le puede dar a la empresa una forma de variedad, diversidad, individualidad y sobre todo, una forma de ayudar a la sociedad a su crecimiento tanto económico como humanístico (Zondek, 2015).

3. Bases legales para personas con discapacidad

En Venezuela, se han realizado varios intentos de implementar las leyes decretadas por los organismos internacionales que regulan y favorecen la inserción de las personas con discapacidad al mundo laboral. Algunos intentos sobre estas regulaciones son:

El Art. 23 de la Ley Orgánica del Trabajo decreta que: “toda persona apta tiene el deber de trabajar, dentro de su capacidad y posibilidades, para asegurar su subsistencia y en beneficio de la comunidad”.

El Art. 89 de la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela que “el trabajo es un hecho social y gozará de la protección del Estado. La Ley dispondrá lo necesario para mejorar las condiciones materiales, morales e intelectuales de los trabajadores y trabajadoras”. Para el cumplimiento del decreto anterior se establece el principio N° 5 que expresa “Se prohíbe todo tipo de discriminación por razones de política, edad, raza, sexo, credo o por cualquier otra condición”.

Por éste principio y lo anteriormente explicado, se ilustra que la primera Ley aprobada con respecto a la inserción laboral de las personas con discapacidad se decretó el 3 de septiembre de 1993 en la Gaceta Oficial Nº 4.623, y fue la "Ley para la Integración de Personas Incapacitadas"; la cual tenía como propósito según lo indica el Art. 1 "establecer el régimen jurídico aplicable a las personas incapacitadas, a los fines de su normal desenvolvimiento en la sociedad, y completa realización personal (Ley para la Integración de Personas Incapacitadas, 1993, pp. 1).

La Constitución de la República Bolivariana de Venezuela de 1999, protege a las personas con discapacidad en lo que plantea su Art. 81:

> Toda persona con discapacidad o necesidades especiales tiene derecho al ejercicio pleno y autónomo de sus capacidades y a su integración familiar y comunitaria. El Estado, con la participación solidaria de las familias y la sociedad, le garantizará el respeto a su dignidad humana, la equiparación de oportunidades, condiciones laborales satisfactorias, y promoverá su formación, capacitación y acceso al empleo acorde con sus condiciones, de conformidad con la Ley. Se les reconoce a las personas sordas o mudas el derecho a expresarse y comunicarse a través de la lengua de señas venezolanas (p.74).

El 5 de enero de 2007 se aprueba la Ley para las Personas con Discapacidad, la cual tiene como objetivo lo que decreta el Art.1:

> Regular los medios y mecanismos, que garanticen el desarrollo integral de las personas con discapacidad de manera plena y autónoma, de acuerdo con sus discapacidades, y lograr la integración a la vida familiar y comunitaria, mediante su participación directa como ciudadanos y ciudadanas plenos de derechos y la participación solidaria de la sociedad y la familia (Ley para las Personas con Discapacidad, 2007, pp.2).

Aunado a lo anterior, se creó un ente gubernamental llamado el Consejo Nacional para la Integración de Personas Incapacitadas (CONAPI), con la aprobación

de la Ley mencionada anteriormente, pasa a llamarse Consejo Nacional para las Personas con Discapacidad (CONAPDIS), y se convierte en el nuevo órgano regulador de las políticas dirigidas a cumplir con el mandato legal. El Consejo Nacional para las Personas con Discapacidad tiene como objetivo:

> Promover, coadyuvar y ejecutar planes, políticas y estrategias dirigidas esencialmente de manera participativa y protagónica a la inclusión e integración de las personas con discapacidad en la sociedad no sólo en el ámbito laboral, sino en todo lo relativo al mejoramiento de su calidad de vida, contribuyendo así a la consolidación de una cultura incluyente y participativa de acuerdo al Plan Socialista de la Nación 2013-2019.

Con las regulaciones anteriormente definidas, se puede notar que históricamente, a las personas con discapacidad se le colocaban denominaciones consideradas degradantes y que llevaban como resultado unas connotaciones negativas y en ocasiones peyorativas, como lo eran subnormal, retrasado mental, débil mental, incapacitado, entre otros (Chacón, 2009); a medida que evolucionaron las leyes, fueron cambiando las denominaciones hacia conceptos más adecuados, definiendo correctamente a la persona pero sin hacerla sentir discriminada, llamándola persona con discapacidad.

4. Tipos de discapacidad

Las discapacidades individuales se dividen en cinco grandes tipos: (FUNDEMAS, 2014)

-Discapacidad Física, falta, deterioro o alteración de uno o más miembros, por algún tipo de traumatismo que imposibilita el movimiento adecuado del cuerpo.

-Discapacidad Cognitiva, es la disminución en las habilidades cognitivas e intelectuales individuales, se dificulta el aprendizaje, por lo que lleva al bajo o lento rendimiento de la persona.

-Discapacidad Sensorial y Auditiva, deficiencia en el sentido de la vista, donde se pierde la visión por acontecimientos de la vida o donde la persona nace con dicha condición, al igual que otra discapacidad sensorial es la auditiva, donde el sentido de la audición puede ser escasa o nula 100%.

-Discapacidad Intelectual, genera en el individuo una limitación en muchos de los ámbitos comunes del ser humano, el habla, la salud, la dirección, comunicación, cuidados propios, entre otros; los cuáles limitan a la persona.
-Discapacidad mental o psicosocial, alteraciones en las funciones mentales, específicamente en el pensar, sentir y relacionarse.

En el presente trabajo de investigación se consideró el estudio específico de los trabajadores con discapacidad del tipo intelectual, sensorial, físico y cognitivo, pudiendo ser estas las características especiales de la muestra utilizada.

En Venezuela, existe diversos tipos de discapacidades, el número más relevante en relación con la población, es en la Gran Caracas como lo señala el INE (2011), quien realizó una investigación por Municipio en cada Estado de Venezuela, sin embargo, se presentaron en el estudio únicamente los resultados de Distrito Capital y Miranda; se clasificaron estos resultados de la población en personas con y sin discapacidad, especificando las distintas discapacidades presentes en el municipio.

Se puede observar en los cuadros presentados a continuación, que para el año 2011 la discapacidad que predominaba en el Distrito Capital y Miranda era la discapacidad visual.

Tabla N° 1. *Personas con discapacidad según tipo de discapacidad, por municipio y parroquia de Distrito Capital.*

Municipio	Parroquia	Total	Sin discapacidad	Personas con discapacidad						
				Total	Visual	Auditiva	Mental-psicosocial	Mental-intelectual	Músculo-esquelética	Voz y habla
Distrito Capital		**1.927.820**	**1.863.893**	**63.927**	**21.502**	**6.957**	**6.079**	**8.862**	**17.468**	**3.059**
Libertador	Altagracia	47.587	45.643	1.944	672	192	181	228	591	80
Libertador	Antímano	131.431	126.665	4.766	1.782	468	469	612	1.198	237
Libertador	Candelaria	65.707	63.444	2.263	720	267	152	269	758	97
Libertador	Caricuao	137.780	133.921	3.859	1.159	387	399	635	1.119	160
Libertador	Catedral	12.723	12.195	528	216	42	37	77	135	21
Libertador	Coche	59.520	57.860	1.660	542	178	163	289	418	70
Libertador	El Junquito	50.172	48.761	1.411	416	157	122	188	463	65
Libertador	EL Paraíso	108.078	104.397	3.681	1.417	369	414	483	868	130
Libertador	El Recreo	111.786	108.044	3.742	1.030	561	368	515	1.104	164
Libertador	El Valle	141.558	137.945	3.613	1.183	401	348	604	868	209
Libertador	La Pastora	79.795	77.140	2.655	870	329	243	380	696	137
Libertador	La Vega	122.883	118.580	4.303	1.854	415	333	523	962	216
Libertador	Macarao	47.710	46.010	1.700	625	165	170	249	390	101
Libertador	San Agustín	38.193	36.767	1.426	486	153	106	160	434	87
Libertador	San Bernardino	27.060	25.675	1.385	256	170	425	204	272	58
Libertador	San José	39.124	37.037	2.087	784	210	149	203	654	87
Libertador	San Juan	105.845	102.126	3.719	1.240	407	339	490	1.082	161
Libertador	San Pedro	56.797	54.930	1.867	545	235	185	239	588	75
Libertador	Santa Rosalía	100.203	96.587	3.616	1.452	364	242	415	965	178
Libertador	Santa Teresa	23.589	22.710	879	408	76	60	89	222	24
Libertador	Sucre	343.771	333.888	9.883	2.879	1.051	921	1.527	2.967	538
Libertador	23 de Enero	76.508	73.568	2.940	966	360	253	483	714	164

Fuente: Instituto Nacional de Estadística. INE. Censo 2011.

Tabla N° 2. *Personas sin discapacidad por municipio y parroquia de Miranda.*

Municipio	Parroquia	Total	Sin discapacidad
Miranda		2.640.955	2.241.689
Acevedo	Caucagua	27.686	21.196
Acevedo	Aragüita	6.022	4.815
Acevedo	Arévalo Gon:	6.482	5.890
Acevedo	Capaya	12.979	10.299
Acevedo	El Café	6.418	4.211
Acevedo	Marizapa	12.376	8.264
Acevedo	Panaquire	6.253	5.263
Acevedo	Ribas	8.447	6.566
Andrés Bello	San José de I	19.710	16.970
Andrés Bello	Cumbo	1.112	1.228
Baruta	Baruta	153.013	170.330
Baruta	El Cafetal	40.619	41.756
Baruta	Las Minas de	39.109	39.760
Brión	Higuerote	32.600	22.348
Brión	Curiepe	11.702	9.081
Brión	Tacarigua	13.758	10.822
Buroz	Mamporal	25.709	18.727
Carrizal	Carrizal	51.179	39.520
Chacao	Chacao	59.309	62.556
Cristóbal Rojas	Charallave	91.024	54.088
Cristóbal Rojas	Las Brisas	25.951	19.644
El Hatillo	El Hatillo	57.252	52.952
Guaicaipuro	Los Teques	192.940	172.915
Guaicaipuro	Altagracia de	3.839	3.495
Guaicaipuro	Cecilio Acost	19.229	11.770
Guaicaipuro	El Jarillo	2.395	1.874
Guaicaipuro	Paracotos	14.299	12.101
Guaicaipuro	San Pedro	12.816	9.575
Guaicaipuro	Tácata	4.486	3.646
Independencia	Santa Teresa	67.452	60.198
Independencia	El Cartanal	70.511	63.202
Lander	Ocumare del	106.294	89.774
Lander	La Democra	2.023	2.140
Lander	Santa Bárbar	35.792	11.147
Los Salias	San Antonio	66.789	59.104
Páez	Río Chico	19.444	15.041
Páez	El Guapo	7.429	6.406
Páez	Tacarigua de	5.278	3.698
Páez	Paparo	1.355	1.055
Páez	San Fernand	4.164	2.393
Paz Castillo	Santa Lucía	110.590	80.495
Pedro Gual	Cúpira	20.575	16.166
Pedro Gual	Machurucuto	1.142	808
Plaza	Guarenas	208.466	180.538
Simón Bolívar	San Francisc	34.465	25.178
Simón Bolívar	San Antonio	7.854	5.206
Sucre	Petare	368.660	343.460
Sucre	Caucagüita	66.520	49.158
Sucre	Fila de Maric	32.148	25.465
Sucre	La Dolorita	64.571	58.058
Sucre	Leoncio Mar	62.049	53.276
Urdaneta	Cúa	105.332	76.425
Urdaneta	Nueva Cúa	29.372	25.342
Zamora	Guatire	149.190	117.250
Zamora	Bolívar	34.776	29.044

Fuente: Instituto Nacional de Estadística. INE. Censo 2011.

Tabla N° 3. *Personas con discapacidad según tipo de discapacidad, por municipio y parroquia de Miranda.*

Municipio	Parroquia	Personas con discapacidad						
		Total	Visual	Auditiva	Mental-psicosocial	Mental-intelectual	Músculo-esquelética	Voz y habla
Miranda		94.003	35.442	9.644	7.439	11.953	24.727	4.798
Acevedo	Caucagua	1.056	480	97	65	125	234	55
Acevedo	Aragüita	128	53	17	6	12	27	13
Acevedo	Arévalo Gonzál	378	161	33	22	45	97	20
Acevedo	Capaya	840	413	72	34	69	217	35
Acevedo	El Café	361	191	39	15	28	66	22
Acevedo	Marizapa	513	224	56	36	52	83	62
Acevedo	Panaquire	404	231	33	15	35	58	32
Acevedo	Ribas	606	121	39	197	178	44	27
Andrés Bell	San José de Bar	1.011	451	94	75	76	254	61
Andrés Bell	Cumbo	48	19	4	5	9	8	3
Baruta	Baruta	4.583	1.361	587	444	601	1.344	246
Baruta	El Cafetal	985	255	175	90	158	275	32
Baruta	Las Minas de B	979	272	128	163	126	255	35
Brión	Higuerote	1.347	638	138	72	129	298	72
Brión	Curiepe	551	296	64	44	51	78	18
Brión	Tacarigua	563	232	46	28	71	167	19
Buroz	Mamporal	1.039	429	108	81	117	240	64
Carrizal	Carrizal	2.346	1.026	218	205	279	548	70
Chacao	Chacao	1.561	479	276	134	204	398	70
Cristóbal Ro	Charallave	3.623	1.570	376	221	433	856	167
Cristóbal Ro	Las Brisas	1.216	304	94	77	150	510	81
El Hatillo	El Hatillo	1.369	452	231	118	192	303	73
Guaicaipuro	Los Teques	6.197	1.892	689	496	945	1.878	297
Guaicaipuro	Altagracia de L	109	43	7	4	20	26	9
Guaicaipuro	Cecilio Acosta	1.071	459	95	71	86	300	60
Guaicaipuro	El Jarillo	44	7	10	3	6	10	8
Guaicaipuro	Paracotos	561	202	65	45	77	146	26
Guaicaipuro	San Pedro	474	186	39	38	80	111	20
Guaicaipuro	Tácata	397	236	39	17	26	64	15
Independenc	Santa Teresa de	2.408	632	179	189	355	888	165
Independenc	El Cartanal	2.235	669	178	171	351	729	137
Lander	Ocumare del Tu	4.945	1.947	429	310	535	1.497	227
Lander	La Democracia	102	37	10	5	13	33	4
Lander	Santa Bárbara	1.243	458	131	94	193	300	67
Los Salias	San Antonio de	1.630	534	199	184	200	449	64
Páez	Río Chico	1.041	525	103	59	110	173	71
Páez	El Guapo	282	115	29	19	36	50	33
Páez	Tacarigua de La	220	104	22	9	22	57	6
Páez	Paparo	39	22	4	0	4	8	1
Páez	San Fernando d	199	91	19	5	24	40	20
Paz Castillo	Santa Lucía	5.895	2.706	506	332	605	1.411	335
Pedro Gual	Cúpira	1.285	694	161	49	94	199	88
Pedro Gual	Machurucuto	53	30	7	1	5	7	3
Plaza	Guarenas	8.124	3.736	730	564	966	1.774	354
Simón Bolív	San Francisco d	1.253	447	103	94	167	378	64
Simón Bolív	San Antonio de	727	308	63	26	50	263	17
Sucre	Petare	11.151	3.872	1.210	950	1.586	2.978	555
Sucre	Caucagüita	1.258	364	152	126	281	250	85
Sucre	Fila de Mariche	1.031	434	85	106	113	226	67
Sucre	La Dolorita	1.989	597	175	170	309	623	115
Sucre	Leoncio Martín	1.958	499	262	319	231	565	82
Urdaneta	Cúa	3.695	1.072	366	326	483	1.230	218
Urdaneta	Nueva Cúa	1.164	375	106	99	151	365	68
Zamora	Guatire	4.232	1.771	414	323	516	1.058	150
Zamora	Bolívar	1.484	720	132	88	173	281	90

Fuente: Instituto Nacional de Estadística. INE. Censo 2011.

5. Empleo protegido y con apoyo

Como resultado de la evolución laboral, se ha incrementado dos modalidades laborales a las que pueden tener acceso u optar las personas con discapacidad. Gil, de Fundación Adecco, publicó las diferentes modalidades para que las personas con discapacidad opten por trabajos aptos para ellos:

> El empleo protegido es ejercer una actividad laboral pero no en el mercado ordinario, por lo que se tiene dos posibilidades: Centros Especiales de Empleo (CEE), son empresas donde su nómina de empleados es mayor a un 70% de personas con discapacidad, y los Enclaves Laborales, son los traslados de personas con discapacidad procedentes de un CEE a instituciones o empresas del mercado ordinario. El empleo ordinario es donde la persona con discapacidad desempeña un puesto de trabajo y cumple un rol en una empresa convencional; tiene dos apreciaciones: La Ley General de Derechos de las Personas con Discapacidad, donde se exige a las empresas de más de cincuenta trabajadores incorporar mínimo un dos por ciento de personas con discapacidad, y su inclusión social y el empleo con apoyo, donde el experto acompaña a esta persona en su desempeño (noviembre, 29).

El autor anterior, también comenta en su publicación que, para favorecer las modalidades anteriormente señaladas, hay que implementar reducciones y bonificaciones en las cuotas de cotización, para trabajadores independientes y trabajadores asalariados.

García (2006) establece que el empleo protegido se refiere a:

> Los puestos de trabajo que sólo deben ser ocupados por personas con discapacidades; cuando se trata de Centros Especiales de Empleo, se dice que constituyen instrumentos de integración en el empleo mediante un régimen de segregación laboral, integradores y marginadores a la vez (pp.99).

Jordán de Urríes y Verdugo (2003) definen el empleo con apoyo como:

> Darle acceso al mundo laboral, mediante la provisión de los apoyos necesarios dentro y fuera del lugar de trabajo, a lo largo de su vida laboral, y en condiciones de empleo lo más similares posible en trabajo y sueldo a las de otro trabajador sin discapacidad en un puesto equiparable dentro de la misma empresa (pp.16).

6. Discriminación y distinción

Cuando se habla de discriminación, el Comité de DD.HH. de las Naciones Unidas, la define como:

> Toda distinción, exclusión, restricción o preferencia que se base en determinados motivos, como la raza, el color, el sexo, el idioma, la opinión política o de otra índole, el origen nacional o social, la posición económica, el nacimiento o cualquier otra condición social, y que tenga por objeto o por resultado anular o menoscabar el reconocimiento, goce o ejercicio, en condiciones de igualdad, de los derechos humanos y libertades fundamentales de todas las personas (UNICEF, 2008).

Por lo cual, cualquier tipo de distinción específica y para fines de esta investigación el factor económico cumple un elemento de importancia. Si son trabajadores que pueden realizar tareas con la misma eficiencia que trabajadores no discapacitados con algunas características diferentes, no habría problema en dar una oportunidad e incentivarlo de alguna u otra manera a que intenten cosas que, seguramente, no se lo habían planteado o no habían realizado nunca. Conjuntamente con ésto, está la interrogante de si la empresa le abre sus puertas a este tipo de trabajador, porque no se le retribuye como corresponde, o, mejor dicho, igual que al resto de los trabajadores.

Así mismo, se estableció la diferencia de personas con discapacidad y minusvalía, De Alba comenta:

> La organización mundial de la salud (OMS) publicó en 1980 la "clasificación internacional de deficiencia discapacidades y minusvalías (CIDDM), el cual era un modelo lineal que señalaba a las deficiencias como causa de las discapacidades y estás como origen de la minusvalía (pp. 23).

Aunado a lo anterior, se puede expresar que al momento de hablar sobre las capacidades que tiene una persona para ejercer funciones laborales, se debe enfocar al hecho en sí, de que es minusválido para realizar esas funciones específicas dependiendo del tipo de discapacidad que tenga; por lo que, los dos conceptos se relacionan entre sí, por lo cual no se deberían mencionar separados.

7. Diferentes incentivos y beneficios

Es de suma importancia resaltar también la diferencia conceptual entre los incentivos y beneficios, aunque sean parte de un mismo paquete salarial tienen objetivos distintos. Según Juárez y Carrillo (2014) "Los incentivos se utilizan para designar cualquier cantidad de dinero contingente decir, condicionada, que recibe el personal cuando se cumplen ciertas condiciones predefinidas, por ejemplo, los bonos que se conceden por alcanzar cierto nivel de productividad" (pp. 9) y a su vez, determinan que "los beneficios discrecionales al personal, es decir, adicionales a los que obliga la Ley siguen siendo un poderoso recurso que tiene el administrador de la compensación para promover la identificación del personal con su empresa" (pp. 9).

Los beneficios tienden a ser activos no monetarios y de igual manera constituyen parte de la compensación respectiva; en cambio, los incentivos están más dirigidos a ser una motivación para mejorar el desempeño.

Tomando en cuenta que los beneficios son parte complementaria del paquete de remuneración de un empleado, su importancia radica según Mosquete (2004) en "la fortaleza si tomamos en cuenta que los beneficios son utilizados por las organizaciones como medio de retención y motivación del personal". Según estudios realizados por el autor anterior, los programas de beneficios están orientados a: "proveer oportunidades de consumo y bienestar al empleado, a la protección de empleo y sus familias y a programas de ahorro para éstos y sus familias".

Los incentivos son considerados importantes a la hora de motivar a un trabajador a realizar alguna actividad o para cualquier cosa; prácticamente nadie, hace algo sin algún incentivo, ya sea interno o externo, físico o emocional.

En Venezuela, se deben crear planes de beneficios e incentivos para todos los trabajadores con discapacidad, las empresas deberían de manejar correctamente los salarios para poder otorgarle lo que la Ley determina por justo a sus empleados. Históricamente, las personas con discapacidad sufren discriminación por parte de organizaciones o empresas que no están interesados en incluirlos en su nómina, como anteriormente se mencionó. Una forma de discriminación dentro del ambiente laboral es la ausencia de un plan salarial justo. En algunos casos, empleadores otorgan pagos por fuera de la Ley que representan salarios menores de los que se corresponden por ley.

Así mismo, existen empresas que cumplen con los estatutos de la Ley pero con el único fin de cumplir una norma establecida que acarrea sanciones, sin enseñar a no discriminar al personal ni a las personas discapacitadas; la manera en que este podría sentirse excluido y menos apreciado, por lo cual las organizaciones deben otorgarle los beneficios generales como trabajador y algún incentivo para motivar bien sea económicamente o no al trabajador con discapacidad qué quiere sentirse a gusto y apreciado por la labor que desempeña.

Nazario (2006) afirma que:

> Los empleados los deben percibir como beneficios ya que, en ese caso, estarán colaborando a mejorar el nivel de vida de las personas o de su núcleo familiar, lo que a su vez contribuirá a mejorar la integración, la motivación y el compromiso con la organización, su misión, su visión y sus valores. Aunque no sean otorgados como una ganancia directa o en forma de dinero, deben representar un ahorro de gastos (económicos o físicos) o una comodidad para el usuario.

Los planes de beneficios e incentivos están destinados a la productividad de la organización; es recomendable que, en la medición de los indicadores de desempeño (realizados por las empresas correspondientes), se coloquen los puntajes en los beneficios otorgados a los trabajadores, y de esta manera estos beneficios, se convertirán en incentivos y

la productividad de la organización se incrementará en gran cantidad si los incentivos establecidos son lo suficientemente atractivos.

Por lo cual el diseño del programa de beneficios debe ser:

> Muy creativo, adecuado a las necesidades de la empresa y su plantilla de colaboradores; por lo que consideramos recomendable consultar a los empleados sobre las necesidades más apremiantes a solucionar y los cambios que desearían sufrir, lo que requiere un permanente estudio y varios probables ajustes (pp. 138).

Si un pequeño porcentaje de los trabajadores son los que logran los objetivos establecidos, pudiera significar dos cosas: que el incentivo no es suficiente motivación para cumplir con las metas, o que los objetivos no son completamente razonables; la solución más eficiente es que se reduzca los beneficios y se aumenten los incentivos, ya que hacer estos incentivos más atractivos tiene como resultado que la exigencia de las metas u objetivos decrece (Blog Recursos Humanos, 2007).

Según lo anteriormente expuesto, los incentivos son una motivación que tiene el empleado para su desempeño empresarial; y los beneficios son una compensación indirecta, además, forman parte de la compensación; ya que un paquete beneficioso evita en parte la rotación de personal y mejora la retención.

A lo largo del tiempo, han sucedido eventos importantes en lo que se refiere al trabajo como "un derecho fundamental de las personas desde la era industrial, sin ningún tipo de discriminación; el trabajo en relación con el hombre, estableció un rol importante dentro de la sociedad; como buen rol tiene una estrecha relación con cualquier derecho que se le aplique" (Blog Recursos Humanos, 2007), es por este motivo que debe respetarse el deseo y motivación de las personas de ofrecer sus servicios como empleados sin ser discriminados.

Con la integración laboral de las personas con discapacidad en el mundo del trabajo, se debe tener el objetivo claro y conciso: la igualdad en el área laboral; a esto se refiere con las mismas condiciones laborales, ya sea el sueldo, las responsabilidades del cargo, los beneficios e incentivos, los horarios, vacaciones, u otra de las características empresariales.

De esta manera, se señala que los incentivos sociales según Olson (1963) "son prestigio, respeto y compañerismo. Los incentivos sociales sólo pueden funcionar en

colectivos pequeños de contactos personales", por lo cual, pudiera afirmarse que dichos incentivos no son de índole económica en cuanto a liquidez monetaria, sino que, va un poco más allá de lo material.

Según Caro (2004) existen dos clases de incentivos, los monetarios y los no monetarios. Siendo los monetarios:

> Diferentes formas de complementar el salario de base buscando objetivos determinados. Estos pueden ser directos - cuando se pagan en efectivo-o indirectos -cuando se pagan gastos de movilidad para asistir a congresos o matrículas para cursos de capacitación- Los incentivos indirectos generan gastos indirectos de algún tipo, otros incentivos monetarios son las primas estratégicas y las bonificaciones ocasionales. También funcionan con incentivos los porcentajes o comisiones por venta de servicio al pagar (pp. 9).

De igual forma el autor Caro (2004), considera que los incentivos no monetarios: "Son aquellos que se establecen independientemente del salario y otros ingresos. Uno de los más importantes es la estabilidad laboral", siendo este un incentivo importante para lograr ese apego a la organización.

Por lo cual siguiendo lo anteriormente planteado, se considera que:

> Otro incentivo laboral no monetario que tienen a mano las instituciones son los periodos de vacaciones qué pueden incluir, además de los días que demanda la ley, los recesos de navidad y de semana santa. Con una buena coordinación es posible considerar algunos días adicionales de descanso que pueden servir de incentivo siempre y cuando se asignen de una forma equitativa y justa para todo el personal. Por lo cual los incentivos no económicos generan en los empleados una motivación ideal para cumplir con sus objetivos organizacionales (Caro, 2009).

Según lo expresado por Nazario (2006) “Un incentivo es un elemento destinado a lograr y/o a mantener una determinada conducta. Es una recompensa que se fija para motivar a un tercero, o a varios, para actuar de una manera deseada”.

Una de las organizaciones que más promueve la defensa y protección de los derechos de los trabajadores a nivel mundial es la Organización Internacional del Trabajo (OIT), derechos que incluyen un empleo decente, una seguridad social, organizaciones sindicales y, sobre todo, la disminución de la discriminación.

La OIT establece que:

> La forma más habitual de discriminación a las personas con discapacidad es negar oportunidades tanto en el mercado de trabajo como en la educación y la formación profesional. Estas personas se encuentran en empleos precarios y con bajos ingresos, no cualificados y de escasa importancia, o sin protección social (Astorga, 2003).

Laloma (2003) afirma la existencia de beneficios para las personas con discapacidad, como lo son según él “Normalización de la vida laboral de las personas discapacitadas y efecto de la credibilidad de la capacidad laboral de las personas discapacitadas” (pp. 126).

De Alba (2015) considera que “Otras ayudas o prestaciones económicas de las que pueden beneficiarse las personas con discapacidad son: Tarifas especiales en el abono de transportes públicos, entradas a precios reducidos para actos relacionados con ocio y tiempo libre.” (pp. 22).

Adicional, a los variados beneficios e incentivos que pueden existir en la compensación de una persona con discapacidad en el mundo laboral, se incluye el salario emocional, a lo que se le puede llamar como, beneficios sociales. “los beneficios sociales pudieran ser: seguros, planes de jubilación, ayudas a la educación de los hijos, abono de los costes de transporte y alimentación” (Poelmans, 2006), siendo estos aportes elementos importantes para la atracción y retención del talento.

Chiavenato (2002) asegura que “los beneficios sociales son aquellas facilidades, comodidades, ventajas y servicios que las empresas ofrecen a sus empleados para ahorrarles esfuerzos y preocupaciones” (pp. 145).

Poelmans, 2006 también comenta que:

> El salario emocional es el conjunto de retribuciones no monetarias que el trabajador recibe de su organización y que complementan el sueldo tradicional con nuevas fórmulas creativas que se adaptan a las necesidades de las personas de hoy.

Nazario (2009) aporta nuevamente a esta investigación, comentando que:

> Cualquier decisión que se tome respecto a los beneficios debe estar guiada por la misión, visión, cultura, valores, estrategias, objetivos y capacidad financiera de la organización, buscando, además, el adecuado equilibrio entre las compensaciones directas (el salario percibido por el trabajo de cada uno) y las compensaciones indirectas (la remuneración que se percibe por el mero hecho de pertenecer a la organización).

Por lo cual, el diseño del programa de beneficios debe ser:

> Muy creativo, adecuado a las necesidades de la empresa y su plantilla de colaboradores; por lo que consideramos recomendable consultar a los empleados sobre las necesidades más apremiantes a solucionar y los cambios que desearían sufrir, lo que requiere un permanente estudio y varios probables ajustes (pp. 193).

El autor mencionado anteriormente, comenta que los beneficios más utilizados en el mundo laboral actualmente, gozados por todos los trabajadores, incluyendo las personas con discapacidad son "comedor, transporte, vales alimentarios, seguros, outplacement, vacaciones, guarderías, obsequios y balance vida-trabajo"; él los incluye como un paquete general completo, no los divide ni directos, indirectos, tangibles e intangibles.

A todos los beneficios e incentivos anteriormente nombrados, se le pueden agregar a la lista estos elementos que se adecúan a las personas con discapacidad, ya que pudieran hacer de su vida laboral mucho más cómoda y accesible, tales como: gimnasio, vestimenta, horario más flexible, descuentos en distintos comercios, entrega de útiles escolares,

reconocimientos, espacios más cómodos, voluntariados, capacitaciones, otro beneficios sociales, pagos de posgrados, de vida y de retiro, jornadas reducidas, seguro médico, obras sociales, obsequios por distintos motivos de celebración, teletrabajo, entre muchos otros (Barceló, 2015).

Beneficios Laborales del Empleado (2006) publicó un artículo donde resumía que los beneficios laborales que disfrutaban los empleados de las empresas son: vacaciones, utilidades anuales, prestaciones sociales, maternidad, guardería y alimentación. Ynfante (2008) escribió un artículo donde divide los incentivos como monetario (Bonos y aumentos por méritos) y no monetario (capacitación, áreas de descanso, la seguridad en el empleo); también comenta que, para él, los beneficios económicos sería la cafetería, y los no económicos el seguro de vida para el empleado como para la familia.

Richards (2018) mencionó en su artículo publicado en La Voz de Houston algunos ejemplos de beneficios laborales, donde incluía los monetarios, los de salud (indemnizaciones, HCM, planes de atención o cobertura), los de jubilación, los obligatorios (Seguro social, seguro de desempleo) y los no monetarios (café gratis, comidas, reconocimientos, horarios, salidas); asemejándose a los beneficios antes expuestos por otros autores.

La Ley para las Personas con Discapacidad (2007) establece en el Art. 32 donde se decreta que los puestos de estacionamiento para vehículos conducidos o que transporten personas con discapacidad deben estar ubicados inmediatamente a las entradas de los edificios o ascensores. En el Art. 37 de ésta misma ley, se establece que la empresa debe poseer estribos, escalones y agarraderos, rampas o sistemas de elevación, señalizaciones auditivas y visuales que pudieran garantizar la seguridad, accesibilidad, información y orientación a las personas con discapacidad; y el Art. 35 establece el otorgarles atención preferencial en el área laboral, como la prioridad en los comedores, instalaciones y/o sitios de trabajo.

La Ley Orgánica del Trabajo, en su Art. 230 decreta la planificación de disfrute de vacaciones.

8. Beneficios especiales

El Centro de Diseño Universal de la Universidad Estatal de Carolina del Norte, creó ocho principios para el diseño universal (hacer que los productos y comunicaciones puedan ser utilizados por la mayor cantidad de personas), con el objetivo de simplificar el entorno físico de las personas con discapacidad, a continuación, se explica tales elementos:

- Uso equiparable: Diseño útil y comercializable para puertas eléctricas con sensores.
- Uso flexible: Diseño adaptable a preferencias y capacidades, cajeros que tengan mejoras en la manera en que se ve, se siente o suena para que las personas con deficiencias de visión o audición lo puedan usar; mejorado en la manera que se visualiza, se siente o los sonidos para las personas con deficiencias de visión y audición, una abertura más estrecha para facilitar la introducción y remoción de una tarjeta bancaria y un soporte para sostener a personas con limitaciones o poca fortalezas en sus extremidades.
- Uso simple e intuitivo: Diseño fácil de comprender, manuales de instrucciones con dibujos claros y sin textos, una abertura estrecha para facilitar la introducción y remoción de una tarjeta bancaria; y un soporte para la palma de la mano para ayudar a aquellos con limitaciones en la movilidad o fortaleza del brazo.
- Información perceptible: Diseño que comunica la información necesaria de un modo eficaz al usuario, sistemas de alarmas que se puedan ver y escuchar, subtítulos que estén disponibles de manera rutinaria en todas las presentaciones de televisión o video.
- Tolerancia de errores: Diseño que minimiza los peligros y consecuencias de las distintas acciones, tomacorrientes eléctricos con interruptor de circuitos por fallas de conexión a tierra para reducir el riesgo de electrocución en baños y cocinas.
- Disminución del esfuerzo físico: Agarraderas fáciles de usar que faciliten la apertura de puertas para las personas de todas las edades y con todo tipo de capacidades.
- Tamaño y espacio para el acceso y uso: Se proporcionan tamaño y espacio adecuados para el acceso, alcance, manipulación y uso, independientemente del tamaño corporal, la postura o movilidad de la persona, mostradores y

> ventanillas de servicio lo suficientemente bajas para que estén al alcance de todos, incluidas las personas en silla de ruedas y modificaciones o rampas en las aceras, esenciales para las personas en silla de ruedas, pero que también utilizan todas las personas y además son convenientes para quienes empujan coches de bebés (Estrategias de Inclusión, 2017).

A los elementos anteriores, se pudieran definir como beneficios especiales que tienen o deberían tener las organizaciones para el ingreso seguro de una persona con discapacidad.

Existen investigaciones que hablan sobre las personas con discapacidad en el mundo laboral; otras investigaciones que se enfocan en riesgos que pudieran tener los trabajadores, y, por último, otras que tratan sobre discapacidades en específico. Algunas personas con discapacidad tienden a crecer en entornos protegidos, donde al ser mayores, tienen un miedo desarrollado al mundo laboral y a la sociedad en general (Bozzalla, Calderazzi, Camino, Carrizo, Derrier, Mondino, Palomeque, 2013).

Según lo cita Padilla-Muñoz (2010):

> Al ser el ambiente y la dinámica social los que llevan a la construcción de la discapacidad, está ya no se encuentra instaurada en la persona misma, sino en las estructuras sociales que son las que propician que se presente. De esta manera, la discapacidad se origina en la interacción de una persona con un ambiente particular que puede ser considerado como discapacitante. Así, la discapacidad no se deriva solamente del estado de enfermedad de una persona, sino que puede ser considerada como el resultado de condiciones, estructuras, actividades y relaciones interpersonales insertas en un medio ambiente que en mucho es creado por el hombre (pp. 404).

9. Estadísticas de personas con discapacidad en el mundo laboral

En Venezuela, la Organización Mundial de la Salud, (OMS, 2000) establecía que había un total de 2.370.000 personas con diversas discapacidades, equivalente a 10% de la población. El CONAPI establecía, más o menos para esa misma fecha 1.600.000 personas con discapacidad, 6% del total de la población. Una publicación más reciente, fue el Censo

del 2001 desarrollado por el Instituto Nacional de Estadísticas (INE), se reflejaba un total de 907.694 personas con discapacidad para esa fecha, es decir, un 3,67% de la población (INE, 2007). Más adelante, en el 2006, se publicó mediante El Programa de Atención en Salud Para las Personas con Discapacidad (PASDIS), ente del Ministerio Popular para la Salud, que existían 3.000.500 personas con discapacidad, un 15% de la población venezolana tenían alguna discapacidad, (Artículo, Ítalo Violo, s/f).

Es llamativo, el hecho de que el número de personas con discapacidad varía en un porcentaje significativo en un período corto de tiempo, según el organismo que lo publique. Por otra parte, otro hecho resaltante es que entre el 2001 y el 2006 crece significativamente el número de personas con discapacidad.

Hoy en día, aunque no se conoce el número exacto de personas con discapacidad, hay un número importante de PcD en busca de empleos donde logren crecer tanto personal como profesionalmente, donde puedan explorar las distintas opciones que tienen, sin embargo, se complica cuando hay empresas u organizaciones que no están dispuestas a darles esas oportunidades, y si se las otorgan, no se lo retribuyen adecuadamente.

Aproximadamente, un 24,51% de las PcD reporta encontrarse dentro de la fuerza de trabajo, mientras que un 75,49% reporta encontrarse fuera de la fuerza de trabajo, de modo que la mayoría de individuos en esta condición parece dedicarse a actividades no económicas. Además, un 83, 81% de las PcD que se encuentran ocupadas trabajan para el sector privado (García, 2006).

Según la Organización Mundial de la Salud (OMS) y el Banco Mundial (BM) el número de PcD se consideraba que iba en aumento y en su informe del 4 de junio del 2011 señalan que alrededor de mil millones de personas tenían alguna discapacidad, lo que representaba para ese año, alrededor del 15% del total de la población mundial (Velarde, 2015).

La Fundación Vicente Ferrer (FVF, 2015) publicó un artículo donde describía que en la India el número de personas con discapacidad oscila entre el 5% y el 8% de la población, según un informe del Banco Mundial. El 75% de este colectivo vive en zonas rurales, las cuales cuenta tradicionalmente con posibilidades limitadas para desarrollarse personal y socialmente debido a la discriminación de sus comunidades e incluso de sus familias y por falta de acceso a la autonomía económica.

La OIT investiga que:

> Las personas con discapacidad son afectadas por patrones de discriminación como las altas tasas de desempleo, los prejuicios sobre su productividad y la falta de acceso al lugar de trabajo. En el 2003, 40% de las personas con discapacidad en edad laboral en la Unión Europea (UE) tenía empleo comparado con 64,2% de las personas sin discapacidad. Además, 52% de las personas con discapacidad en edad laboral en la UE son económicamente inactivos, comparado con 28% de las personas sin discapacidad. Entre las personas con discapacidad, los hombres tienen el doble de probabilidad que las mujeres de tener trabajo. Las tasas de desempleo varían de acuerdo con el tipo de discapacidad, la más alta se encuentra entre las personas con enfermedad mental. En el Reino Unido, cerca de 75% de los que sufren de enfermedad mental en edad laboral están desempleados. En Suiza, la enfermedad mental es la causa principal de las solicitudes de beneficios por invalidez, representando el 40% del total (Somavia, 2007).

Con las investigaciones realizadas por la OIT y otras instituciones se puede apreciar, que la discriminación en las personas con discapacidad en el mundo laboral ocurre en todos lados del mundo; sin importar su cultura, religión, economía o sistema político.

Un estudio de Transamerica Center for Retirement publicó que:

> Un 47% de los empleados dicen que aceptarían un salario más bajo si el trabajo ofreciera excelentes beneficios de jubilación. Esto probablemente no es sorprendente teniendo en cuenta el envejecimiento de América. A medida que envejecen, crece su preocupación por su futuro después del trabajo. Los empleadores que ofrecer atractivos planes de jubilación pueden competir eficazmente por trabajadores calificados (2010).

La comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL) publicó que existen alrededor de 75 millones de personas con discapacidad de las cuales 80% no tienen empleo o no se encuentran empleadas. Se conoce que la tasa de

participación laboral de las PcD es baja, por lo que sus niveles salariales son relativamente menores a los de las personas sin discapacidad (CEPAL, 2012).

Uno de los más recientes estudios estadísticos fue publicado en el artículo escrito por Kujawa (2017) que describe la participación de El Consejo Nacional para las Personas con Discapacidad (Conapdis) en la Mesa Técnica de Estadísticas de Discapacidad, convocada por el Instituto Nacional de Estadística (INE) y donde asistieron diferentes organismos, a través de la Gerencia General de Estadísticas Demográficas, en marzo de 2014. El objeto de esta mesa técnica, fue:

> Desarrollar las estadísticas de las Personas con Discapacidad de los entes que conforman el Sistema Estadístico Nacional (SEN), para la obtención de información estadística confiable, oportuna y de calidad, útiles para la planificación y la toma de decisiones en materia de políticas públicas.

El Conapdis presentó la siguiente información estadística:

> En el año 2014, se realizaron 49.329 atenciones para las PcD a través de las diversas modalidades de atención ofrecidas por el Conapdis; se desarrollaron programas de atención integral y actividades en materia de formación laboral, prevención, accesibilidad y trato adecuado de las personas con discapacidad; beneficiando a más de 45.000 personas con discapacidad. Por otra parte, se emitieron 26.597 certificados y se renovaron 1.477 a las PcD.

10. Evolución del concepto de PYMES

En los años 1990, la Oficina Central de Estadística e Informática (OCEI) publicó que, para ese momento, existía la clasificación de empresas de la siguiente forma: la microempresa tenía de uno a cinco trabajadores, la pequeña empresa de seis a 20 trabajadores, la mediana empresa se dividía en dos, la inferior de 21 a 50 trabajadores, la superior de 51 a 100 trabajadores y la gran empresa de 101 trabajadores en adelante. En años siguientes, en 2001, el Gobierno Nacional publicó en la Ley de Promoción y Desarrollo de la Pequeña y Mediana Industria (Art. 3) que la microempresa tendría de uno a diez trabajadores, la pequeña de 11 a 50

trabajadores, la mediana de 51 a 100 trabajadores y la gran empresa a partir de 100 trabajadores. En 2008, ésta misma Ley, publicó una actualización de su definición de empresa como la microempresa de uno a nueve trabajadores, la pequeña de 10 a 50 trabajadores, la mediana de 51 a 250 trabajadores y la gran empresa de 250 trabajadores en adelante.

La presente investigación, utilizó para establecer la muestra utilizada, la Ley más actualizada del 2008, solamente enfocándose en el concepto de empresa pequeña, mediana y grande; las cuales fueron el tamaño de empresas seleccionadas para la aplicación del instrumento de recolección de datos.

CAPÍTULO III

MARCO METODOLÓGICO

1. Tipo de investigación

La presente investigación se clasificó de campo, definida por Stracuzzi y Martins (2006) como "en la recolección de datos directamente de la realidad donde ocurren los hechos, sin manipular o controlar variables". Ramírez (1998) la definió como "Estudia los fenómenos sociales en su ambiente natural".

De acuerdo a lo antes mencionado, se estipula un nivel de investigación Descriptivo no experimental, ya que el autor Tamayo (1982) cita "La investigación descriptiva comprende la descripción, registro, análisis e interpretación de la naturaleza actual, composición o procesos de los fenómenos". En cuanto a la manipulación de las variables, la presente se limitó a la descripción de las variables sin ninguna manipulación de las mismas.

Por otro lado, según Hurtado (2000) los estudios comparativos tienen como finalidad "lograr la identificación de diferencias o semejanzas con respecto a la aparición de un evento en dos o más contextos, grupo o situaciones diferentes" (pp.266).

2. Diseño de investigación

Una vez planteado el problema de realizar un comparativo entre los diferentes tamaños de empresa sobre los distintos beneficios e incentivos que tienen las personas con discapacidad en la Gran Caracas, se determinó la estrategia que respondió el problema de investigación, por lo cual fue un diseño No Experimental, siendo definido como:

> El que se realiza sin manipulación en forma deliberada de ninguna variable. El investigador no sustituye intencionalmente las variables independientes. Se observan los hechos tal y como se presentan en su contexto real y en un tiempo determinado para luego analizarlos (Stracuzzi - Martins 2006).

Adicional, el diseño de investigación no experimental es definida por Hernández, Fernández y Baptista (2006) como "aquellas investigaciones que se realizan sin la manipulación deliberada de variables y en los que sólo se observan los fenómenos en su ambiente natural para después analizarlos" (pp. 205).

3. Unidad de análisis, población y muestra

La unidad de análisis se centró en quienes fueron parte de la muestra; en la presente investigación, se refiere a las personas con discapacidad que se desempeñen laboralmente y parte de los coordinadores o jefes encargados de las unidades del área de Recursos Humanos (RRHH), en empresas grandes, medianas y pequeñas del área de la Gran Caracas.

Se debe definir el área poblacional del estudio, es decir, la muestra como un subgrupo de una población, a lo que Hernández, R., Fernández, C., y Baptista, P. (2006) definen como "un conjunto de casos que concuerdan con una serie de especificaciones".

En este estudio se aplicó el muestreo no aleatorio intencional, implementando el Azar simple. Tamayo (1982) define este tipo de muestreo no intencionado como:

> En el muestreo intencional el investigador selecciona los elementos que a su juicio son representativos, lo cual exige al investigador un conocimiento previo de la población que se investiga para poder determinar cuáles son las categorías o elementos que se pueden considerar como tipo o representativos del fenómeno que se estudia.

Se utilizaron solamente las siguientes discapacidades, para así reducir la muestra y enfocarse únicamente en las discapacidades existentes a nivel empresarial:

Las discapacidades individuales se dividen en cinco grandes tipos: (FUNDEMAS, 2014)

-Discapacidad Física, falta, deterioro o alteración de uno o más miembros, por algún tipo de traumatismo que imposibilita el movimiento adecuado del cuerpo.

-Discapacidad Cognitiva, es la disminución en las habilidades cognitivas e intelectuales individuales, se dificulta el aprendizaje, por lo que lleva al bajo o lento rendimiento de la persona.
-Discapacidad Sensorial y Auditiva, deficiencia en el sentido de la vista, donde se pierde la visión por acontecimientos de la vida o donde la persona nace con dicha condición, al igual que otra discapacidad sensorial es la auditiva, donde el sentido de la audición puede ser escasa o nula 100%.
-Discapacidad Intelectual, genera en el individuo una limitación en muchos de los ámbitos comunes del ser humano, el habla, la salud, la dirección, comunicación, cuidados propios, entre otros; los cuáles limitan a la persona.
-Discapacidad mental o psicosocial, alteraciones en las funciones mentales, específicamente en el pensar, sentir y relacionarse.

En esta investigación, se aplicaron 30 cuestionarios previamente diseñados donde se midió la ausencia (no) o presencia (si) de los indicadores presentados en el cuadro de Operacionalización de variables, para luego comparar los resultados entre empresas.

Para escoger la muestra respectiva, se investigó que significaba el concepto de empresa pequeña, mediana y grande, el cual se explicó anteriormente; se seleccionó el concepto más reciente decretado por el Gobierno Nacional en la Ley de Promoción y Desarrollo de la Pequeña y Mediana Industria (2008), donde publicaban que las empresas grandes incluían un número entre 10 y 50 trabajadores, la empresa mediana entre 51 y 250 trabajadores, y las empresas grandes más de 250 trabajadores.

Las empresas de la Gran Caracas fueron seleccionadas mediante el contacto personal de los autores del estudio y el personal encargado de RRHH de cada empresa. Para el seguimiento ético de la investigación y para respetar la confidencialidad, no se identificó los sujetos del estudio ni se mencionó el nombre de las empresas, las cuales se codificaron para que cada una representara un número respectivo. Se creó una lista previamente identificada y construyendo un registro fidedigno. El estudio contempló aplicar el instrumento a un encargado de RRHH con el motivo de que validara las respuestas indicadas por la PcD. El representante de RRHH fue el que eligió al trabajador con discapacidad al cual se le aplicó el instrumento de recolección de datos.

4. Variable

El presente estudio tiene dos variables principales, los beneficios y los incentivos. En el cuadro de Operacionalización se organizan con las dimensiones, indicadores respectivos y los ítems que les corresponde por el cual se diseñó el instrumento de recolección de datos que se utilizó para recabar la información necesaria. En este sentido, las variables principales de la investigación fueron, los beneficios que se dividen en económicos y no económicos, y los incentivos en monetarios y no monetarios; adicional, se agregó los beneficios especiales, todos aquellos que las empresas ofrecen para mejorar la calidad de vida de la PcD en el trabajo.

Tabla Nº 4. *Cuadro de Operacionalización de variables*

VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES	ÍTEMS
Beneficios	Económicos	**-Alimentación** **-Cafeterías** **-Descansos remunerados** **-Guardería** **-Vacaciones** **-Prestaciones sociales** **-Utilidades**	**1** **2** **3** **4** **5** **6** **7**
	No Económicos	**-Seguro de vida** **-Protección de la salud para la familia** **-Planes de jubilaciones** **-Pensiones** **-Seguros de hospitalización, cirugía y maternidad (HCM)**	**8** **9** **1** **0** **1** **1** **1** **2**

	Especiales	**-Normalización de la vida laboral**	**13**
		-Efecto en la credibilidad de la capacidad laboral	**14**
		-Estabilidad e Inamovilidad	
		-Áreas amplias	**15**
		-Señalizaciones para discapacitados	
		-Estacionamientos privados	**16**
		-Puestos de trabajo adaptados	**17**
		-Puertas eléctricas son sensores especiales	
		-Cajeros especiales para las distintas deficiencias	**18**
		-Manuales de instrucciones fáciles de comprender	**19**
		-Sistemas de alarmas diferentes (visuales y auditivas)	**20**
		-Presentaciones con subtítulos y audio	**21**
		-Agarraderas para las puertas	
		-Mostradores y ventanillas de servicio más cómodos	**22**
		-Rampas y escaleras con agarradera	
		-Herramientas de trabajo adecuadas a la discapacidad del trabajador	**23**
		-Estructura física adecuada	
			24
			25
			26
			27
			28

			29
Incentivos	Monetarios	**-Bonos** **-Comisiones** **-Aumento por méritos**	**3** **0** **3** **1** **3** **2**
	No monetarios	**-Capacitación** **-Áreas de descanso** **-Paseos y excursiones** **-Seguridad en el empleo** **-Reconocimiento y autoestima** **-Festividades y celebraciones**	**33** **34** **35** **36** **37** **38**
Otros			**39**

5. Diseño de instrumento para recolección de datos

Se diseñó un instrumento de recolección de los datos partiendo de la operacionalización de las variables presente en el estudio para lograr dar respuesta a los objetivos planteados a lo largo de la investigación.

Se construyó un instrumento con preguntas cerradas (respuesta de si - no) para averiguar si gozan o no de los beneficios e incentivos que otorga la organización; el cual se aplicó a la unidad de análisis, un instrumento a la representante de Recursos Humanos y otro a la persona con discapacidad mediante una entrevista estructurada, la cual Otero y Blasco (2008) la define como "Consiste en proporcionar cuestionarios estructurados, en los cuales las preguntas están predeterminadas tanto en su secuencia como en su formulación".

Fue diseñado mediante un modelo en forma de cuestionario, conformado por 39 ítems con respuestas de “afirmativa (si) o negativa (no)”, y una pregunta abierta, especificando si gozan o no de algún beneficio o incentivo adicional de los planteados anteriormente.

5.1 Validez del Instrumento

Dentro del proceso que se llevó a cabo para validar el instrumento y la confiabilidad del mismo, se contó con el apoyo de tres jurados encargados expertos en el estudio y en la metodología, para indicar a través de la validación del instrumento (**Anexo A**) una evaluación del mismo, con el objetivo de asegurar que se mida lo que verdaderamente se afirma y requiere medir, y en caso necesario realizar las correcciones pertinentes.

De esta manera, luego de obtener la opinión de los tres jurados, se modificaron aquellas preguntas que no resultaron confiables o válidas. Una vez realizado los correspondientes ajustes al instrumento se les volvió a presentar a los expertos para su validación final. Estos expertos fueron:

1. Lourdes Montenegro (Profesora encargada de las personas con discapacidad en la UCAB)
2. Karina Rodríguez (Industriologa)
3. Andrea Martínez (Especialista en Compensación)

De los resultados de la validación realizada por los jueces seleccionados, se efectuaron las siguientes modificaciones de los ítems para llegar al instrumento final.

Tabla Nº 5. *Resultados de la modificación de ítems.*

N° Ítem	Antes de la validación	Después de la validación
14	¿Le otorgan credibilidad de la capacidad laboral?	¿Le otorgan credibilidad a la capacidad laboral de las PcD?
29	¿Su lugar de trabajo es una estructura física adecuada para usted?	¿El lugar de trabajo cuenta con una estructura física adecuada para las personas con discapacidad?
39	¿Posee o le conceden otro beneficio adicional?	¿La Empresa Posee u otorgan otro beneficio adicional a las PcD?
38	¿La empresa incluye festividades y celebraciones?	¿La empresa incluye a las PcD en festividades y celebraciones?

5.2 Confiabilidad

Una investigación es confiable cuando es "estable, segura, congruente e igual sí misma en diferentes tiempos y previsible para el futuro" (Martínez, 2006). Para medir la confiabilidad de este estudio se aplicó una prueba piloto en la empresa B.O.D. y como unidad de análisis fueron una persona con discapacidad y otra persona de la unidad de Recursos Humanos.

6. Recolección de Datos

Para la recolección de datos, se contactó a las empresas con anterioridad para pautar fecha y hora para la aplicación del instrumento. Se aplicó el cuestionario (**Anexo B**) donde se midieron las preguntas desarrolladas a partir de los indicadores y así obtener los resultados que permitieron concluir y recomendar, tomando en cuenta el objetivo de la investigación.

7. Procedimiento

El procedimiento para aplicar el instrumento fue el siguiente: se contactó al personal de RRHH de la empresa seleccionada para acordar la aplicación del mismo, el cual se administró a una persona encargada del área correspondiente de RRHH y a un trabajador con discapacidad designado por la organización, mediante una entrevista estructurada. Después de que se aplicaron todos los cuestionarios, se cargaron a la base de datos previamente construida con el formato de matrices. Se analizaron mediante ausencia (no) o presencia (si) de los indicadores de la operacionalización de variables, se tabularon y se compararon los resultados entre los tamaños de empresas seleccionadas para indagar si había o no diferencia entre los beneficios e incentivos que otorgan dichas empresas.

El contacto fue únicamente entre los investigadores y las empresas, no hubo apoyo de ninguna de las instituciones encargadas de la inserción laboral de personas con discapacidad ya que éstas mismas no accedieron a participar en el presente estudio, únicamente otorgar alguna información de utilidad.

8. Análisis de Datos

Para el procesamiento de los resultados obtenidos en la aplicación del instrumento, se elaboraron matrices para el vaciado de datos que permitió organizar y contrastar los datos resultantes de los cuestionarios.

Se realizaron gráficos de torta para medir las discapacidades de cada trabajador por el tamaño de empresa. Los cuatros objetivos principales de la investigación se midieron a través

de la ausencia (no) o presencia (si) de cada ítem, los cuales son variables nominales, por lo cual se utilizaron gráficos de presentación columnas para dos tipos de respuestas: Afirmativas (sí) o negativas (no) dependiendo de los tres tamaños de empresas; agregando una tabla por las discrepancias o inconsistencias entre las respuestas del sujeto de RRHH y del trabajador con discapacidad. El quinto objetivo se midió con los mismos gráficos, pero utilizando el perfil elaborado de cada empresa y analizando las discrepancias entre respuestas, así como si otorgaban los beneficios o incentivos. El perfil de cada empresa se elaboró tomando en cuanto el número de trabajadores a nivel nacional para identificar al tipo de tamaño de empresa que correspondía, se especificó el número de trabajadores con discapacidad a nivel nacional para identificar el porcentaje respectivo y al sector que pertenecía.

Adicional, se averiguó en qué cantidad se otorgaban los beneficios e incentivos de acuerdo a las respuestas del sujeto de RRHH y del trabajador con discapacidad, o en dado caso, de que se indicara no otorgarse.

9. Limitaciones del estudio

Durante la realización del presente estudio, se presentaron algunas limitaciones. Se contó con el apoyo de la mayoría de las empresas utilizadas en la muestra, no obstante, algunas de ellas se negaron a compartir información necesaria y de utilidad para la investigación; por otra parte, otras empresas de la lista previamente construida se negaron a brindar su colaboración en el estudio, por lo que se tuvo que sustituir dichas empresas para cumplir con el número de estipulado desde el comienzo del estudio.

Adicional, todas las empresas seleccionadas y utilizadas en la investigación, sólo permitieron aplicar el instrumento de recolección de datos a una persona con discapacidad, reduciendo la muestra a un sujeto por empresa y en consecuencias, no hay una visión global de las personas con discapacidad en las organizaciones.

10. Consideraciones éticas

Se espera que el actual estudio genere una provechosa información para futuras investigaciones, a su vez, que pudiese llegar a crear políticas o regulaciones que asegure o mejore las condiciones de las personas con discapacidad, incluyendo un otorgamiento completo del paquete de distintos beneficios e incentivos.

De igual manera, la información obtenida por parte de las empresas y los sujetos que formaron parte de la muestra, fue utilizada para fines académicos; por lo que el nombre de las

empresas ni de los trabajadores se mencionaron, de manera de garantizar la confidencialidad de la información utilizada en la investigación.

El tema del presente estudio resulta importante para el manejo de las condiciones laborales y el paquete de beneficios e incentivos que les otorgan las empresas a las personas con discapacidad; aunado a esto, que exista una justa inclusión laboral para las mismas.

CAPÍTULO IV

ANÁLISIS Y DISCUSIÓN DE LOS RESULTADOS

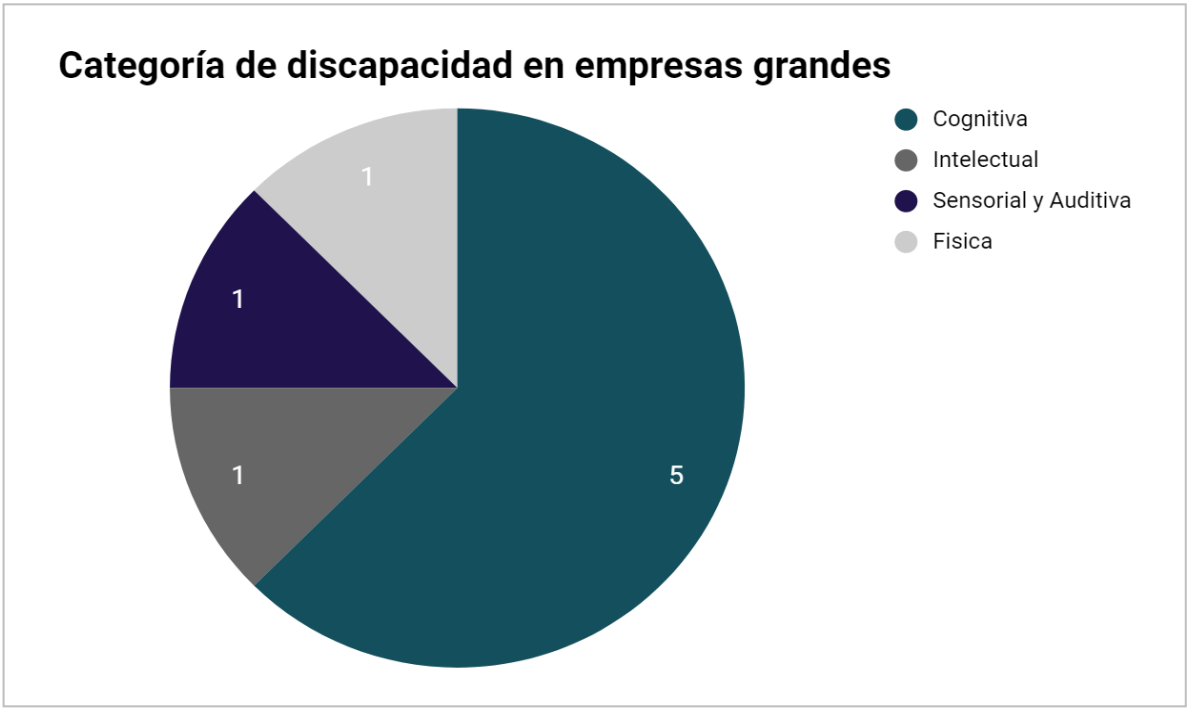
Descripción de la muestra

A continuación, se presentan los resultados obtenidos con el fin de responder los objetivos planteados anteriormente. Se comienza describiendo los tipos de discapacidad presentes en las empresas utilizadas en la investigación, en relación con el tamaño de empresas (grandes, medianas y pequeñas). Luego, se presenta el resultado del sexo del trabajador con discapacidad dependiendo del tamaño de empresa. Seguido de ésto, se presenta el perfil de cada empresa en conjunto con la presencia de los beneficios económicos, beneficios no económicos, beneficios especiales, incentivos monetarios e incentivos no monetarios, resultados detallados que se obtuvieron por las respuestas del representante de Recursos Humanos, y presentando las discrepancias entre ellos y las respuestas del trabajador con discapacidad. En la última sección la comparación de cada beneficio e incentivo por el tamaño de empresa, junto con las discrepancias entre lo respondido por la persona de Recursos Humanos (RRHH) y la persona con discapacidad (PcD).

Tipos de discapacidad

1. **Para Empresas Grandes:**

La categoría Empresa Grande, constituida por todas aquellas empresas que tengan más del 250 de trabajadores presentan discapacidades Físicas, Sensorial y Auditiva, Intelectual y Cognitiva, tal como se muestra en el Gráfico N° 1. La categoría con más presencia es la Cognitiva con cinco personas, seguido de la categoría Intelectual, Sensorial y Auditiva, y Física, con un sujeto en cada categoría.



Fuente: Datos propios. Barreto y Escalona, 2019.

Gráfico N° 1. *Categorías de discapacidad presentes en las empresas grandes.*

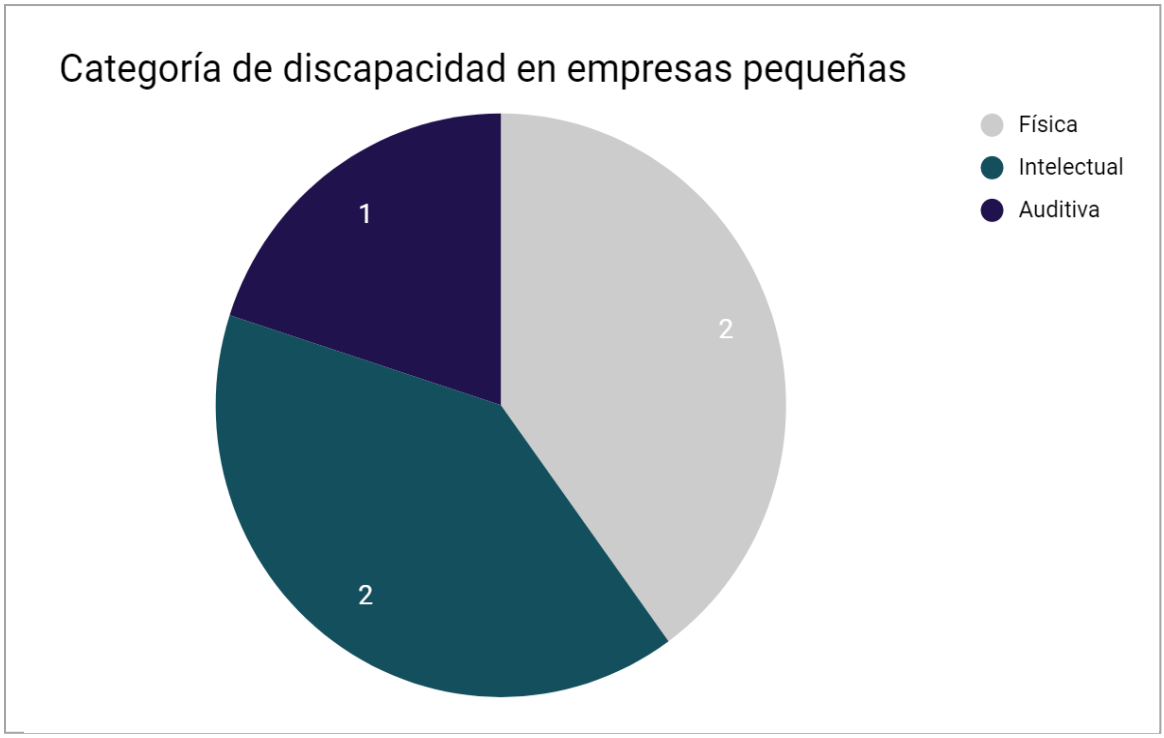
Como se puede observar en el Gráfico N° 1 la discapacidad cognitiva predomina en las Empresas Grandes, por lo que se pudiera entender si es casualidad que este tipo de empresas seleccionan trabajadores con discapacidad de esta categoría, o si depende de la estructura física adecuada para otra categoría de discapacidad. La PcD de las empresas #2 y #8 indicaron que la empresa no poseía una estructura física adecuada.

2. **Para Empresas Medianas:**

La categoría Empresa Mediana, constituida por todas aquellas empresas que tengan entre 51 y 250 trabajadores presentan discapacidades Intelectual y Cognitiva. En este caso, la presencia es de igual número de trabajadores para las dos discapacidades, un sujeto en la categoría Cognitiva y un sujeto en la categoría Intelectual dando como resultados a las dos personas con discapacidad que se les aplicó el instrumento en las empresas medianas.

3. Para Empresas Pequeñas:

La categoría Empresa Pequeña, constituida por todas aquellas empresas que tengan entre 10 y menos de 50 trabajadores presentan discapacidades Física, Auditiva e Intelectual, tal como se muestra en el Gráfico N° 2. Las categorías con más presencia es la Física con dos personas, y la categoría Intelectual con la presencia de dos sujetos, seguido por la categoría Auditiva, con un sujeto.



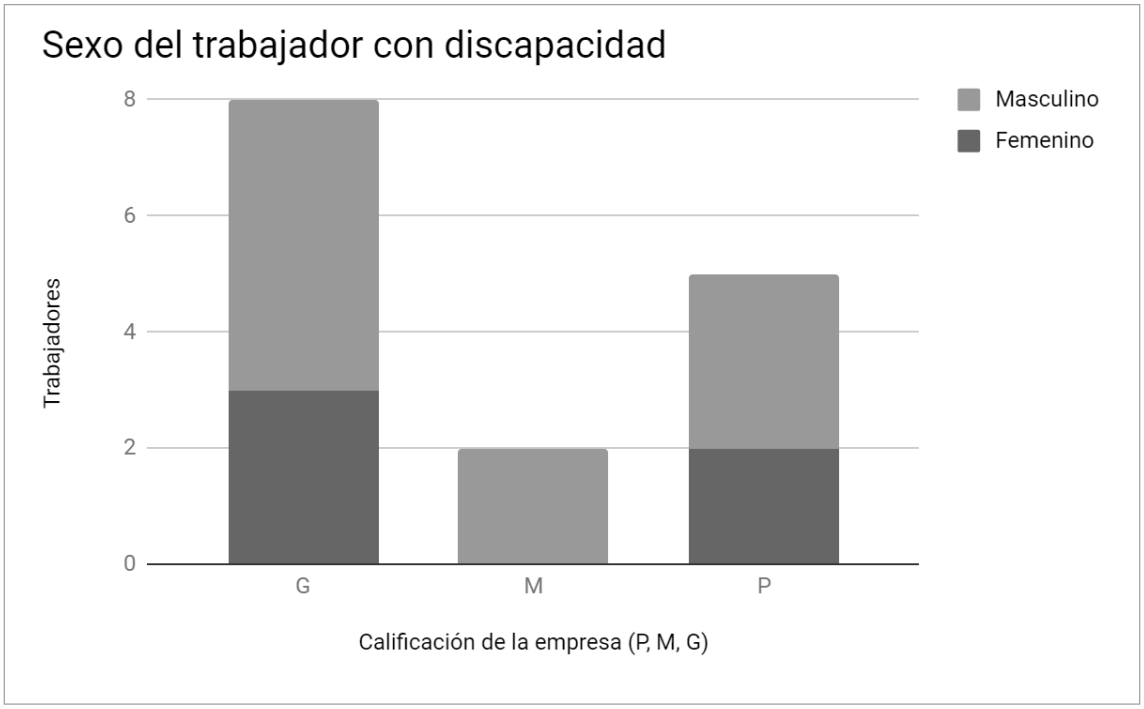
Fuente: Datos propios. Barreto y Escalona, 2019.

Gráfico N° 2. *Categorías de discapacidad presentes en las empresas pequeñas.*

Se puede apreciar como las empresas indicaron tener mayor número de PcD de discapacidad cognitiva, seguido por la discapacidad intelectual (40%), discapacidad física (40%) y de último con menor cantidad la discapacidad sensorial y auditiva (20%). Algunas similitudes se obtuvieron respecto al artículo publicado de García (2006), donde describe que en un total de 931.517 de PcD para ese año, un 9,23% tenía retardo mental, un 10,81% discapacidad física, un 3,65% discapacidad auditiva y un 3,09 discapacidad visual. Al contrario de los resultados anteriores, la investigación de Velarde (2015) indicó que la mayoría de los empleadores (un 49%) recomiendan la contratación de PcD con

discapacidades físicas, seguido a esto, un 23% de personas con discapacidades de habla, un 14% con discapacidades auditivas, un 9% visual y un 5% con discapacidades intelectuales.

Sexo



Fuente: Datos propios. Barreto y Escalona, 2019.

Gráfico N° 3. *Distribución del sexo del trabajador con discapacidad de acuerdo a los tamaños de empresa.*

El Gráfico N° 3 muestra el sexo (femenino o masculino) de los trabajadores con discapacidad que se les aplicó el instrumento en las distintas empresas. Se puede observar que a las empresas grandes se les aplicó el instrumento a tres sujetos femeninos (37,5%) y cinco masculinos (62,5%), en las empresas medianas los dos sujetos eran masculinos (100%) y las empresas pequeñas fueron dos sujetos femeninos (40%) y tres masculinos (60%). Se puede apreciar que el sexo masculino predomina en las personas con discapacidad de esta investigación; en similitud a los resultados obtenidos, García (2006) describe en su publicación que para el caso venezolano el número de individuos con discapacidades de sexo masculino (51,49%) es superior al número de individuos con discapacidades de sexo femeninas (48,51%).

Al contrario, el estudio realizado por Velarde (2015) indicó que en Perú para el año 2013, había un total de 3,1% de mujeres con discapacidad y un 2,1% de hombres con

discapacidad, por lo que se entiende que para ese año el sexo femenino predominaba en las personas con discapacidad.

Perfil de las Empresas

Se creó un perfil de cada empresa donde se especificaron elementos y características que definen a cada empresa como grande, mediana y pequeña. Para la determinación de la muestra final, se escogieron las siguientes.

La empresa #1 pertenece al sector de consumo masivo, tiene 19.212 trabajadores a nivel nacional y pertenece a la calificación de empresas grandes, el número de trabajadores con discapacidad a nivel nacional no se obtuvo por motivos de la empresa que no otorgan ese tipo de información por temas de confidencialidad. La persona con discapacidad entrevistada, de sexo femenino, presenta Síndrome de Down, que por Fundemas (2014) pertenece a la categoría de discapacidad cognitiva. La empresa #1 indicó ofrecer:

- Beneficios económicos: tales como alimentación, desayuno/almuerzo, comedor/cafetería, descansos remunerados, vacaciones, prestaciones sociales, utilidades.
- Beneficios no económicos: tales como seguro de vida, protección de salud para la familia, plan de jubilación, pensiones y seguros de hospitalización, cirugía y maternidad (HCM).
- Beneficios especiales: tales como ambiente adecuado para ejercer funciones, credibilidad laboral, estabilidad e inamovilidad, áreas de trabajo amplias, señalizaciones, estacionamientos privados para las PcD, puestos de trabajo adaptados, puertas eléctricas con sensores, cajeros especiales, manuales de instrucción fáciles de comprender, sistemas de alarmas diferentes, presentaciones con subtítulos y audio, manillas para las puertas, ventanillas de servicio accesibles, rampas y ascensores, herramientas de trabajo adecuadas a la discapacidad, estructura física adecuada.
- Incentivos monetarios: tales como bonos, y aumento por méritos.
- Incentivos no monetarios: tales como áreas de descanso, paseos y excursiones, seguridad en el empleo, reconocimiento y festividades.

Contrario a lo reportado por el personal de RRHH, la PcD indicó no recibir los planes de jubilación, no cuentan con áreas de descanso y no poseen paseos y excursiones. Pero, indicó recibir guardería y comisiones.

La empresa #2 pertenece al sector de tiendas de conveniencia, tiene 5.851 trabajadores a nivel nacional y pertenece a la calificación de empresas grandes, el número de trabajadores con discapacidad es de 186 que corresponde a un 3,17% de total en la nómina (datos propios. Barreto y Escalona, 2019). La persona con discapacidad entrevistada, de sexo femenino, presenta Asperger, que por Fundemas (2014) pertenece a la categoría de discapacidad cognitiva. La empresa #2 indicó ofrecer:

- Beneficios económicos: tales como comedor/cafetería, descansos remunerados, vacaciones, prestaciones sociales, utilidades.
- Beneficios no económicos: tales como seguro de vida, protección de salud para la familia y seguros de hospitalización, cirugía y maternidad (HCM).
- Beneficios especiales: tales como ambiente adecuado para ejercer funciones, credibilidad laboral, estabilidad e inamovilidad, estacionamientos privados para las PcD, puertas eléctricas con sensores, rampas y ascensores, estructura física adecuada.
- Incentivos monetarios: tales como bonos, comisiones y aumento por méritos.
- Incentivos no monetarios: tales como capacitación, seguridad en el empleo, reconocimiento y festividades. Posee otro beneficio e incentivo adicional.

Contrario a lo reportado por el personal de RRHH, la PcD indicó que la empresa no cuenta con una estructura física adecuada y que no posee otro beneficio o incentivo adicional. Pero, indicó recibir guardería, planes de jubilación, pensiones, sistemas de alarmas diferentes, presentaciones con subtítulos y audio, agarraderas para las puertas, ventanillas de servicio accesibles y herramientas de trabajo adecuadas a las discapacidades.

La empresa #3 pertenece al sector bancario, tiene 5.357 trabajadores a nivel nacional y pertenece a la calificación de empresas grandes, el número de trabajadores con discapacidad es de 17 que corresponde a un 0,31% en el total de la nómina (datos propios. Barreto y Escalona, 2019). La persona con discapacidad entrevistada, de sexo masculino, presenta Síndrome de Down, que por Fundemas (2014) pertenece a la categoría de discapacidad cognitiva. La empresa #3 indicó ofrecer:

- Beneficios económicos: tales como alimentación, desayuno/almuerzo, comedor/cafetería, descansos remunerados, guardería, vacaciones, prestaciones sociales, utilidades.
- Beneficios no económicos: tales como seguro de vida, protección de salud para la familia y seguros de hospitalización, cirugía y maternidad (HCM).

- Beneficios especiales: tales como ambiente adecuado para ejercer funciones, credibilidad laboral, estabilidad e inamovilidad, áreas de trabajo amplias, señalizaciones, estacionamientos privados para las PcD, puestos de trabajo adaptados, cajeros especiales, manuales de instrucciones fáciles de comprender sistemas de alarmas diferentes, manillas para las puertas, rampas y ascensores, herramientas de trabajo adecuadas a la discapacidad, estructura física adecuada.
- Incentivos monetarios: tales como bonos, comisiones y aumento por méritos.
- Incentivos no monetarios: tales como capacitación, áreas de descanso, seguridad en el empleo, reconocimiento y festividades.

Contrario a lo reportado por el personal de RRHH, la PcD indicó que la empresa posee presentaciones con subtítulos y audio, mostradores y ventanillas de servicio accesibles, paseos y excursiones y posee otro beneficio o incentivo adicional.

La empresa #4 pertenece al sector de proveedor de servicios, tiene 4.010 trabajadores a nivel nacional y pertenece a la calificación de empresas grandes, el número de trabajadores con discapacidad es de 3 que corresponde a un 0,07% en el total de la nómina (datos propios. Barreto y Escalona, 2019). La persona con discapacidad entrevistada, de sexo masculino, presenta Síndrome de Down, que por Fundemas (2014) pertenece a la categoría de discapacidad cognitiva. La empresa #4 indicó ofrecer:

- Beneficios económicos: tales como comedor/cafetería, descansos remunerados, vacaciones, prestaciones sociales, utilidades.
- Beneficios no económicos: tales como seguro de vida, protección de salud para la familia, plan de jubilación, pensiones y seguros de hospitalización, cirugía y maternidad (HCM).
- Beneficios especiales: tales como estabilidad e inamovilidad, áreas de trabajo amplias, señalizaciones, estacionamientos privados para las PcD, puestos de trabajo adaptados, puertas eléctricas con sensores, cajeros especiales, sistemas de alarmas diferentes, presentaciones con subtítulos y audio, manillas para las puertas, ventanillas de servicio accesibles, herramientas de trabajo adecuadas a la discapacidad, estructura física adecuada.
- Incentivos monetarios: tales como bonos, comisiones y aumento por méritos.
- Incentivos no monetarios: tales como capacitación, áreas de descanso, seguridad en el empleo, reconocimiento y festividades

Contrario a lo reportado por el personal de RRHH, la PcD indicó que el ambiente laboral es adecuado para ejercer sus funciones, le otorgan credibilidad a la capacidad laboral, posee manuales de instrucciones fáciles de comprender, posee rampas y escaleras con agarraderas y ofrecen paseos y excursiones.

La empresa #5 pertenece al sector bancario, tiene 3.800 trabajadores a nivel nacional y pertenece a la calificación de empresas grandes, el número de trabajadores con discapacidad es de 12 que corresponde a un 0,31% en el total de la nómina (datos propios. Barreto y Escalona, 2019). La persona con discapacidad entrevistada, de sexo masculino, presenta una discapacidad intelectual, que por Fundemas (2014) pertenece a la categoría de discapacidad intelectual. La empresa #5 indicó ofrecer:

- Beneficios económicos: tales como descansos remunerados, vacaciones, prestaciones sociales, utilidades.
- Beneficios no económicos: tales como seguro de vida, protección de salud para la familia, plan de jubilación, pensiones y seguros de hospitalización, cirugía y maternidad (HCM).
- Beneficios especiales: tales como credibilidad laboral, estabilidad e inamovilidad, estacionamientos privados para las PcD, puestos de trabajo adaptados, puertas eléctricas con sensores, cajeros especiales, manuales de instrucción fáciles de comprender, sistemas de alarmas diferentes, presentaciones con subtítulos y audio, manillas para las puertas, ventanillas de servicio accesibles, rampas y ascensores, herramientas de trabajo adecuadas a la discapacidad, estructura física adecuada.
- Incentivos monetarios: tales como bonos, comisiones y aumento por méritos.
- Incentivos no monetarios: tales como capacitación, áreas de descanso, paseos y excursiones, seguridad en el empleo, reconocimiento y festividades. Posee otro beneficio o incentivo adicional.

Contrario a lo reportado por el personal de RRHH, la PcD indicó no recibir ningún beneficio o incentivo adicional. Pero, indicó si recibir alimentación, acceso a la cafetería/comedor, un ambiente adecuado para ejercer sus funciones, áreas de trabajo amplias y señalizaciones para las discapacidades.

La PcD de la empresa #5 indicó no poseer ningún beneficio o incentivo adicional, por lo que se pudiera entender que si recibe todos los demás ítems. Por el contrario, el sujeto de RRHH indicó que no ofrecen alimentación, acceso al comedor o cafetería, credibilidad de la capacidad laboral, áreas amplias para las discapacidades y señalizaciones especiales para las

discapacidades. Tiende a ser una problemática el no comunicar correctamente el paquete salarial.

La empresa #6 pertenece al sector de tiendas de conveniencia, tiene 666 trabajadores a nivel nacional y pertenece a la calificación de empresas grandes, el número de trabajadores con discapacidad es de 34 que corresponde a un 5,1% en el total de la nómina (datos propios. Barreto y Escalona, 2019). La persona con discapacidad entrevistada, de sexo femenino, presenta Asperger, que por Fundemas (2014) pertenece a la categoría de discapacidad cognitiva. La empresa #6 indicó ofrecer:

- Beneficios económicos: tales como comedor/cafetería, guardería, descansos remunerados, vacaciones, prestaciones sociales y utilidades.
- Beneficios especiales: tales como ambiente adecuado para ejercer funciones, credibilidad laboral, estabilidad e inamovilidad, áreas de trabajo amplias, puestos de trabajo adaptados, cajeros especiales, manuales de instrucción fáciles de comprender, ventanillas de servicio accesibles, herramientas de trabajo adecuadas a la discapacidad, estructura física adecuada.
- Incentivos monetarios: tales como comisiones y aumento por méritos.
- Incentivos no monetarios: tales como capacitación, áreas de descanso, seguridad en el empleo, reconocimiento y festividades.

Contrario a lo reportado por el personal de RRHH, la PcD indicó no recibir el beneficio de guardería, no poseen puertas eléctricas con sensores, no poseen manuales de instrucciones fáciles de comprender, sistemas de alarmas diferentes, ventanillas de servicio accesibles, no recibe aumento por méritos, no poseen áreas de descanso y no recibe reconocimientos. Pero, indicó si recibir el beneficio de pensiones, poseen señalizaciones para las discapacidades, estacionamientos privados para PcD, rampas y ascensores con agarraderas, e indicó si recibir bonos.

La empresa #7 pertenece al sector bancario, tiene 328 trabajadores a nivel nacional y pertenece a la calificación de empresas grandes, el número de trabajadores con discapacidad es de 1 que corresponde a un 0,30% en el total de la nómina (datos propios. Barreto y Escalona, 2019). La persona con discapacidad entrevistada, de sexo masculino, era invidente, que por Fundemas (2014) pertenece a la categoría de discapacidad sensorial y auditiva. La empresa #7 indicó ofrecer:

- Beneficios económicos: tales como alimentación, desayuno/almuerzo, comedor/cafetería, descansos remunerados, vacaciones, prestaciones sociales, utilidades.
- Beneficios no económicos: tales como seguro de vida, protección de salud para la familia, plan de jubilación, pensiones y seguros de hospitalización, cirugía y maternidad (HCM).
- Beneficios especiales: tales como ambiente adecuado para ejercer funciones, credibilidad laboral, estabilidad e inamovilidad, áreas de trabajo amplias, señalizaciones, estacionamientos privados para las PcD, puestos de trabajo adaptados, puertas eléctricas con sensores, cajeros especiales, manuales de instrucción fáciles de comprender, sistemas de alarmas diferentes, presentaciones con subtítulos y audio, manillas para las puertas, ventanillas de servicio accesibles, rampas y ascensores, herramientas de trabajo adecuadas a la discapacidad, estructura física adecuada.
- Incentivos monetarios: tales como bonos, comisiones y aumento por méritos.
- Incentivos no monetarios: tales como capacitación, áreas de descanso, seguridad en el empleo, reconocimiento y festividades.

Contrario a lo reportado por el personal de RRHH, la PcD indicó que posee paseos y excursiones y que posee otro beneficio o incentivo adicional.

La PcD de la empresa #7, indicó poseer todos los beneficios o incentivos estudiados; fue la única PcD que indicó respuestas afirmativas en todo el instrumento de recolección de datos.

La empresa #8 pertenece al sector educativo, no se presenta el número exacto de trabajadores a nivel nacional ni los trabajadores con discapacidad, por motivos de la empresa que no otorgan este tipo de información, únicamente informaron que pertenecen a la clasificación de empresas medianas. La persona con discapacidad entrevistada, de sexo masculino, presenta una discapacidad motora, que por Fundemas (2014) pertenece a la categoría de discapacidad física. La empresa #8 indicó ofrecer:

- Beneficios económicos: tales como comedor/cafetería, descansos remunerados, guardería, vacaciones, prestaciones sociales, utilidades.
- Beneficios no económicos: tales como seguro de vida, protección de salud para la familia, plan de jubilación, pensiones y seguros de hospitalización, cirugía y maternidad (HCM).

- Beneficios especiales: tales como ambiente adecuado para ejercer funciones, credibilidad laboral, estabilidad e inamovilidad, estacionamientos privados para las PcD, puestos de trabajo adaptados, puertas eléctricas con sensores, manuales de instrucción fáciles de comprender, manillas para las puertas, rampas y ascensores, herramientas de trabajo adecuadas a la discapacidad.
- Incentivos monetarios: tales como bonos y comisiones.
- Incentivos no monetarios: tales como capacitación, seguridad en el empleo, reconocimiento y festividades.

Contrario a lo reportado por el personal de RRHH, la PcD indicó no recibir el acceso a comedor/cafetería, no poseen puestos de trabajo adaptados a las discapacidades, no poseen puertas eléctricas con sensores, no poseen manuales de instrucciones fáciles de comprender, no poseen manillas para las puertas, no recibe bonos, no recibe comisiones, no tiene acceso a capacitaciones o talleres, no recibe reconocimientos. Pero, indicó que la empresa si posee señalizaciones, sistemas de alarmas diferentes, recibe aumento por méritos, posee áreas de descanso adaptadas a las discapacidades y posee paseos y excursiones.

La empresa #9 se clasifica dentro del sector metales, tiene 105 trabajadores a nivel nacional y pertenece a la calificación de empresas medianas, el número de trabajadores con discapacidad es de 1 que corresponde a un 0,95% en el total de la nómina (datos propios. Barreto y Escalona, 2019). La persona con discapacidad entrevistada, de sexo masculino, presenta autismo, que por Fundemas (2014) pertenece a la categoría de discapacidad cognitiva. La empresa #9 indicó ofrecer:

- Beneficios económicos: tales como comedor/cafetería, descansos remunerados, vacaciones, prestaciones sociales, utilidades.
- Beneficios no económicos: tales como seguro de vida, protección de salud para la familia y seguros de hospitalización, cirugía y maternidad (HCM).
- Beneficios especiales: tales como credibilidad laboral, estabilidad e inamovilidad, puertas eléctricas con sensores, rampas y ascensores,
- Incentivos monetarios: tales como bonos, comisiones y aumento por méritos.
- Incentivos no monetarios: tales como capacitación, paseos y excursiones, seguridad en el empleo, reconocimiento y festividades.

Contrario a lo reportado por el personal de RRHH, la PcD indicó no recibir estabilidad e inamovilidad, que la empresa no posee puertas eléctricas con sensores, rampas y ascensores, bonos, acceso a capacitaciones y reconocimientos. Pero, indicó que, si ofrecen

guardería, un ambiente adecuado para ejercer sus funciones, ventanillas accesibles, una estructura física adecuada y posee otro beneficio o incentivo adicional.

La PcD indicó no poseer reconocimientos por desempeño ni inamovilidad laboral, cambio el personal de RRHH indicó que, si lo ofrecen, elementos que son fundamentales que la PcD sepa que se les son otorgados.

En el mismo sentido, la empresa #9 indica no ofrecer credibilidad en la capacidad laboral, áreas amplias para las discapacidades y una estructura física adecuada, por lo que se pudiera entender que la empresa no está preparada para que una PcD trabaje cómodamente, en el sentido físico y laboral.

La empresa #10 pertenece al sector metales, tiene 60 trabajadores a nivel nacional y pertenece a la calificación de empresas medianas, el número de trabajadores con discapacidad es de 1 que corresponde a un 1,6% en el total de la nómina (datos propios. Barreto y Escalona, 2019). La persona con discapacidad entrevistada, de sexo masculino, presenta una discapacidad intelectual, que por Fundemas (2014) pertenece a la categoría de discapacidad intelectual. La empresa #10 indicó ofrecer:

- Beneficios económicos: tales como alimentación, desayuno/almuerzo, comedor/cafetería, descansos remunerados, vacaciones, prestaciones sociales, utilidades.
- Beneficios no económicos: tales como seguro de vida.
- Beneficios especiales: tales como ambiente adecuado para ejercer funciones, credibilidad laboral, estabilidad e inamovilidad, áreas de trabajo amplias, estacionamientos privados para las PcD, puestos de trabajo adaptados, sistemas de alarmas diferentes, presentaciones con subtítulos y audio, ventanillas de servicio accesibles, herramientas de trabajo adecuadas a la discapacidad, estructura física adecuada.
- Incentivos monetarios: tales como bonos, comisiones y aumento por méritos.
- Incentivos no monetarios: tales como capacitación, áreas de descanso, seguridad en el empleo, reconocimiento y festividades. Posee otro beneficio o incentivo adicional.

Contrario a lo reportado por el personal de RRHH, la PcD indicó que la empresa no posee presentaciones con subtítulos y audio y acceso a capacitaciones y talleres. Pero, indicó que sí recibe los planes de jubilaciones, posee señalizaciones para las discapacidades y manillas para las puertas.

La empresa #11 pertenece al sector proveedor de servicios, tiene 40 trabajadores a nivel nacional y pertenece a la calificación de empresas pequeñas, el número de trabajadores con discapacidad es de 1 que corresponde a un 2,5% en el total de la nómina (datos propios. Barreto y Escalona, 2019). La persona con discapacidad entrevistada, de sexo femenino, presenta una discapacidad motora, que por Fundemas (2014) pertenece a la categoría de discapacidad física. La empresa #11 indicó ofrecer:

- Beneficios económicos: tales como descansos remunerados, guardería, vacaciones, prestaciones sociales, utilidades.
- Beneficios no económicos: tales como seguro de vida.
- Beneficios especiales: tales como ambiente adecuado para ejercer funciones, credibilidad laboral, estabilidad e inamovilidad, áreas de trabajo amplias, puestos de trabajo adaptados, manuales de instrucción fáciles de comprender, sistemas de alarmas diferentes, ventanillas de servicio accesibles, rampas y ascensores, herramientas de trabajo adecuadas a la discapacidad, estructura física adecuada.
- Incentivos monetarios: tales como bonos, comisiones y aumento por méritos.
- Incentivos no monetarios: tales como capacitación, áreas de descanso, paseos y excursiones, seguridad en el empleo y reconocimiento.

Contrario a lo reportado por el personal de RRHH, la PcD indicó que la empresa no posee sistemas de alarmas diferentes. Pero, indicó que la empresa posee señalizaciones para las discapacidades, estacionamientos privados para PcD, presentaciones con subtítulos y audio y festividades. No posee otro beneficio o incentivo adicional.

La empresa #12 pertenece al sector proveedor de servicios, tiene 20 trabajadores a nivel nacional y pertenece a la calificación de empresas pequeñas, el número de trabajadores con discapacidad es de 1 que corresponde a un 5% en el total de la nómina (datos propios. Barreto y Escalona, 2019). La persona con discapacidad entrevistada, de sexo masculino, presenta una discapacidad intelectual, que por Fundemas (2014) pertenece a la categoría de discapacidad intelectual. La empresa #12 indicó ofrecer:

- Beneficios económicos: tales como alimentación, desayuno/almuerzo, comedor/cafetería, descansos remunerados, vacaciones, prestaciones sociales, utilidades.
- Beneficios no económicos: tales como seguro de vida y seguros de hospitalización, cirugía y maternidad (HCM).

- Beneficios especiales: tales como ambiente adecuado para ejercer funciones, credibilidad laboral, estabilidad e inamovilidad, áreas de trabajo amplias, señalizaciones, rampas y ascensores, herramientas de trabajo adecuadas a la discapacidad.
- Incentivos monetarios: tales como bonos.
- Incentivos no monetarios: tales como festividades.

Contrario a lo reportado por el personal de RRHH, la PcD indicó no recibir alimentación, prestaciones sociales, y no posee señalizaciones para las discapacidades. Pero, indicó recibir planes de jubilaciones.

La empresa #12 es donde la PcD está mejor informada de sus beneficios e incentivos, y, por ende, no tiene casi ninguna discrepancia o inconsistencia.

La empresa #13 pertenece al sector tiendas por conveniencia, tiene 18 trabajadores a nivel nacional y pertenece a la calificación de empresas pequeñas, el número de trabajadores con discapacidad es de 1 que corresponde a un 5,5% en el total de la nómina (datos propios. Barreto y Escalona, 2019). La persona con discapacidad entrevistada, de sexo femenino, presenta una discapacidad motora, que por Fundemas (2014) pertenece a la categoría de discapacidad física. La empresa #13 indicó ofrecer:

- Beneficios económicos: tales como comedor/cafetería, descansos remunerados, guardería, vacaciones, prestaciones sociales, utilidades.
- Beneficios no económicos: tales como seguro de vida, protección de salud para la familia.
- Beneficios especiales: tales como ambiente adecuado para ejercer funciones, credibilidad laboral, estabilidad e inamovilidad, áreas de trabajo amplias, estacionamientos privados, puestos de trabajo adaptados, manuales de instrucción fáciles de comprender, sistemas de alarmas diferentes, presentaciones con subtítulos y audio, manillas para las puertas, ventanillas de servicio accesibles, herramientas de trabajo adecuadas a la discapacidad, estructura física adecuada.
- Incentivos monetarios: tales como bonos y aumento por méritos.
- Incentivos no monetarios: tales como capacitación, áreas de descanso, seguridad en el empleo, reconocimiento y festividades.

Contrario a lo reportado por el personal de RRHH, la PcD indicó que la empresa no posee sistemas de alarmas diferentes y no posee otro beneficio o incentivo adicional. Pero, indicó que si ofrece seguros de hospitalización, cirugía y maternidad (HCM), posee

señalizaciones para las discapacidades, posee puertas eléctricas con sensores, cajeros especiales, rampas y ascensores.

La empresa #14 pertenece al sector tiendas por conveniencia, tiene 15 trabajadores a nivel nacional y pertenece a la calificación de empresas pequeñas, el número de trabajadores con discapacidad es de 1 que corresponde a un 5,5% en el total de la nómina (datos propios. Barreto y Escalona, 2019). La persona con discapacidad entrevistada, de sexo masculino, presenta una discapacidad intelectual, que por Fundemas (2014) pertenece a la categoría de discapacidad intelectual. La empresa #14 indicó ofrecer:

- Beneficios económicos: tales como comedor/cafetería, descansos remunerados, guardería, vacaciones, prestaciones sociales, utilidades.
- Beneficios no económicos: tales como seguro de vida, protección de salud para la familia y plan de jubilación.
- Beneficios especiales: tales como ambiente adecuado para ejercer funciones, credibilidad laboral, estabilidad e inamovilidad, sistemas de alarmas diferentes, manillas para las puertas, herramientas de trabajo adecuadas a la discapacidad.
- Incentivos monetarios: tales como bonos, comisiones y aumento por méritos.
- Incentivos no monetarios: tales como capacitación, seguridad en el empleo, reconocimiento y festividades. Posee otro beneficio o incentivo adicional.

Contrario a lo reportado por el personal de RRHH, la PcD indicó no recibir planes de jubilación. Pero, si recibir pensiones, y que la empresa posee ventanillas accesibles, rampas y ascensores, así como paseos y excursiones.

La empresa #15 pertenece al sector tiendas por conveniencia, tiene 8 trabajadores a nivel nacional y pertenece a la calificación de empresas pequeñas, el número de trabajadores con discapacidad es de 1 que corresponde a un 12,5% en el total de la nómina (datos propios. Barreto y Escalona, 2019). La persona con discapacidad entrevistada, de sexo masculino, presenta una discapacidad física, que por Fundemas (2014) pertenece a la categoría de discapacidad auditiva. La empresa #15 indicó ofrecer:

- Beneficios económicos: tales como comedor/cafetería, descansos remunerados, guardería, vacaciones, prestaciones sociales, utilidades.
- Beneficios no económicos: tales como seguro de vida, protección de salud para la familia y planes de jubilaciones.

- Beneficios especiales: tales como ambiente adecuado para ejercer funciones, credibilidad laboral, estabilidad e inamovilidad, áreas de trabajo amplias, puestos de trabajo adaptados, manuales de instrucción fáciles de comprender, sistemas de alarmas diferentes, manillas para las puertas, ventanillas de servicio accesibles, herramientas de trabajo adecuadas a la discapacidad, estructura física adecuada.
- Incentivos monetarios: tales como bonos, comisiones y aumento por méritos.
- Incentivos no monetarios: tales como capacitación, áreas de descanso, seguridad en el empleo, reconocimiento y festividades.

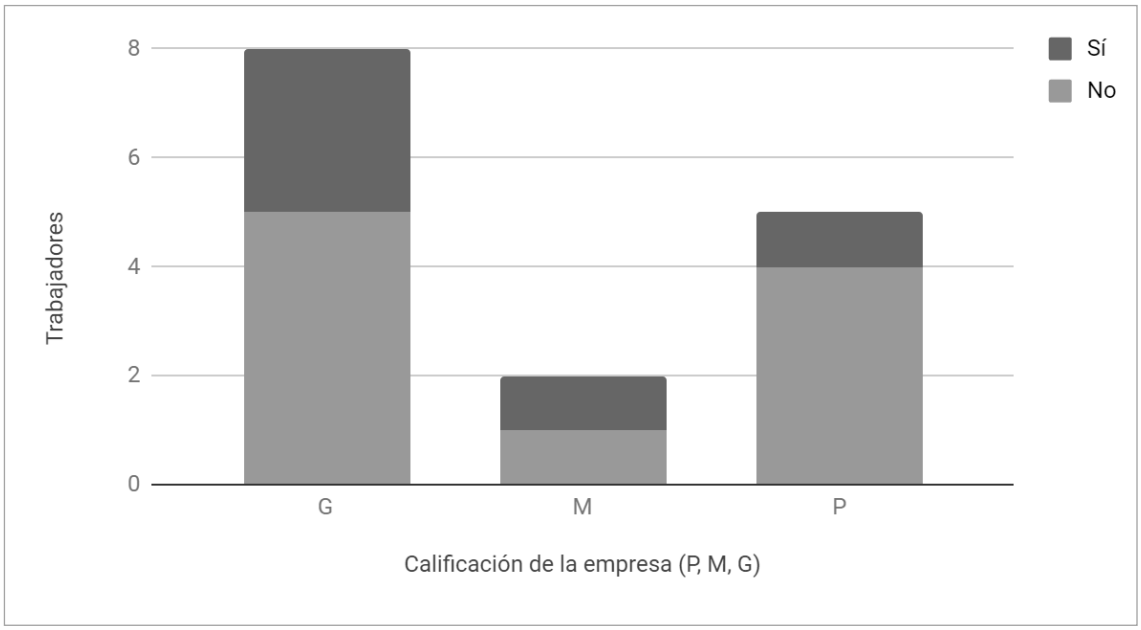
Contrario a lo reportado por el personal de RRHH, la PcD indicó recibir los planes de jubilación, que la empresa posee señalizaciones para las discapacidades, posee estacionamientos privados para PcD y puertas eléctricas con sensores.

En conjunto con los resultados anteriormente planteados, Velarde (2015) en su investigación, indicando el 3% de PcD que debían tener las empresas en Perú, los resultados fueron similares a los presentados en este estudio, ya que las empresas grandes contaban solo con un 0,07% de PcD, las medianas un 0,24% y las pequeñas un 0,21% por lo que se entiende, como al tener una nómina interna más reducida las empresas pequeñas son las que cumplen con el porcentaje de ley respectivo. La investigación de Padilla y Pait (2011) también tuvo resultados semejantes, en los que se observa como las empresas grandes tenían un 8% de PcD, las medianas un 25% y las pequeñas un 42% en una muestra total de 39 empresas de Perú. Se puede apreciar como la mayoría de las empresas grandes y medianas no cumplen con el porcentaje (5%) de PcD que deben tener en su nómina total, cambio las empresas pequeñas prácticamente todas las estudiadas cumplen con el porcentaje respectivo.

Análisis, comparación e interpretación de beneficios e incentivos

Beneficios Económicos

1. **Alimentación, desayuno y/o almuerzo**



Fuente: Datos propios. Barreto y Escalona, 2019.

Gráfico N° 4. *Presencia - ausencia del beneficio de alimentación en función del tamaño de la empresa.*

El Gráfico N° 4 muestra las empresas que ofrecen el beneficio de alimentación, desayuno y/o almuerzo de acuerdo con el personal de recursos humanos, para empresas grandes, medianas y pequeñas. Tres de las ocho empresas grandes, una de las medianas y una de las cinco pequeñas reportaron ofrecer este beneficio a sus empleados.

La Tabla N°6 compara las respuestas del personal de recursos humanos con la PcD entrevistada. Como se puede ver en la tabla, hay dos inconsistencias en las respuestas. Estas inconsistencias corresponden a las empresas #5 y #12.

Tabla N° 6. *Comparación de respuesta entre el personal de RRHH y la PcD en el ítem 1 de acuerdo al tamaño de la empresa.*

		Respuesta de Recursos Humanos	
Tamaño de la empresa	Respuesta de PcD	No	Sí
Grande	No	4	
	Sí	1	3
Mediana	No	1	
	Sí		1
Pequeña	No		
	Sí	4	1

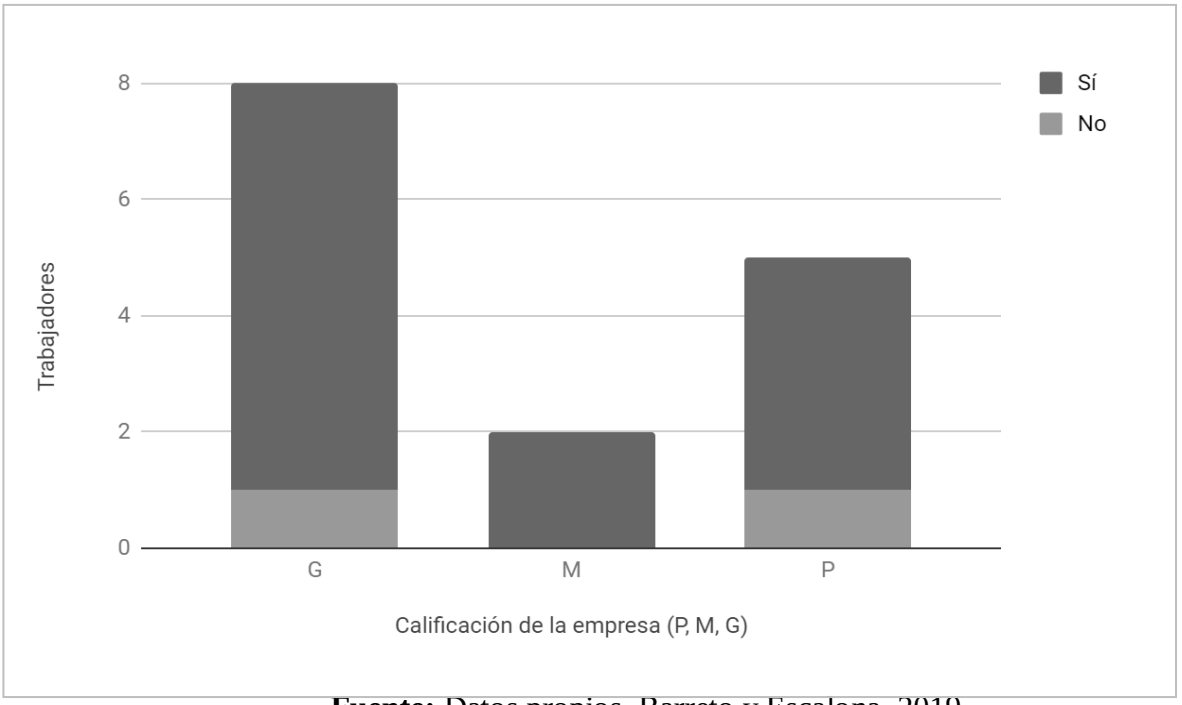
Fuente: Datos propios. Barreto y Escalona, 2019.

La empresa #5 presenta una discrepancia entre lo reportado por el personal de recursos humanos y por el trabajador. El trabajador reporta tener acceso a la alimentación desayuno y/o almuerzo, mientras que el personal de recursos humanos reporta que este beneficio no existe.

La empresa #12 presenta una discrepancia entre lo reportado por el personal de recursos humanos y por el trabajador. El trabajador reporta no tener acceso a alimentación desayuno y/o almuerzo, mientras que el personal de recursos humanos reporta que este beneficio sí existe.

No se encontraron inconsistencias entre lo reportado por el personal de recursos humanos y el trabajador entrevistado en las otras empresas estudiadas.

2. Comedor o cafetería



Fuente: Datos propios. Barreto y Escalona, 2019.

Gráfico N° 5. *Presencia - ausencia del acceso al comedor o cafetería a las PcD en función del tamaño de la empresa.*

El Gráfico N° 5 muestra las empresas que les permiten acceso al comedor o cafetería a las PcD de acuerdo con el personal de recursos humanos, para empresas grandes, medianas y pequeñas. Siete de las ocho empresas grandes, las dos medianas y cuatro de las cinco pequeñas reportaron ofrecer este beneficio a sus empleados.

La Tabla N° 7 compara las respuestas del personal de recursos humanos con la PcD entrevistada. Como se puede ver en la tabla, hay dos inconsistencias en las respuestas. Estas inconsistencias corresponden a las empresas #5 y #8.

Tabla N° 7. *Comparación de respuesta entre el personal de RRHH y la PcD en el ítem 2 de acuerdo al tamaño de la empresa.*

		Respuesta de Recursos Humanos	
Tamaño de la empresa	Respuesta de PcD	No	Sí
Grande	No		1
	Sí	1	6
Mediana	No		2
	Sí		
Pequeña	No	1	
	Sí		4

Fuente: Datos propios. Barreto y Escalona, 2019.

La empresa #5 presenta una discrepancia entre lo reportado por el personal de recursos humanos y por el trabajador. El trabajador reporta tener acceso al comedor o cafetería, mientras que el personal de recursos humanos reporta que este beneficio no se le otorga.

La empresa #8 presenta una discrepancia entre lo reportado por el personal de recursos humanos y por el trabajador. El trabajador reporta no tener acceso al comedor o cafetería, mientras que el personal de recursos humanos reporta que este beneficio sí se le otorga.

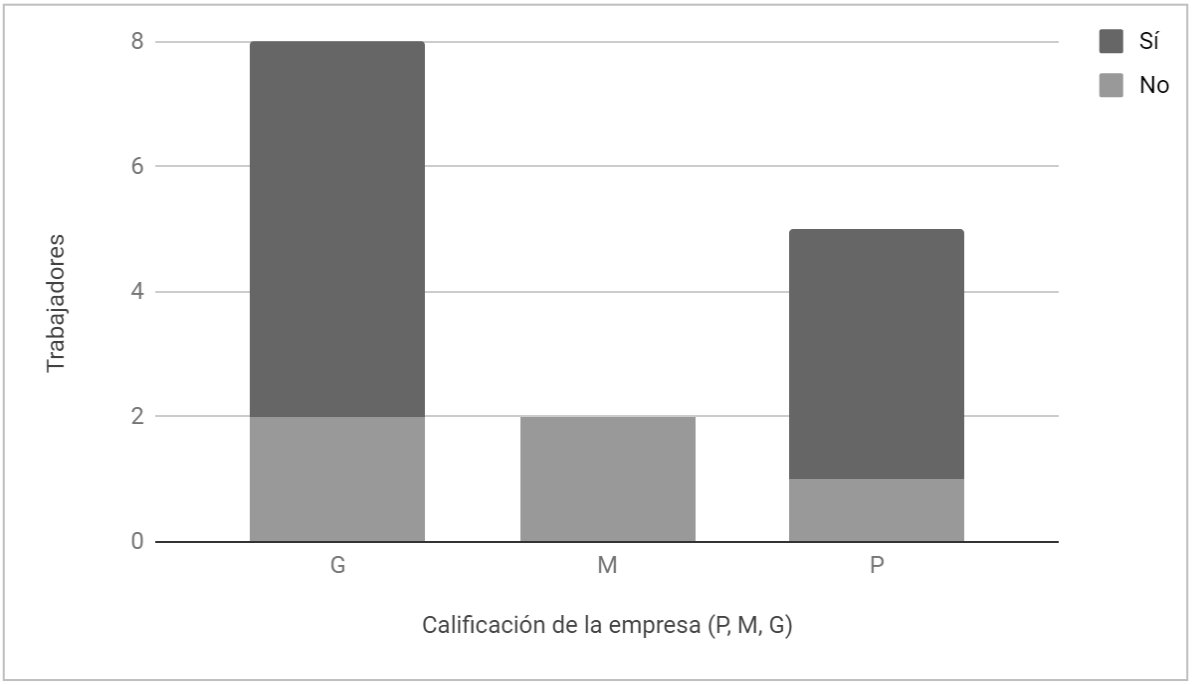
No se encontraron inconsistencias entre lo reportado por el personal de recursos humanos y el trabajador entrevistado en las otras empresas estudiadas.

3. Días de descanso remunerados

Todas las empresas entrevistadas, sin importar su tamaño, ofrecen el beneficio de días de descanso remunerados establecidos por ley, de acuerdo con el personal de recursos humanos.

No hay discrepancia entre lo reportado por el personal de recursos humanos y la PcD entrevistada, para ninguna de las empresas estudiadas; por lo que se entiende, que es un beneficio por Ley que todas las empresas cumplen en otorgarlo.

4. Guardería



Fuente: Datos propios. Barreto y Escalona, 2019

Gráfico N° 6. *Presencia - ausencia del servicio de guardería en función del tamaño de la empresa.*

El Gráfico N° 6 muestra las empresas que ofrecen el servicio de guardería de acuerdo con el personal de recursos humanos, para empresas grandes, medianas y pequeñas. Seis de las ocho empresas grandes, ninguna de las dos medianas y cuatro de las cinco pequeñas reportaron ofrecer este beneficio a sus empleados.

La Tabla N° 8 compara las respuestas del personal de recursos humanos con la PcD entrevistada. Como se puede ver en la tabla, hay cuatro inconsistencias en las respuestas. Estas inconsistencias corresponden a las empresas #1, #2, #6 y #9.

Tabla N° 8. *Comparación de respuesta entre el personal de RRHH y la PcD en el ítem 4 de acuerdo al tamaño de la empresa.*

		Respuesta de Recursos Humanos	
Tamaño de la empresa	Respuesta de PcD	No	Sí
Grande	No		1
	Sí	2	5
Mediana	No	1	
	Sí	1	
Pequeña	No	1	
	Sí		4

Fuente: Datos propios. Barreto y Escalona, 2019.

La empresa #1 presenta una discrepancia entre lo reportado por el personal de recursos humanos y por el trabajador. El trabajador reporta tener el servicio de guardería, mientras que el personal de recursos humanos reporta que este beneficio no existe.

La empresa #2 presenta una discrepancia entre lo reportado por el personal de recursos humanos y por el trabajador. El trabajador reporta tener el servicio de guardería, mientras que el personal de recursos humanos reporta que este beneficio no existe.

La empresa #6 presenta una discrepancia entre lo reportado por el personal de recursos humanos y por el trabajador. El trabajador reporta no tener el servicio de guardería, mientras que el personal de recursos humanos reporta que este beneficio si existe.

La empresa #9 presenta una discrepancia entre lo reportado por el personal de recursos humanos y por el trabajador. El trabajador reporta tener el servicio de guardería, mientras que el personal de recursos humanos reporta que este beneficio no existe.

No se encontraron inconsistencias entre lo reportado por el personal de recursos humanos y el trabajador entrevistado en las otras empresas estudiadas.

5. Vacaciones establecidas por Ley

Todas las empresas pequeñas, medianas y grandes ofrecen las vacaciones establecidas por Ley de acuerdo con el personal de recursos humanos.

Todas las empresas entrevistadas, sin importar su tamaño, ofrecen este beneficio.

No hay discrepancia entre lo reportado por el personal de recursos humanos y la PcD entrevistada, para ninguna de las empresas estudiadas.

6. Prestaciones sociales establecidas por Ley

Todas las empresas grandes, medianas y pequeñas otorgan las prestaciones sociales establecidas por Ley de acuerdo con el personal de recursos humanos, para empresas grandes, medianas y pequeñas.

No hay discrepancia entre lo reportado por el personal de recursos humanos y la PcD entrevistada, para ninguna de las empresas estudiadas.

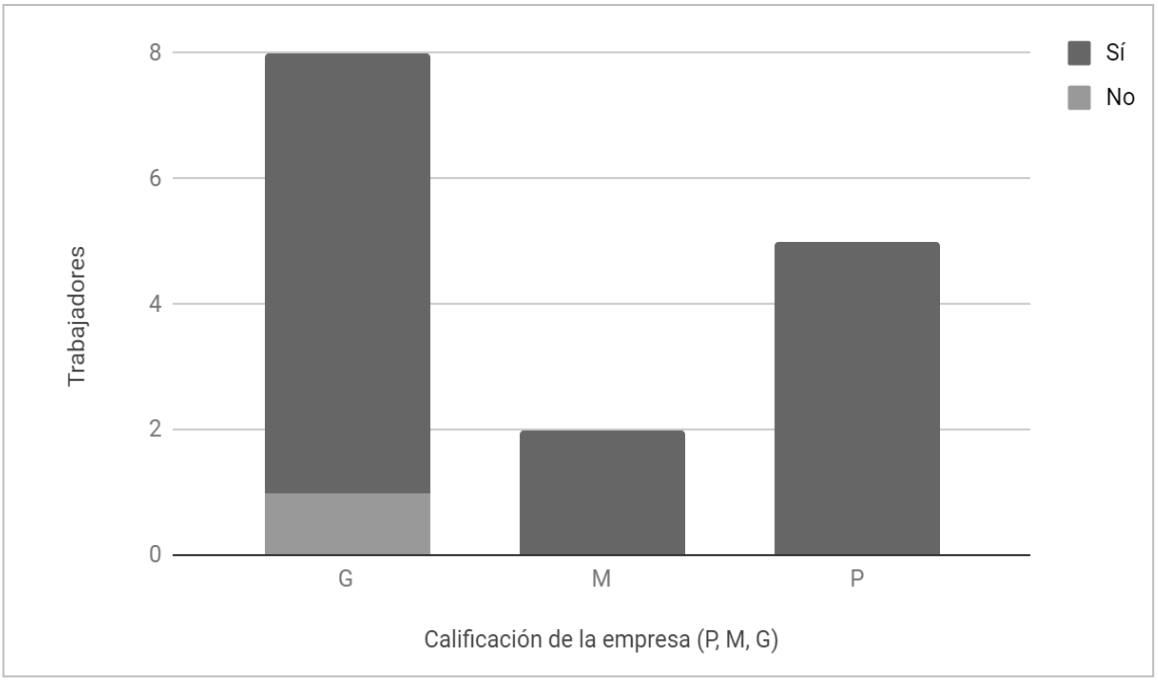
7. Beneficio de utilidades establecidas por Ley

Todas las empresas grandes, medianas y pequeñas otorgan el beneficio de utilidades establecidas por Ley de acuerdo con el personal de recursos humanos.

No hay discrepancia entre lo reportado por el personal de recursos humanos y la PcD entrevistada, para ninguna de las empresas estudiadas.

Beneficios no económicos

8. Seguro de vida



Fuente: Datos propios. Barreto y Escalona, 2019

Gráfico N° 7. *Presencia - ausencia del seguro de vida en función del tamaño de la empresa.*

El Gráfico N° 7 muestra las empresas que les otorgan un seguro de vida a las PcD de acuerdo con el personal de recursos humanos, para empresas grandes, medianas y pequeñas.

Siete de las ocho empresas grandes, las dos medianas y las cinco pequeñas reportaron ofrecer este beneficio a sus trabajadores.

La Tabla N° 9 compara las respuestas del personal de recursos humanos con la PcD entrevistada. Como se puede ver en la tabla, no existen inconsistencias en las respuestas.

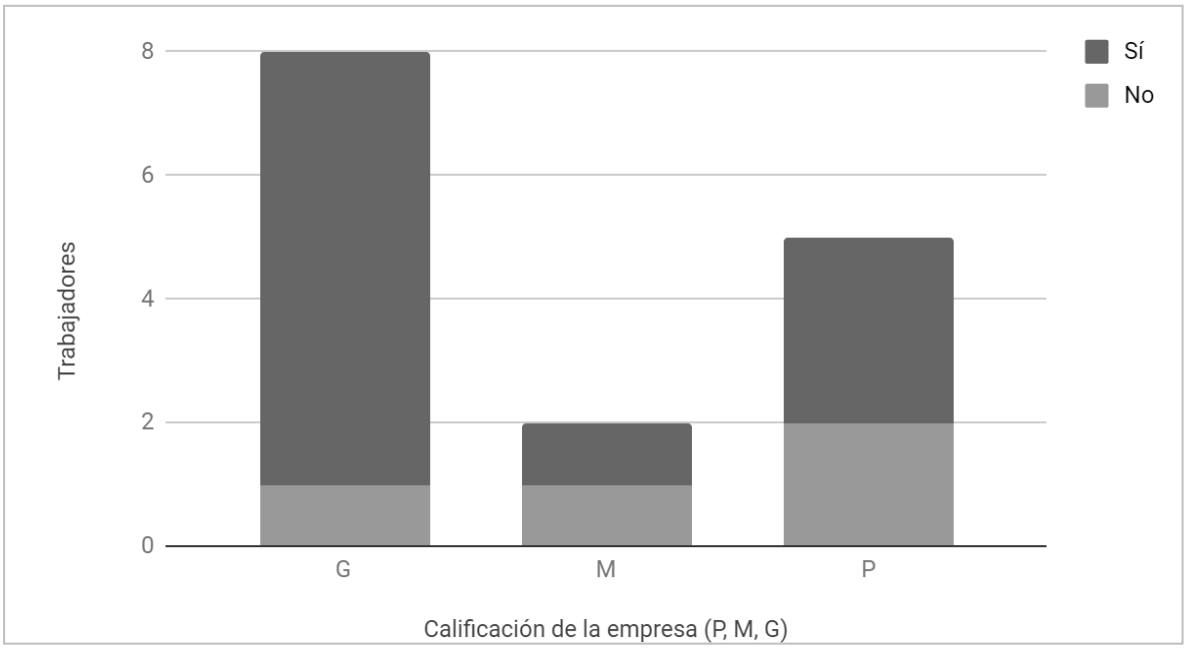
Tabla N° 9. *Comparación de respuesta entre el personal de RRHH y la PcD en el ítem 8 de acuerdo al tamaño de la empresa.*

		Respuesta de Recursos Humanos	
Tamaño de la empresa	Respuesta de PcD	No	Sí
Grande	No	1	
	Sí		7
Mediana	No		
	Sí		2
Pequeña	No		
	Sí		5

Fuente: Datos propios. Barreto y Escalona, 2019.

No se encontraron inconsistencias entre lo reportado por el personal de recursos humanos y el trabajador entrevistado en las otras empresas estudiadas.

9. Protección de salud para la familia



Fuente: Datos propios. Barreto y Escalona, 2019.

Gráfico N° 8. *Presencia - ausencia de la protección de salud para la familia en función del tamaño de la empresa.*

El Gráfico N° 8 muestra las empresas que les otorgan protección de salud para toda la familia a las PcD de acuerdo con el personal de recursos humanos, para empresas grandes, medianas y pequeñas. Siete de las ocho empresas grandes, una de las dos medianas y tres de las cinco pequeñas reportaron ofrecer este beneficio a sus empleados.

La Tabla N° 10 compara las respuestas del personal de recursos humanos con la PcD entrevistada. Como se puede ver en la tabla, no existen inconsistencias en las respuestas.

Tabla N° 10. *Comparación de respuesta entre el personal de RRHH y la PcD en el ítem 9 de acuerdo al tamaño de la empresa.*

		Respuesta de Recursos Humanos	
Tamaño de la empresa	Respuesta de PcD	No	Sí
Grande	No	1	
	Sí		7
Mediana	No		1
	Sí	1	
Pequeña	No	2	
	Sí		3

Fuente: Datos propios. Barreto y Escalona, 2019.

No se encontraron inconsistencias entre lo reportado por el personal de recursos humanos y el trabajador entrevistado en las otras empresas estudiadas.

Fuente: Datos propios. Barreto y Escalona, 2019.

Gráfico N° 9. *Presencia - ausencia del plan de jubilación en función del tamaño de la empresa.*

El Gráfico N° 9 muestra las empresas que les otorga el beneficio económico del plan de jubilación a las PcD de acuerdo con el personal de recursos humanos, para empresas grandes, medianas y pequeñas. Cinco de las ocho empresas grandes, ninguna de las dos medianas y dos de las cinco pequeñas reportaron ofrecer este beneficio a sus trabajadores.

La Tabla N° 11 compara las respuestas del personal de recursos humanos con la PcD entrevistada. Como se puede ver en la tabla, hay tres inconsistencias en las respuestas. Estas inconsistencias corresponden a las empresas #1, #2, y #12.

Tabla N° 11. *Comparación de respuesta entre el personal de RRHH y la PcD en el ítem 10 de acuerdo al tamaño de la empresa.*

		Respuesta de Recursos Humanos	
Tamaño de la empresa	Respuesta de PcD	No	Sí
Grande	No	2	1
	Sí	1	4
Mediana	No	2	
	Sí		
Pequeña	No	2	
	Sí	1	2

Fuente: Datos propios. Barreto y Escalona, 2019.

La empresa #1 presenta una discrepancia entre lo reportado por el personal de recursos humanos y por el trabajador. El trabajador reporta no tener el beneficio económico del plan de jubilación mientras que el personal de recursos humanos reporta que este beneficio si se le otorga.

La empresa #2 presenta una discrepancia entre lo reportado por el personal de recursos humanos y por el trabajador. El trabajador reporta tener el beneficio económico del plan de jubilación mientras que el personal de recursos humanos reporta que este beneficio no se le otorga.

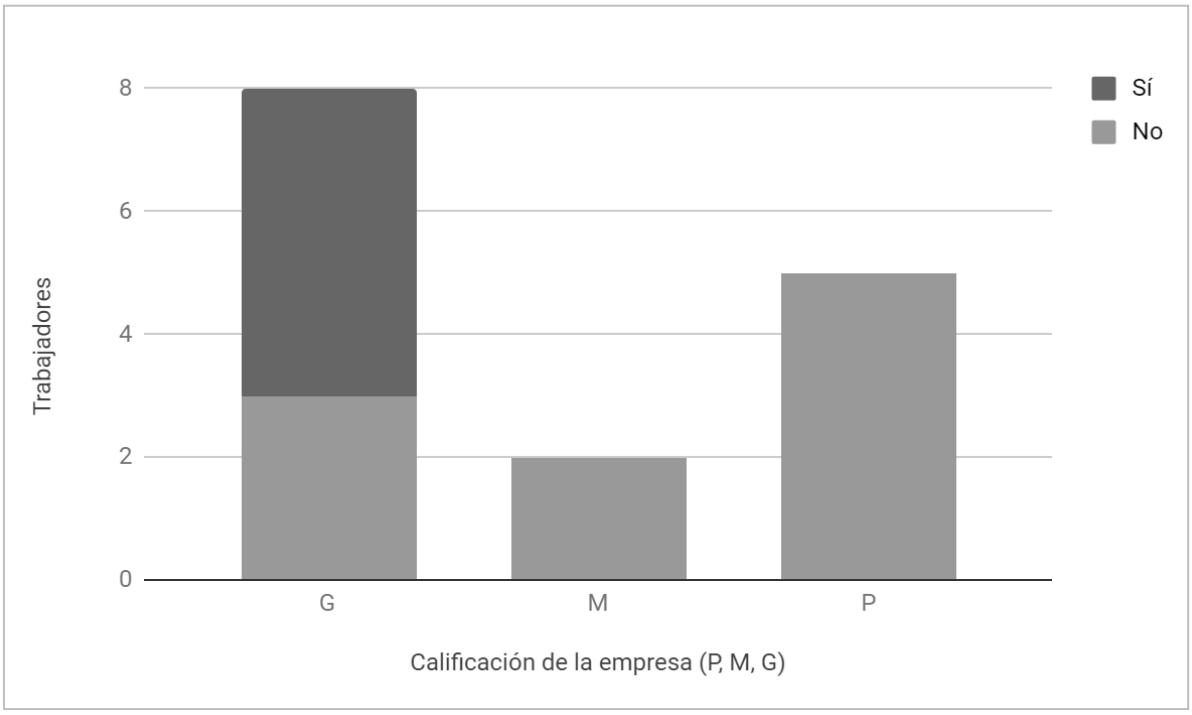
La empresa #12 presenta una discrepancia entre lo reportado por el personal de recursos humanos y por el trabajador. El trabajador reporta tener el beneficio económico del plan de jubilación mientras que el personal de recursos humanos reporta que este beneficio no se le otorga.

No se encontraron inconsistencias entre lo reportado por el personal de recursos humanos y el trabajador entrevistado en las otras empresas estudiadas.

Este dato referente a las jubilaciones resulta llamativo, puesto que no queda completamente claro si el beneficio de jubilación no es otorgado a todos los trabajadores en ninguna de las empresas, o sólo en el caso de las PcD.

Todas las empresas medianas indicaron no ofrecer este beneficio a sus trabajadores.

11. Pensiones



Fuente: Datos propios. Barreto y Escalona, 2019.

Gráfico N° 10. *Presencia - ausencia de la protección de salud para la familia en función del tamaño de la empresa.*

El Gráfico N° 10 muestra las empresas que les otorgan el beneficio de pensiones a las PcD de acuerdo con el personal de recursos humanos, para empresas grandes, medianas y pequeñas. Cinco de las ocho empresas grandes, ninguna de las dos medianas y ninguna de las cinco pequeñas reportaron ofrecer este beneficio a sus trabajadores.

La Tabla N° 12 compara las respuestas del personal de recursos humanos con la PcD entrevistada. Como se puede ver en la tabla, hay dos inconsistencias en las respuestas. Estas inconsistencias corresponden a las empresas #2 y #6.

Tabla N° 12. *Comparación de respuesta entre el personal de RRHH y la PcD en el ítem 11 de acuerdo al tamaño de la empresa.*

		Respuesta de Recursos Humanos	
Tamaño de la empresa	Respuesta de PcD	No	Sí
Grande	No	1	
	Sí	2	5
Mediana	No	2	
	Sí		
Pequeña	No	5	
	Sí		

Fuente: Datos propios. Barreto y Escalona, 2019.

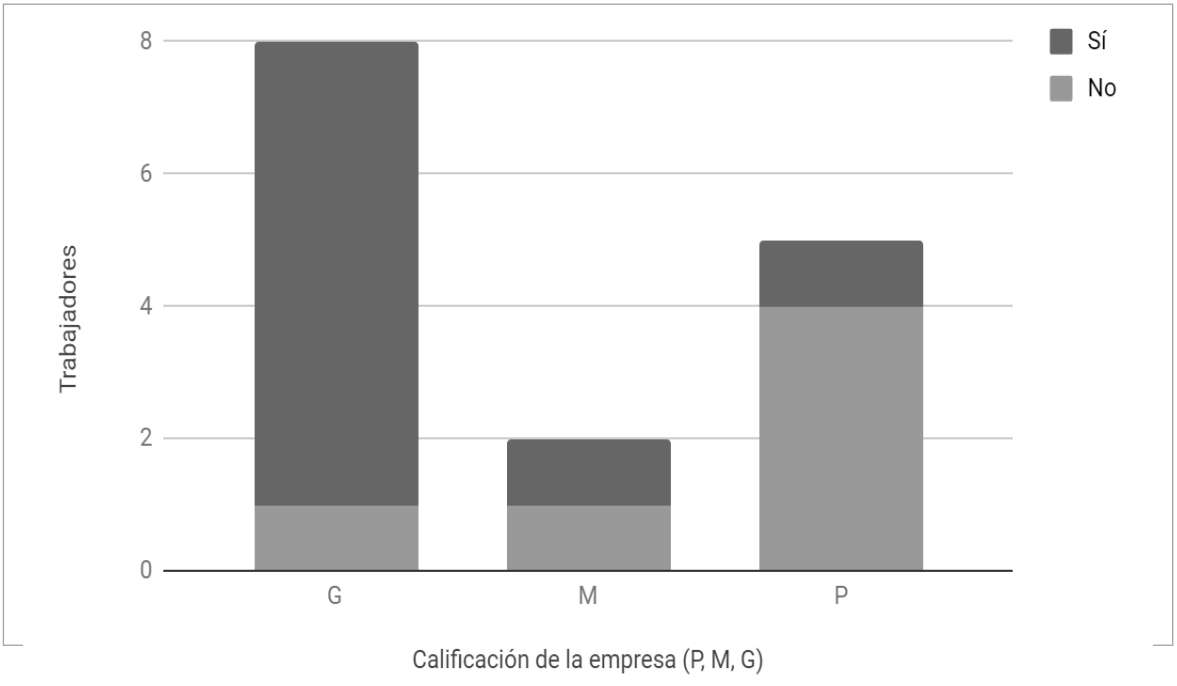
La empresa #2 presenta una discrepancia entre lo reportado por el personal de recursos humanos y por el trabajador. El trabajador reporta tener el beneficio de pensiones, mientras que el personal de recursos humanos reporta que este beneficio no se le otorga.

La empresa #6 presenta una discrepancia entre lo reportado por el personal de recursos humanos y por el trabajador. El trabajador reporta tener el beneficio de pensiones, mientras que el personal de recursos humanos reporta que este beneficio no se le otorga.

No se encontraron inconsistencias entre lo reportado por el personal de recursos humanos y el trabajador entrevistado en las otras empresas estudiadas.

El tema de las pensiones, resulta llamativo porque se desconoce si la empresa no las otorga únicamente a las PcD o si aplica para todos los trabajadores. Se resalta el hecho de que, todas las empresas pequeñas indicaron no tener el beneficio de pensiones.

12. Seguros de hospitalización, cirugía y maternidad (HCM)



Fuente: Datos propios. Barreto y Escalona, 2019.

Gráfico N° 11. *Presencia - ausencia de los seguros de HCM (hospitalidad, cirugía y maternidad) en función del tamaño de la empresa.*

El Gráfico N° 11 muestra las empresas que les otorgan HCM (hospitalidad, cirugía y maternidad) a las PcD de acuerdo con el personal de recursos humanos, para empresas grandes, medianas y pequeñas. Siete de las ocho empresas grandes, una de las medianas y una de las cinco pequeñas reportaron ofrecer este beneficio a sus trabajadores.

La Tabla N° 13 compara las respuestas del personal de recursos humanos con la PcD entrevistada. Como se puede ver en la tabla, hay una inconsistencia en las respuestas. Esta inconsistencia corresponde a la empresa #13.

Tabla N° 13. *Comparación de respuesta entre el personal de RRHH y la PcD en el ítem 12 de acuerdo al tamaño de la empresa.*

		Respuesta de Recursos Humanos	
Tamaño de la empresa	Respuesta de PcD	No	Sí
Grande	No	1	
	Sí		7
Mediana	No	1	
	Sí		1
Pequeña	No	3	
	Sí	1	1

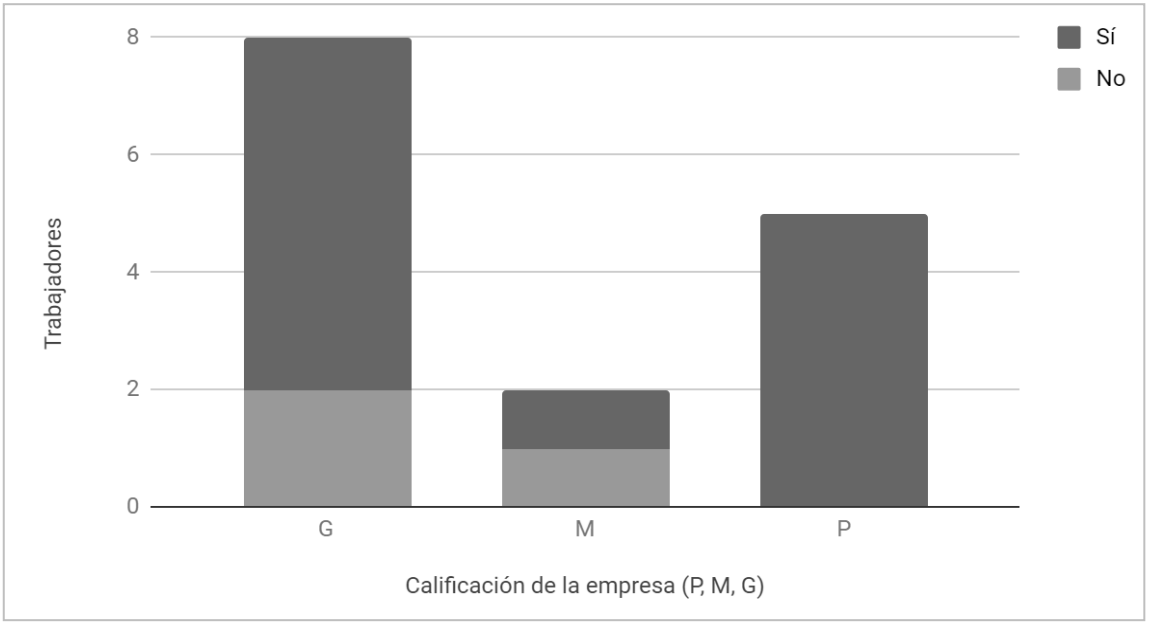
Fuente: Datos propios. Barreto y Escalona, 2019.

La empresa #13 presenta una discrepancia entre lo reportado por el personal de recursos humanos y por el trabajador. El trabajador reporta tener HCM (hospitalidad, cirugía y hospitalidad), mientras que el personal de recursos humanos reporta que este beneficio no se le otorga.

No se encontraron inconsistencias entre lo reportado por el personal de recursos humanos y el trabajador entrevistado en las otras empresas estudiadas.

Beneficios especiales

13. Normalización de la vida laboral



Fuente: Datos propios. Barreto y Escalona, 2019.

Gráfico N° 12. *Presencia - ausencia de un ambiente laboral adecuado para las PcD en función del tamaño de la empresa.*

El Gráfico N° 12 muestra las empresas donde el ambiente laboral es adecuado para que las PcD ejercen sus funciones adecuadamente de acuerdo con el personal de recursos humanos, para empresas grandes, medianas y pequeñas. Seis de las ocho empresas grandes, una de las medianas y las cinco pequeñas reportaron ofrecer este beneficio a sus trabajadores.

La Tabla N° 14 compara las respuestas del personal de recursos humanos con la PcD entrevistada. Como se puede ver en la tabla, hay tres inconsistencias en las respuestas. Estas inconsistencias corresponden a las empresas #4, #5 y #9.

Tabla N° 14. *Comparación de respuesta entre el personal de RRHH y la PcD en el ítem 13 de acuerdo al tamaño de la empresa.*

		Respuesta de Recursos Humanos	
Tamaño de la empresa	Respuesta de PcD	No	Sí
Grande	No		
	Sí	2	6
Mediana	No		
	Sí	1	1
Pequeña	No		
	Sí		5

Fuente: Datos propios. Barreto y Escalona, 2019.

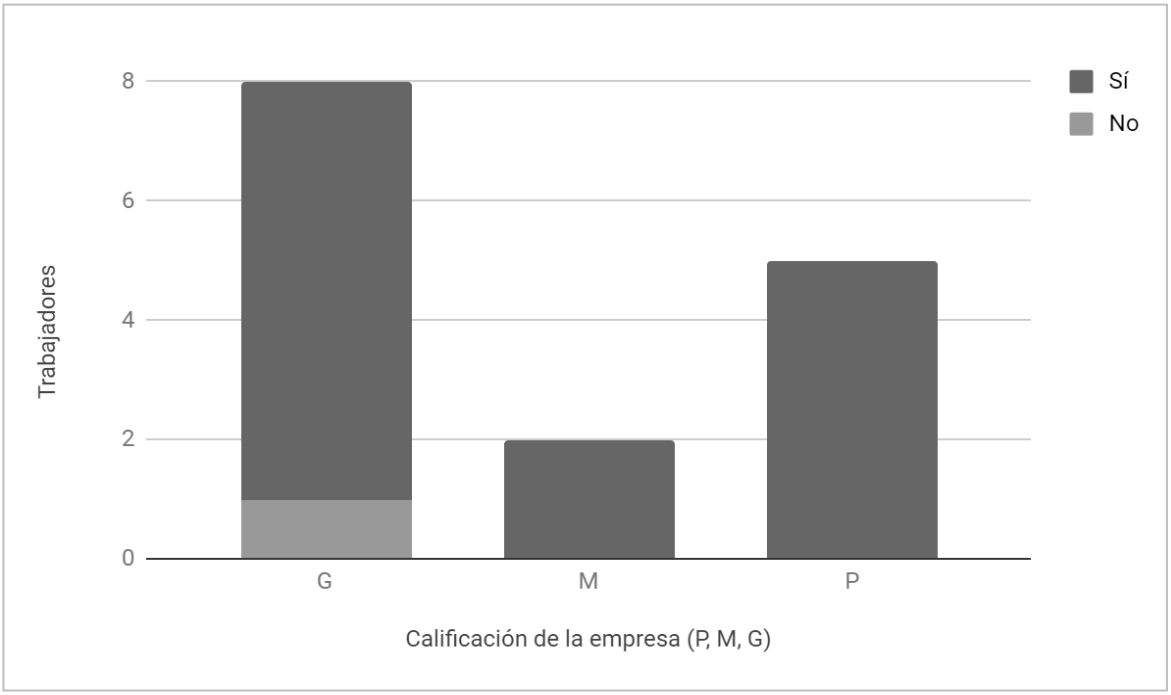
La empresa #4 presenta una discrepancia entre lo reportado por el personal de recursos humanos y por el trabajador. El trabajador reporta tener un ambiente adecuado para ejercer sus funciones adecuadamente, mientras que el personal de recursos humanos reporta que este beneficio no se le otorga.

La empresa #5 presenta una discrepancia entre lo reportado por el personal de recursos humanos y por el trabajador. El trabajador reporta tener un ambiente adecuado para ejercer sus funciones adecuadamente, mientras que el personal de recursos humanos reporta que este beneficio no se le otorga.

La empresa #9 presenta una discrepancia entre lo reportado por el personal de recursos humanos y por el trabajador. El trabajador reporta tener un ambiente adecuado para ejercer sus funciones adecuadamente, mientras que el personal de recursos humanos reporta que este beneficio no se le otorga.

No se encontraron inconsistencias entre lo reportado por el personal de recursos humanos y el trabajador entrevistado en las otras empresas estudiadas

14. Credibilidad de la capacidad laboral



Fuente: Datos propios. Barreto y Escalona, 2019.

Gráfico N° 13. *Presencia - ausencia de la credibilidad a la capacidad laboral de las PcD en función del tamaño de la empresa.*

El Gráfico N° 13 muestra las empresas que les otorga credibilidad a la capacidad laboral a las PcD de acuerdo con el personal de recursos humanos, para empresas grandes, medianas y pequeñas. Siete de las ocho empresas grandes, las dos medianas y las cinco pequeñas reportaron ofrecer este beneficio a sus trabajadores.

La Tabla N° 15 compara las respuestas del personal de recursos humanos con la PcD entrevistada. Como se puede ver en la tabla, hay una inconsistencia en las respuestas. Esta inconsistencia corresponde a la empresa #4.

Tabla N° 15. *Comparación de respuesta entre el personal de RRHH y la PcD en el ítem 14 de acuerdo al tamaño de la empresa.*

		Respuesta de Recursos Humanos	
Tamaño de la empresa	Respuesta de PcD	No	Sí
Grande	No		
	Sí	1	7
Mediana	No		
	Sí		2
Pequeña	No		
	Sí		5

Fuente: Datos propios. Barreto y Escalona, 2019.

La empresa #4 presenta una discrepancia entre lo reportado por el personal de recursos humanos y por el trabajador. El trabajador reporta que le otorgan credibilidad a la capacidad laboral, mientras que el personal de recursos humanos reporta que este beneficio no se le otorga. Resulta llamativo, el hecho de que la PcD indique no tener este beneficio, porque se puede llegar a pensar que no siente que le otorguen trabajo suficiente o que de alguna manera no confíen en él.

No se encontraron inconsistencias entre lo reportado por el personal de recursos humanos y el trabajador entrevistado en las otras empresas estudiadas.

15. Estabilidad e inamovilidad

Todas las empresas entrevistadas grandes, medianas y pequeñas otorgan el beneficio de estabilidad e inamovilidad de acuerdo con el personal de recursos humanos.

La Tabla N° 16 compara las respuestas del personal de recursos humanos con la PcD entrevistada. Como se puede ver en la tabla, hay una inconsistencia en las respuestas. Esta inconsistencia corresponde a la empresa #9.

Tabla N° 16. *Comparación de respuesta entre el personal de RRHH y la PcD en el ítem 15 de acuerdo al tamaño de la empresa.*

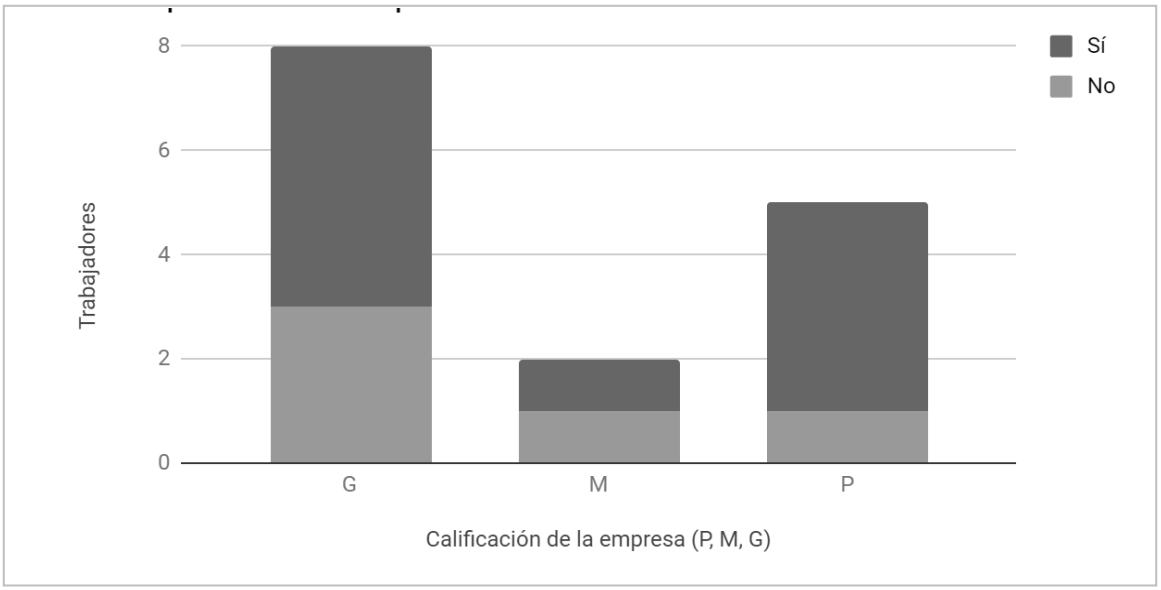
		Respuesta de Recursos Humanos	
Tamaño de la empresa	Respuesta de PcD	No	Sí
Grande	No		
	Sí		8
Mediana	No		1
	Sí		1
Pequeña	No		
	Sí		5

Fuente: Datos propios. Barreto y Escalona, 2019.

La empresa #9 presenta una discrepancia entre lo reportado por el personal de recursos humanos y por el trabajador. El trabajador reporta que no posee estabilidad e inamovilidad laboral, mientras que el personal de recursos humanos reporta que este beneficio se lo posee.

No se encontraron inconsistencias entre lo reportado por el personal de recursos humanos y el trabajador entrevistado en las otras empresas estudiadas.

16. Áreas amplias



Fuente: Datos propios. Barreto y Escalona, 2019.

Gráfico N° 14. *Presencia - ausencia de áreas de trabajo amplias adaptadas a las discapacidades en función del tamaño de la empresa.*

El Gráfico N° 14 muestra las empresas cuentan con áreas de trabajo amplias adaptadas a las PcD de acuerdo con el personal de recursos humanos, para empresas grandes, medianas y pequeñas. Cinco de las ocho empresas grandes, una de las dos medianas y cuatro de las cinco pequeñas reportaron ofrecer este beneficio a sus trabajadores.

La Tabla N° 17 compara las respuestas del personal de recursos humanos con la PcD entrevistada. Como se puede ver en la tabla, hay una inconsistencia en las respuestas. Esta inconsistencia corresponde a la empresa #5.

Tabla N° 17. *Comparación de respuestas entre el personal de RRHH y la PcD en el ítem 16 de acuerdo al tamaño de la empresa.*

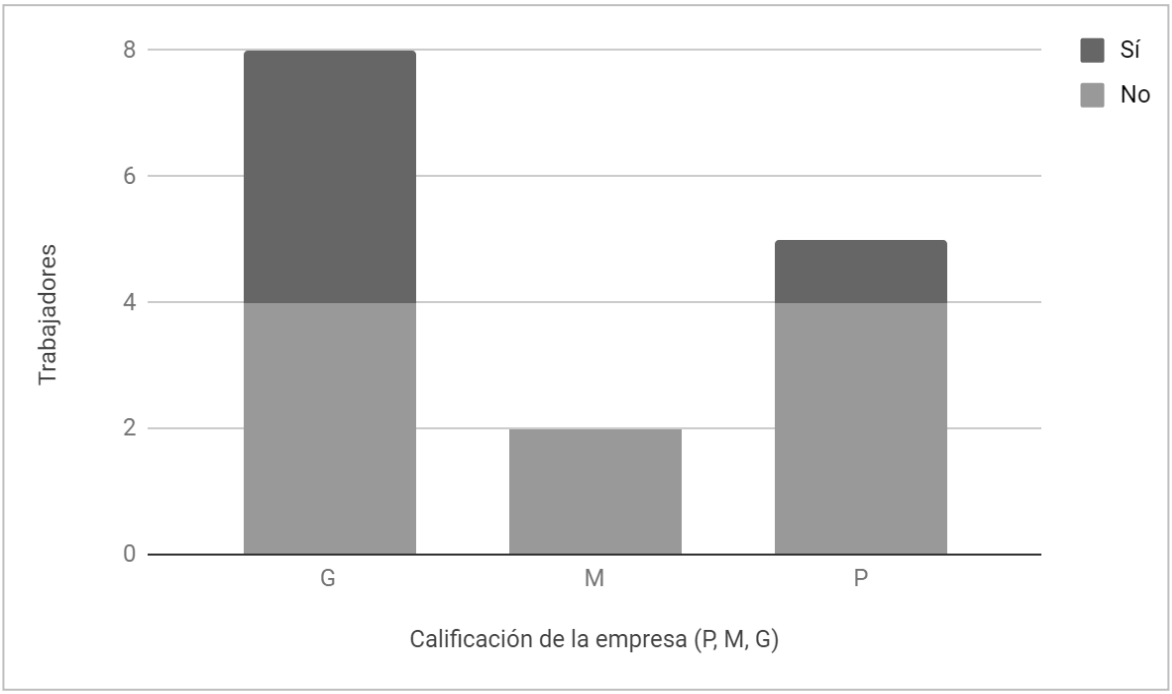
		Respuesta de Recursos Humanos	
Tamaño de la empresa	Respuesta de PcD	No	Sí
Grande	No	2	
	Sí	1	5
Mediana	No	1	
	Sí		1
Pequeña	No	1	
	Sí		4

Fuente: Datos propios. Barreto y Escalona, 2019.

La empresa #5 presenta una discrepancia entre lo reportado por el personal de recursos humanos y por el trabajador. El trabajador reporta que la empresa cuenta con áreas de trabajo amplias adaptadas a la PcD, mientras que el personal de recursos humanos reporta que este beneficio no lo posee la empresa.

No se encontraron inconsistencias entre lo reportado por el personal de recursos humanos y el trabajador entrevistado en las otras empresas estudiadas.

17. Señalizaciones para las discapacidades



Fuente: Datos propios. Barreto y Escalona, 2019.

Gráfico N° 15. *Presencia - ausencia de señalizaciones para las discapacidades en función del tamaño de la empresa.*

El Gráfico N° 15 muestra las empresas que poseen señalizaciones para las PcD de acuerdo con el personal de recursos humanos, para empresas grandes, medianas y pequeñas. Cuatro de las ocho empresas grandes, ninguna de las dos medianas y una de las cinco pequeñas reportaron ofrecer este beneficio a sus trabajadores.

La Tabla N° 18 compara las respuestas del personal de recursos humanos con la PcD entrevistada. Como se puede ver en la tabla, hay ocho inconsistencias en las respuestas. Estas inconsistencias corresponden a las empresas #5, #6, #8, #10, #11, #12, #13 y #15.

Tabla N° 18. *Comparación de respuestas entre el personal de RRHH y la PcD en el ítem 17 de acuerdo al tamaño de la empresa.*

		Respuesta de Recursos Humanos	
Tamaño de la empresa	Respuesta de PcD	No	Sí
Grande	No	1	
	Sí	3	4
Mediana	No	1	
	Sí	1	
Pequeña	No	1	1
	Sí	3	

Fuente: Datos propios. Barreto y Escalona, 2019.

La empresa #5 presenta una discrepancia entre lo reportado por el personal de recursos humanos y por el trabajador. El trabajador reporta que la empresa posee señalizaciones para PcD, mientras que el personal de recursos humanos reporta que este beneficio no lo poseen.

La empresa #6 presenta una discrepancia entre lo reportado por el personal de recursos humanos y por el trabajador. El trabajador reporta que la empresa posee señalizaciones para PcD, mientras que el personal de recursos humanos reporta que este beneficio no lo poseen.

La empresa #8 presenta una discrepancia entre lo reportado por el personal de recursos humanos y por el trabajador. El trabajador reporta que la empresa posee señalizaciones para PcD, mientras que el personal de recursos humanos reporta que este beneficio no lo poseen.

La empresa #10 presenta una discrepancia entre lo reportado por el personal de recursos humanos y por el trabajador. El trabajador reporta que la empresa posee señalizaciones para PcD, mientras que el personal de recursos humanos reporta que este beneficio no lo poseen.

La empresa #11 presenta una discrepancia entre lo reportado por el personal de recursos humanos y por el trabajador. El trabajador reporta que la empresa posee señalizaciones para PcD, mientras que el personal de recursos humanos reporta que este beneficio no lo poseen.

La empresa #12 presenta una discrepancia entre lo reportado por el personal de recursos humanos y por el trabajador. El trabajador reporta que la empresa no posee

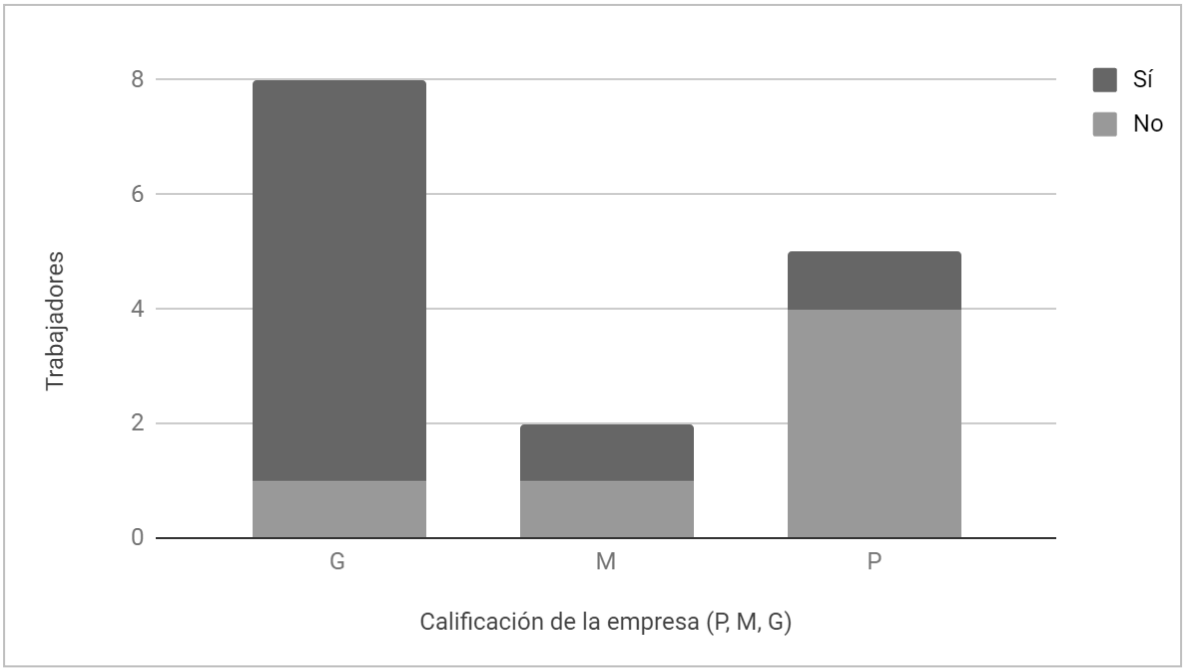
señalizaciones para PcD, mientras que el personal de recursos humanos reporta que este beneficio si lo poseen.

La empresa #13 presenta una discrepancia entre lo reportado por el personal de recursos humanos y por el trabajador. El trabajador reporta que la empresa posee señalizaciones para PcD, mientras que el personal de recursos humanos reporta que este beneficio no lo poseen.

La empresa #15 presenta una discrepancia entre lo reportado por el personal de recursos humanos y por el trabajador. El trabajador reporta que la empresa posee señalizaciones para PcD, mientras que el personal de recursos humanos reporta que este beneficio no lo poseen.

No se encontraron inconsistencias entre lo reportado por el personal de recursos humanos y el trabajador entrevistado en las otras empresas estudiadas.

18. Estacionamientos privados para las discapacidades



Fuente: Datos propios. Barreto y Escalona, 2019.

Gráfico N° 16. *Presencia - ausencia de estacionamientos privados para las PcD en función del tamaño de la empresa.*

El Gráfico N° 16 muestra las empresas posee estacionamientos privados con identificación para las PcD de acuerdo con el personal de recursos humanos, para empresas

grandes, medianas y pequeñas. Siete de las ocho empresas grandes, una de las dos medianas y una de las cinco pequeñas reportaron ofrecer este beneficio a sus trabajadores.

La Tabla N° 19 compara las respuestas del personal de recursos humanos con la PcD entrevistada. Como se puede ver en la tabla, hay tres inconsistencias en las respuestas. Estas inconsistencias corresponden a las empresas #6, #11 y #15.

Tabla N° 19. *Comparación de respuesta entre el personal de RRHH y la PcD en el ítem 18 de acuerdo al tamaño de la empresa.*

		Respuesta de Recursos Humanos	
Tamaño de la empresa	Respuesta de PcD	No	Sí
Grande	No		
	Sí	1	7
Mediana	No	1	
	Sí		1
Pequeña	No	2	
	Sí	2	1

Fuente: Datos propios. Barreto y Escalona, 2019.

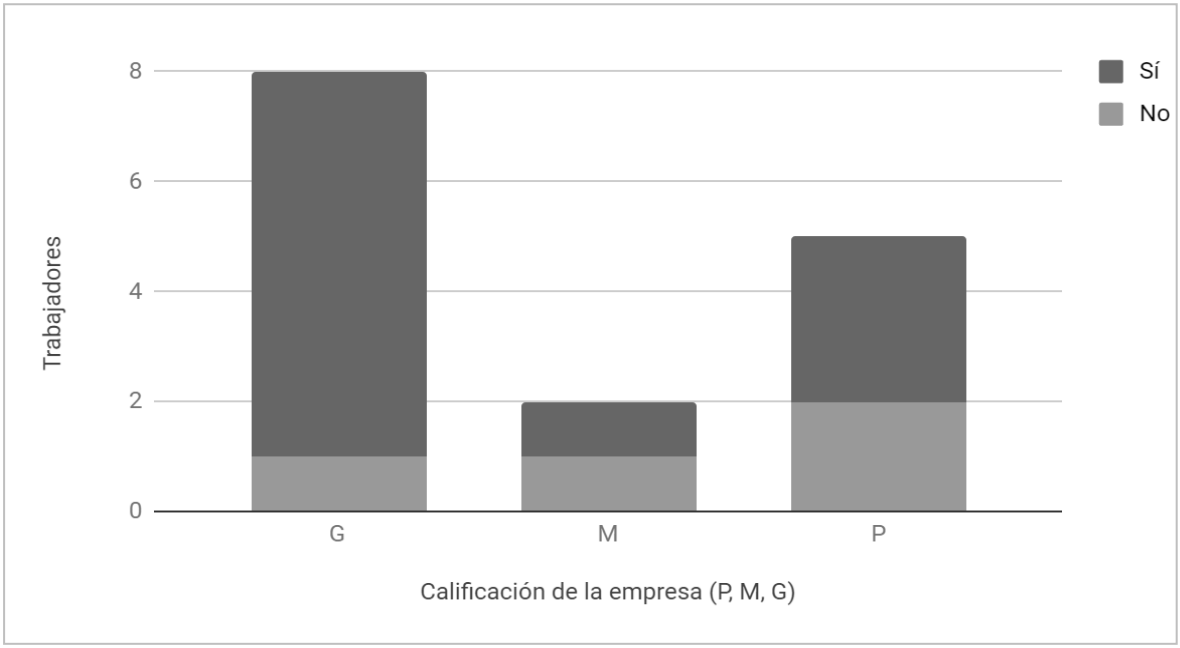
La empresa #6 presenta una discrepancia entre lo reportado por el personal de recursos humanos y por el trabajador. El trabajador reporta que la empresa posee estacionamientos privados con identificación para PcD, mientras que el personal de recursos humanos reporta que este beneficio no lo poseen.

La empresa #11 presenta una discrepancia entre lo reportado por el personal de recursos humanos y por el trabajador. El trabajador reporta que la empresa posee estacionamientos privados con identificación para PcD, mientras que el personal de recursos humanos reporta que este beneficio no lo poseen.

La empresa #15 presenta una discrepancia entre lo reportado por el personal de recursos humanos y por el trabajador. El trabajador reporta que la empresa posee estacionamientos privados con identificación para PcD, mientras que el personal de recursos humanos reporta que este beneficio no lo poseen.

No se encontraron inconsistencias entre lo reportado por el personal de recursos humanos y el trabajador entrevistado en las otras empresas estudiadas.

19. Puestos de trabajo adaptados



Fuente: Datos propios. Barreto y Escalona, 2019.

Gráfico N° 17. *Presencia - ausencia de puestos de trabajo adaptados a las discapacidades en función del tamaño de la empresa.*

El gráfico N° 17 muestra las empresas que poseen puestos de trabajo adaptados a la discapacidad y de acuerdo a su formación profesional de las PcD de acuerdo con el personal de recursos humanos, para empresas grandes, medianas y pequeñas. Siete de las ocho empresas grandes, una de las dos medianas y tres de las cinco pequeñas reportaron ofrecer este beneficio a sus trabajadores.

La Tabla N° 20 compara las respuestas del personal de recursos humanos con la PcD entrevistada. Como se puede ver en la tabla, hay una inconsistencia en las respuestas. Esta inconsistencia corresponde a la empresa #8.

Tabla N° 20. *Comparación de respuesta entre el personal de RRHH y la PcD en el ítem 19 de acuerdo al tamaño de la empresa.*

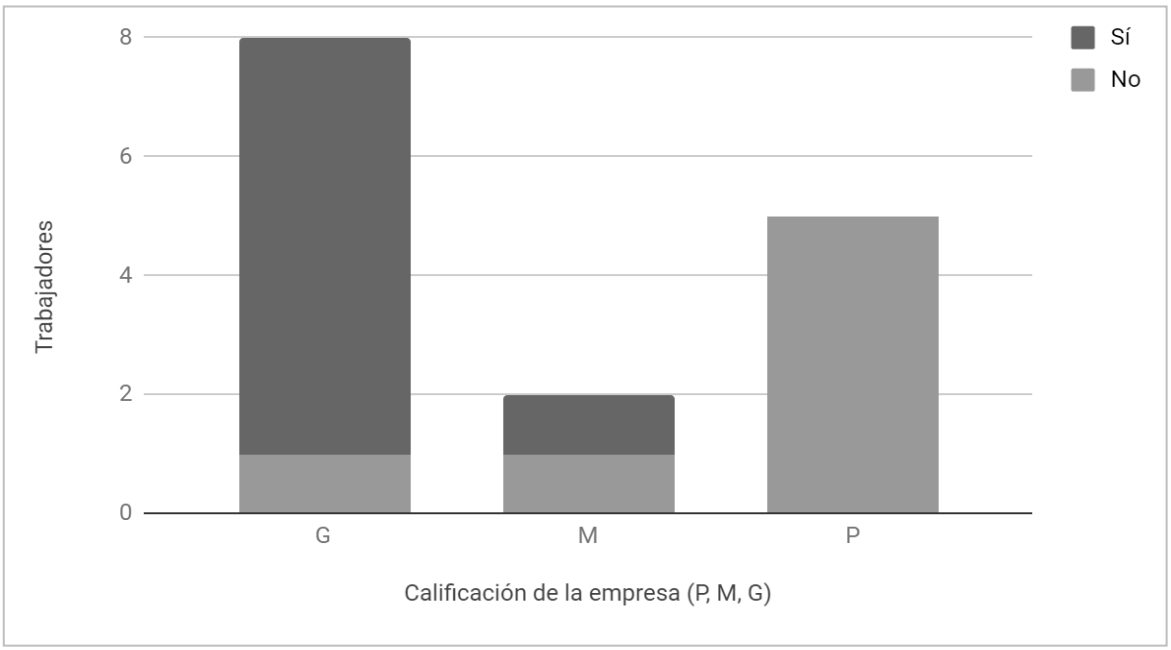
		Respuesta de Recursos Humanos	
Tamaño de la empresa	Respuesta de PcD	No	Sí
Grande	No	1	1
	Sí		6
Mediana	No	1	
	Sí		1
Pequeña	No	2	
	Sí		3

Fuente: Datos propios. Barreto y Escalona, 2019.

La empresa #8 presenta una discrepancia entre lo reportado por el personal de recursos humanos y por el trabajador. El trabajador reporta que la empresa no posee puestos de trabajo adaptados a la discapacidad y de acuerdo a su formación profesional de las PcD, mientras que el personal de recursos humanos reporta que este beneficio si lo poseen.

No se encontraron inconsistencias entre lo reportado por el personal de recursos humanos y el trabajador entrevistado en las otras empresas estudiadas.

20. Puertas eléctricas con sensores especiales



Fuente: Datos propios. Barreto y Escalona, 2019.

Gráfico N° 18. *Presencia - ausencia de puertas eléctricas con sensores en función del tamaño de la empresa.*

El Gráfico N° 18 muestra las empresas que poseen puertas eléctricas con sensores de acuerdo con el personal de recursos humanos, para empresas grandes, medianas y pequeñas. Siete de las ocho empresas grandes, una de las dos medianas y las cinco pequeñas reportaron ofrecer este beneficio a sus trabajadores.

La Tabla N° 21 compara las respuestas del personal de recursos humanos con la PcD entrevistada. Como se puede ver en la tabla, hay cinco inconsistencias en las respuestas. Estas inconsistencias corresponden a las empresas #6, #8, #9, #13 y #15

Tabla N° 21. *Comparación de respuesta entre el personal de RRHH y la PcD en el ítem 20 de acuerdo al tamaño de la empresa.*

		Respuesta de Recursos Humanos	
Tamaño de la empresa	Respuesta de PcD	No	Sí
Grande	No	1	2
	Sí		5
Mediana	No	1	1
	Sí		
Pequeña	No	3	
	Sí	2	

Fuente: Datos propios. Barreto y Escalona, 2019.

La empresa #6 presenta una discrepancia entre lo reportado por el personal de recursos humanos y por el trabajador. El trabajador reporta que la empresa no posee puertas eléctricas con sensores, mientras que el personal de recursos humanos reporta que este beneficio si lo poseen.

La empresa #8 presenta una discrepancia entre lo reportado por el personal de recursos humanos y por el trabajador. El trabajador reporta que la empresa no posee puertas eléctricas con sensores, mientras que el personal de recursos humanos reporta que este beneficio si lo poseen.

La empresa #9 presenta una discrepancia entre lo reportado por el personal de recursos humanos y por el trabajador. El trabajador reporta que la empresa no posee puertas eléctricas con sensores, mientras que el personal de recursos humanos reporta que este beneficio si lo poseen.

La empresa #13 presenta una discrepancia entre lo reportado por el personal de recursos humanos y por el trabajador. El trabajador reporta que la empresa posee puertas

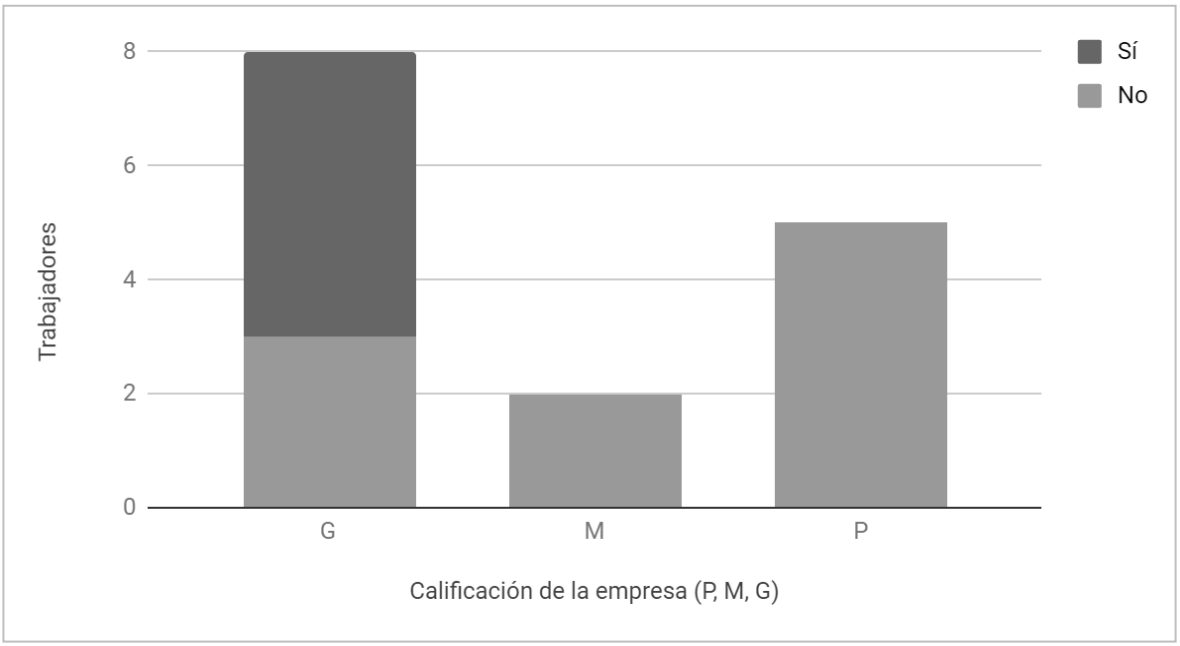
eléctricas con sensores, mientras que el personal de recursos humanos reporta que este beneficio no lo poseen.

La empresa #15 presenta una discrepancia entre lo reportado por el personal de recursos humanos y por el trabajador. El trabajador reporta que la empresa posee puertas eléctricas con sensores, mientras que el personal de recursos humanos reporta que este beneficio no lo poseen.

No se encontraron inconsistencias entre lo reportado por el personal de recursos humanos y el trabajador entrevistado en las otras empresas estudiadas.

Se resalta el hecho de que todas las empresas pequeñas dijeron no poseer puertas eléctricas con sensores.

21. Cajeros especiales



Fuente: Datos propios. Barreto y Escalona, 2019.

Gráfico N° 19. *Presencia - ausencia de cajeros especiales para las discapacidades en función del tamaño de la empresa.*

El Gráfico N° 19 muestra las empresas que poseen cajeros especiales para las PcD de acuerdo con el personal de recursos humanos, para empresas grandes, medianas y pequeñas. Cinco de las ocho empresas grandes, ninguna de las dos medianas y ninguna de las cinco pequeñas reportaron ofrecer este beneficio a sus trabajadores.

La Tabla N° 22 compara las respuestas del personal de recursos humanos con la PcD entrevistada. Como se puede ver en la tabla, hay una inconsistencia en las respuestas. Esta inconsistencia corresponde a la empresa #13.

Tabla N° 22. *Comparación de respuesta entre el personal de RRHH y la PcD en el ítem 21 de acuerdo al tamaño de la empresa.*

		Respuesta de Recursos Humanos	
Tamaño de la empresa	Respuesta de PcD	No	Sí
Grande	No	3	
	Sí		5
Mediana	No	2	
	Sí		
Pequeña	No	4	
	Sí	1	

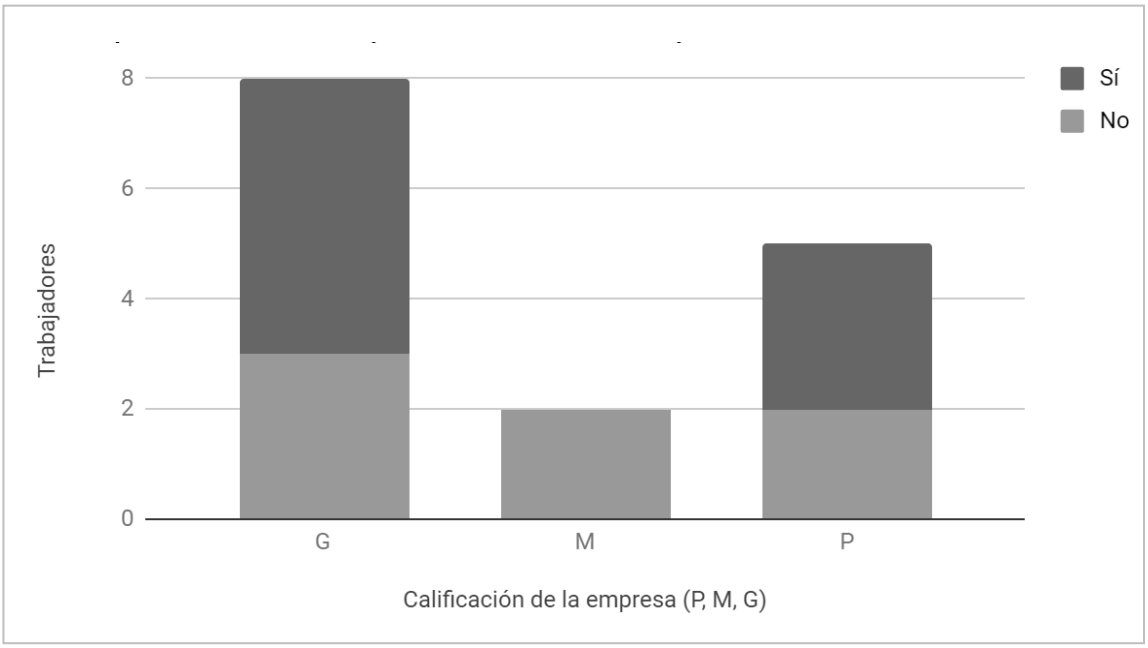
Fuente: Datos propios. Barreto y Escalona, 2019.

La empresa #13 presenta una discrepancia entre lo reportado por el personal de recursos humanos y por el trabajador. El trabajador reporta que la empresa posee cajeros especiales para las distintas discapacidades, mientras que el personal de recursos humanos reporta que este beneficio no lo posee.

No se encontraron inconsistencias entre lo reportado por el personal de recursos humanos y el trabajador entrevistado en las otras empresas estudiadas.

Resulta de interés el hecho de que ninguna empresa pequeña y ninguna empresa mediana posee cajeros especiales para las discapacidades, únicamente las empresas grandes y no son todas las que poseen este beneficio.

22. Manuales de instrucción de fácil comprensión



Fuente: Datos propios. Barreto y Escalona, 2019.

Gráfico N° 20. *Presencia - ausencia de manuales de instrucciones de fácil comprensión en función del tamaño de la empresa.*

El Gráfico N° 20 muestra las empresas que poseen manuales de instrucción de fácil comprensión o adaptados a las PcD de acuerdo con el personal de recursos humanos, para empresas grandes, medianas y pequeñas. Cinco de las ocho empresas grandes, ninguna de las dos medianas y tres de las cinco pequeñas reportaron ofrecer este beneficio a sus trabajadores.

La Tabla N° 23 compara las respuestas del personal de recursos humanos con la PcD entrevistada. Como se puede ver en la tabla, hay cuatro inconsistencias en las respuestas. Estas inconsistencias corresponden a las empresas #3, #4, #6 y #8.

Tabla N° 23. *Comparación de respuesta entre el personal de RRHH y la PcD en el ítem 22 de acuerdo al tamaño de la empresa.*

		Respuesta de Recursos Humanos	
Tamaño de la empresa	Respuesta de PcD	No	Sí
Grande	No	1	2
	Sí	2	3
Mediana	No	2	
	Sí		
Pequeña	No	2	
	Sí		3

Fuente: Datos propios. Barreto y Escalona, 2019.

La empresa #3 presenta una discrepancia entre lo reportado por el personal de recursos humanos y por el trabajador. El trabajador reporta que la empresa posee manuales de instrucción de fácil comprensión o adaptados a las PcD, mientras que el personal de recursos humanos reporta que este beneficio no lo poseen.

La empresa #4 presenta una discrepancia entre lo reportado por el personal de recursos humanos y por el trabajador. El trabajador reporta que la empresa posee manuales de instrucción de fácil comprensión o adaptados a las PcD, mientras que el personal de recursos humanos reporta que este beneficio no lo poseen.

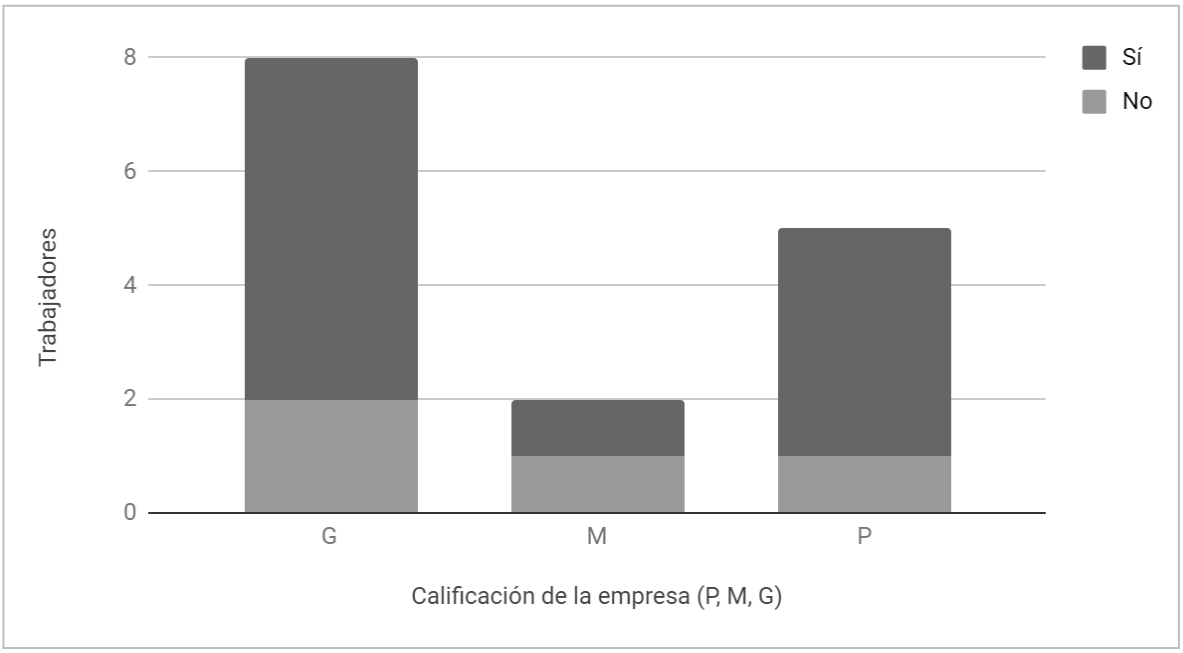
La empresa #6 presenta una discrepancia entre lo reportado por el personal de recursos humanos y por el trabajador. El trabajador reporta que la empresa no posee manuales de instrucción de fácil comprensión o adaptados a las PcD, mientras que el personal de recursos humanos reporta que este beneficio lo poseen.

La empresa #8 presenta una discrepancia entre lo reportado por el personal de recursos humanos y por el trabajador. El trabajador reporta que la empresa no posee manuales de instrucción de fácil comprensión o adaptados a las PcD, mientras que el personal de recursos humanos reporta que este beneficio lo poseen.

No se encontraron inconsistencias entre lo reportado por el personal de recursos humanos y el trabajador entrevistado en las otras empresas estudiadas.

Resultó que ninguna empresa mediana posee manuales fáciles de comprender, y en las empresas pequeñas y grandes existió una variedad de respuestas, por lo que se puede observar que no hay mucha concordancia en este ítem.

23. Sistemas de alarmas diferentes



Fuente: Datos propios. Barreto y Escalona, 2019.

Gráfico N° 21. *Presencia - ausencia de sistemas de alarmas diferentes en función del tamaño de la empresa.*

El Gráfico N° 21 muestra las empresas que posee sistemas de alarmas diferentes (visual y auditiva) de acuerdo con el personal de recursos humanos, para empresas grandes, medianas y pequeñas. Seis de las ocho empresas grandes, una de las dos medianas y cuatro de las cinco pequeñas reportaron ofrecer este beneficio a sus trabajadores.

La Tabla N° 24 compara las respuestas del personal de recursos humanos con la PcD entrevistada. Como se puede ver en la tabla, hay cinco inconsistencias en las respuestas. Estas inconsistencias corresponden a las empresas #2, #6, #8, #11 y #13.

Tabla N° 24. *Comparación de respuesta entre el personal de RRHH y la PcD en el ítem 23 de acuerdo al tamaño de la empresa.*

		Respuesta de Recursos Humanos	
Tamaño de la empresa	Respuesta de PcD	No	Sí
Grande	No		1
	Sí	2	5
Mediana	No	1	
	Sí		1
Pequeña	No	1	2
	Sí		2

Fuente: Datos propios. Barreto y Escalona, 2019.

La empresa #2 presenta una discrepancia entre lo reportado por el personal de recursos humanos y por el trabajador. El trabajador reporta que la empresa posee sistemas de alarmas diferentes (visual y auditiva), mientras que el personal de recursos humanos reporta que este beneficio no lo poseen.

La empresa #6 presenta una discrepancia entre lo reportado por el personal de recursos humanos y por el trabajador. El trabajador reporta que la empresa no posee sistemas de alarmas diferentes (visual y auditiva), mientras que el personal de recursos humanos reporta que este beneficio lo poseen.

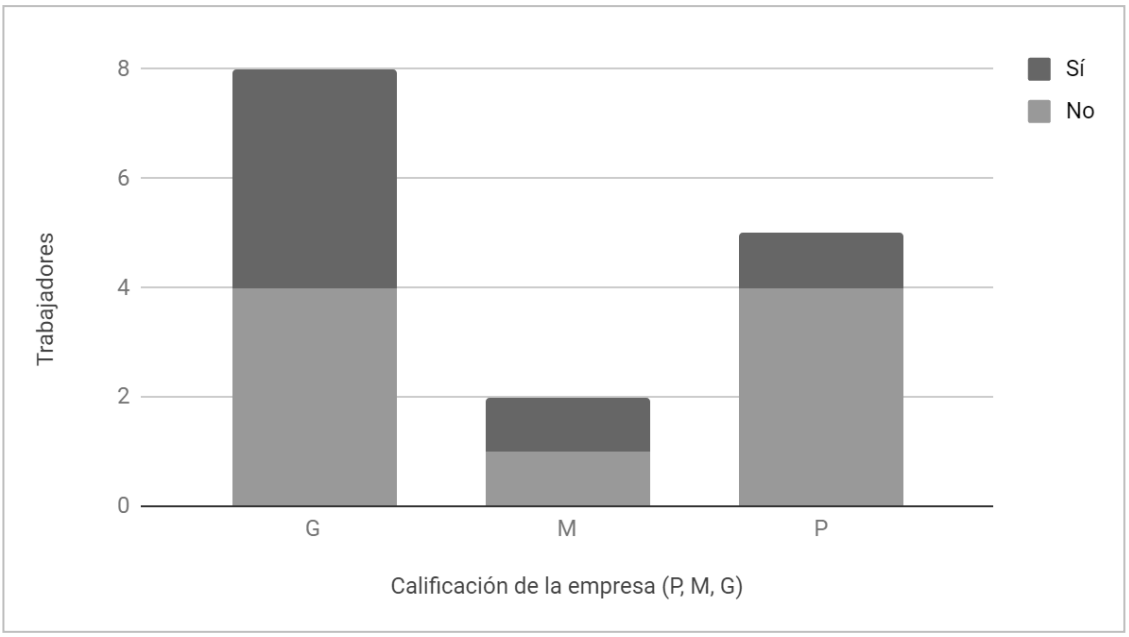
La empresa #8 presenta una discrepancia entre lo reportado por el personal de recursos humanos y por el trabajador. El trabajador reporta que la empresa posee sistemas de alarmas diferentes (visual y auditiva), mientras que el personal de recursos humanos reporta que este beneficio no lo poseen.

La empresa #11 presenta una discrepancia entre lo reportado por el personal de recursos humanos y por el trabajador. El trabajador reporta que la empresa no posee sistemas de alarmas diferentes (visual y auditiva), mientras que el personal de recursos humanos reporta que este beneficio lo poseen.

La empresa #13 presenta una discrepancia entre lo reportado por el personal de recursos humanos y por el trabajador. El trabajador reporta que la empresa no posee sistemas de alarmas diferentes (visual y auditiva), mientras que el personal de recursos humanos reporta que este beneficio lo poseen.

No se encontraron inconsistencias entre lo reportado por el personal de recursos humanos y el trabajador entrevistado en las otras empresas estudiadas.

24. Presentaciones laborales con subtítulos y audio



Fuente: Datos propios. Barreto y Escalona, 2019.

Gráfico N° 22. *Presencia - ausencia de presentaciones laborales con subtítulos y audio en función del tamaño de la empresa.*

El Gráfico N° 22 muestra las empresas utilizan presentaciones laborales con subtítulos y audio de acuerdo con el personal de recursos humanos, para empresas grandes, medianas y pequeñas. Cuatro de las ocho empresas grandes, una de las dos medianas y una de las cinco pequeñas reportaron ofrecer este beneficio a sus trabajadores.

La Tabla N° 25 compara las respuestas del personal de recursos humanos con la PcD entrevistada. Como se puede ver en la tabla, hay cuatro inconsistencias en las respuestas. Estas inconsistencias corresponden a las empresas #2, #3, #10 y #11.

Tabla N° 25. *Comparación de respuesta entre el personal de RRHH y la PcD en el ítem 24 de acuerdo al tamaño de la empresa.*

		Respuesta de Recursos Humanos	
Tamaño de la empresa	Respuesta de PcD	No	Sí
Grande	No	2	
	Sí	2	
Mediana	No	1	1
	Sí		
Pequeña	No	3	
	Sí	1	1

Fuente: Datos propios. Barreto y Escalona, 2019.

La empresa #2 presenta una discrepancia entre lo reportado por el personal de recursos humanos y por el trabajador. El trabajador reporta que la empresa utiliza presentaciones laborales con subtítulos y audio, mientras que el personal de recursos humanos reporta que este beneficio no lo poseen.

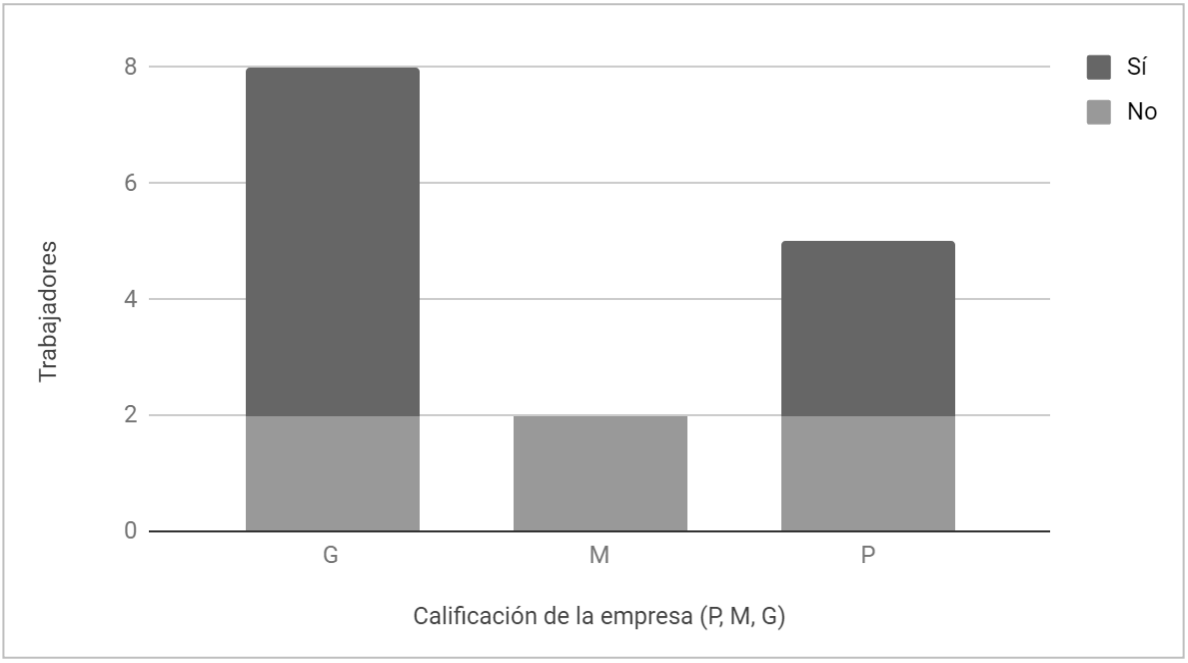
La empresa #3 presenta una discrepancia entre lo reportado por el personal de recursos humanos y por el trabajador. El trabajador reporta que la empresa utiliza presentaciones laborales con subtítulos y audio, mientras que el personal de recursos humanos reporta que este beneficio no lo poseen.

La empresa #10 presenta una discrepancia entre lo reportado por el personal de recursos humanos y por el trabajador. El trabajador reporta que la empresa no utiliza presentaciones laborales con subtítulos y audio, mientras que el personal de recursos humanos reporta que este beneficio lo poseen.

La empresa #11 presenta una discrepancia entre lo reportado por el personal de recursos humanos y por el trabajador. El trabajador reporta que la empresa utiliza presentaciones laborales con subtítulos y audio, mientras que el personal de recursos humanos reporta que este beneficio no lo poseen.

No se encontraron inconsistencias entre lo reportado por el personal de recursos humanos y el trabajador entrevistado en las otras empresas estudiadas.

25. Manillas para las puertas



Fuente: Datos propios. Barreto y Escalona, 2019.

Gráfico N° 23. *Presencia - ausencia de manillas para las puertas en función del tamaño de la empresa.*

El Gráfico N° 23 muestra las empresas posee manillas (tipo palanca) para las puertas de entrada y salida de acuerdo con el personal de recursos humanos, para empresas grandes, medianas y pequeñas. Seis de las ocho empresas grandes, ninguna las dos medianas y tres de las cinco pequeñas reportaron ofrecer este beneficio a sus trabajadores.

La Tabla N° 26 compara las respuestas del personal de recursos humanos con la PcD entrevistada. Como se puede ver en la tabla, hay tres inconsistencias en las respuestas. Estas inconsistencias corresponden a las empresas #2, #8 y #10.

Tabla N° 26. *Comparación de respuesta entre el personal de RRHH la PcD en el ítem 25 de acuerdo al tamaño de la empresa.*

		Respuesta de Recursos Humanos	
Tamaño de la empresa	Respuesta de PcD	No	Sí
Grande	No	1	1
	Sí	1	5
Mediana	No	1	
	Sí	1	
Pequeña	No	2	
	Sí		3

Fuente: Datos propios. Barreto y Escalona, 2019.

La empresa #2 presenta una discrepancia entre lo reportado por el personal de recursos humanos y por el trabajador. El trabajador reporta que la empresa posee manillas (tipo palanca) para las puertas de entrada y salida, mientras que el personal de recursos humanos reporta que este beneficio no lo poseen.

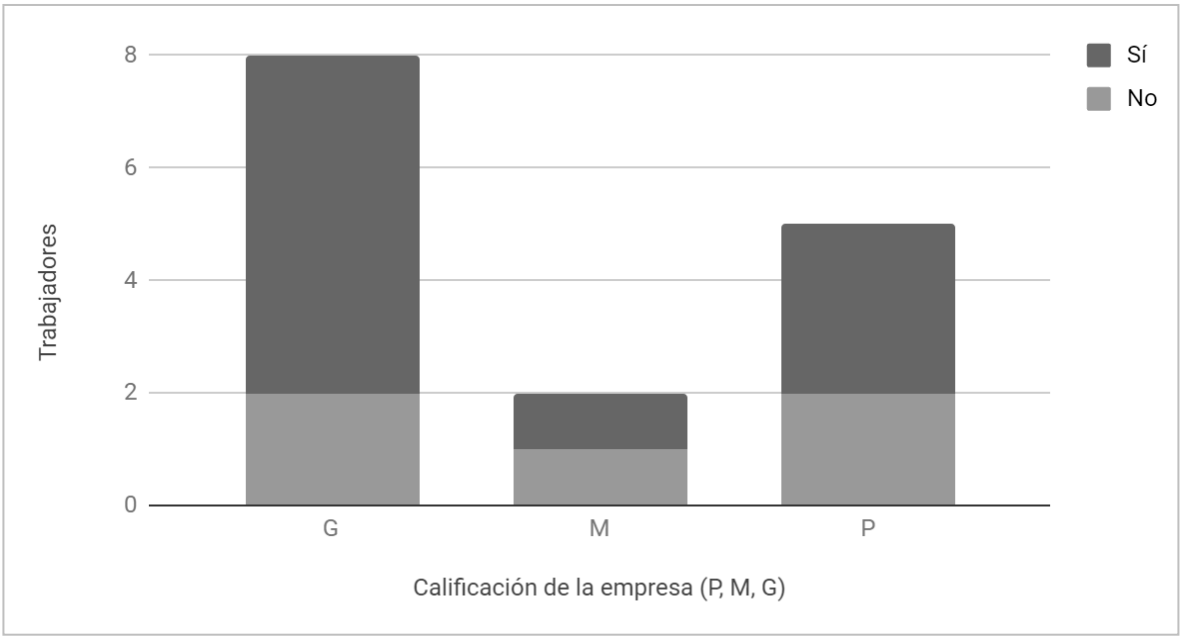
La empresa #8 presenta una discrepancia entre lo reportado por el personal de recursos humanos y por el trabajador. El trabajador reporta que la empresa no posee manillas (tipo palanca) para las puertas de entrada y salida, mientras que el personal de recursos humanos reporta que este beneficio lo poseen.

La empresa #10 presenta una discrepancia entre lo reportado por el personal de recursos humanos y por el trabajador. El trabajador reporta que la empresa posee manillas (tipo palanca) para las puertas de entrada y salida, mientras que el personal de recursos humanos reporta que este beneficio no lo poseen.

No se encontraron inconsistencias entre lo reportado por el personal de recursos humanos y el trabajador entrevistado en las otras empresas estudiadas.

Ninguna de las empresas medianas posee agarraderas para las puertas.

26. Ventanillas accesibles



Fuente: Datos propios. Barreto y Escalona, 2019.

Gráfico N° 24. *Presencia - ausencia de ventanillas de servicio accesibles en función del tamaño de la empresa.*

El Gráfico N° 24 muestra las empresas que posee ventanillas de servicio accesibles para PcD de acuerdo con el personal de recursos humanos, para empresas grandes, medianas y pequeñas. Seis de las ocho empresas grandes, una de las dos medianas y tres de las cinco pequeñas reportaron ofrecer este beneficio a sus trabajadores.

La Tabla N° 27 compara las respuestas del personal de recursos humanos con la PcD entrevistada. Como se puede ver en la tabla, hay cuatro inconsistencias en las respuestas. Estas inconsistencias corresponden a las empresas #2, #6, #9 y #14.

Tabla N° 27. *Comparación de respuesta entre el RRHH y la PcD en el ítem 26 de acuerdo al tamaño de la empresa.*

		Respuesta de Recursos Humanos	
Tamaño de la empresa	Respuesta de PcD	No	Sí
Grande	No	1	1
	Sí	1	5
Mediana	No		
	Sí	1	1
Pequeña	No	1	
	Sí	1	3

Fuente: Datos propios. Barreto y Escalona, 2019.

La empresa #2 presenta una discrepancia entre lo reportado por el personal de recursos humanos y por el trabajador. El trabajador reporta que la empresa posee ventanillas de servicio accesibles para las PcD, mientras que el personal de recursos humanos reporta que este beneficio no lo poseen.

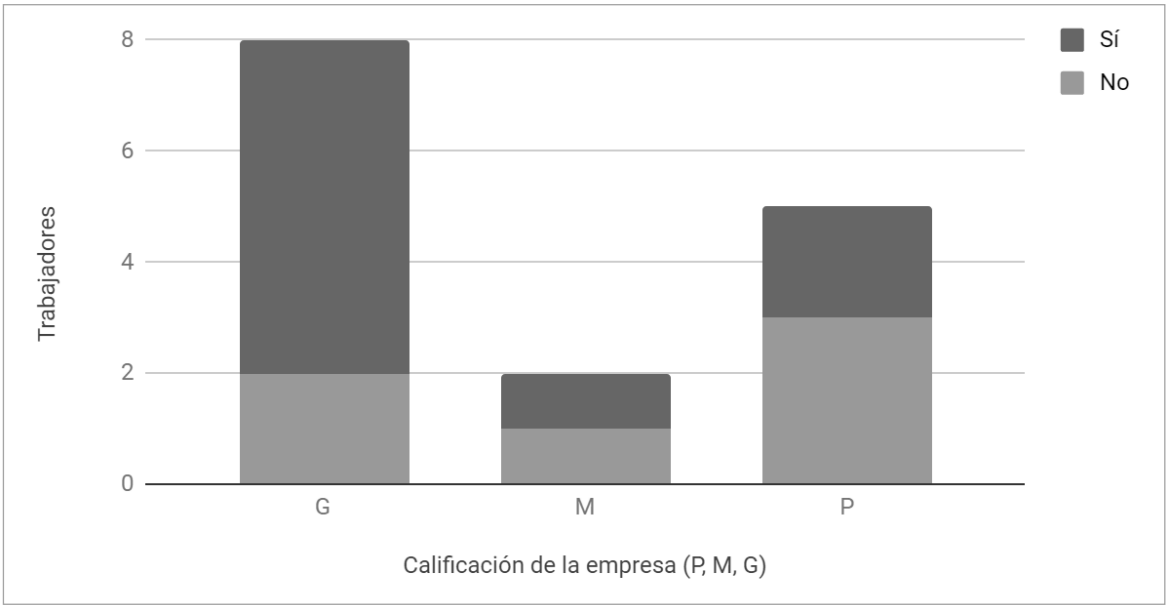
La empresa #6 presenta una discrepancia entre lo reportado por el personal de recursos humanos y por el trabajador. El trabajador reporta que la empresa no posee ventanillas de servicio accesibles para las PcD, mientras que el personal de recursos humanos reporta que este beneficio lo poseen.

La empresa #9 presenta una discrepancia entre lo reportado por el personal de recursos humanos y por el trabajador. El trabajador reporta que la empresa posee ventanillas de servicio accesibles para las PcD, mientras que el personal de recursos humanos reporta que este beneficio no lo poseen.

La empresa #14 presenta una discrepancia entre lo reportado por el personal de recursos humanos y por el trabajador. El trabajador reporta que la empresa posee ventanillas de servicio accesibles para las PcD, mientras que el personal de recursos humanos reporta que este beneficio no lo poseen.

No se encontraron inconsistencias entre lo reportado por el personal de recursos humanos y el trabajador entrevistado en las otras empresas estudiadas.

27. Rampas y ascensores



Fuente: Datos propios. Barreto y Escalona, 2019.

Gráfico N° 25. *Presencia - ausencia de rampas y ascensores en función del tamaño de la empresa.*

El Gráfico N° 25 muestra las empresas que poseen rampas y/o ascensores de acuerdo con el personal de recursos humanos, para empresas grandes, medianas y pequeñas. Seis de las ocho empresas grandes, una de las dos medianas y dos de las cinco pequeñas reportaron ofrecer este beneficio a sus trabajadores.

La Tabla N° 28 compara las respuestas del personal de recursos humanos con la PcD entrevistada. Como se puede ver en la tabla, hay cinco inconsistencias en las respuestas. Estas inconsistencias corresponden a las empresas #4, #6, #9, #13 y #14.

Tabla N° 28. *Comparación de respuesta entre el personal de RRHH y la PcD en el ítem 27 de acuerdo al tamaño de la empresa.*

		Respuesta de Recursos Humanos	
Tamaño de la empresa	Respuesta de PcD	No	Sí
Grande	No		
	Sí	2	6
Mediana	No	1	1
	Sí		
Pequeña	No	1	
	Sí	2	2

Fuente: Datos propios. Barreto y Escalona, 2019.

La empresa #4 presenta una discrepancia entre lo reportado por el personal de recursos humanos y por el trabajador. El trabajador reporta que la empresa posee rampas y/o ascensores mientras que el personal de recursos humanos reporta que este beneficio no lo poseen.

La empresa #6 presenta una discrepancia entre lo reportado por el personal de recursos humanos y por el trabajador. El trabajador reporta que la empresa posee rampas y/o ascensores mientras que el personal de recursos humanos reporta que este beneficio no lo poseen.

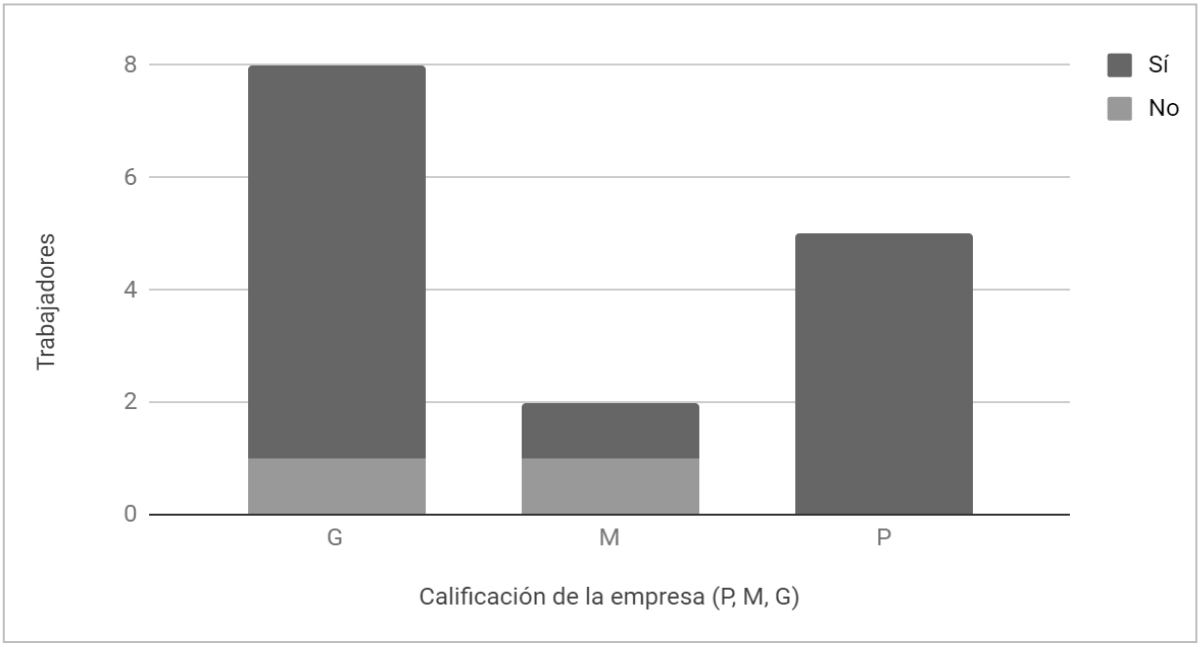
La empresa #9 presenta una discrepancia entre lo reportado por el personal de recursos humanos y por el trabajador. El trabajador reporta que la empresa no posee rampas y/o ascensores mientras que el personal de recursos humanos reporta que este beneficio lo poseen.

La empresa #13 presenta una discrepancia entre lo reportado por el personal de recursos humanos y por el trabajador. El trabajador reporta que la empresa posee rampas y/o ascensores mientras que el personal de recursos humanos reporta que este beneficio no lo poseen.

La empresa #14 presenta una discrepancia entre lo reportado por el personal de recursos humanos y por el trabajador. El trabajador reporta que la empresa posee rampas y/o ascensores mientras que el personal de recursos humanos reporta que este beneficio no lo poseen.

No se encontraron inconsistencias entre lo reportado por el personal de recursos humanos y el trabajador entrevistado en las otras empresas estudiadas.

28. Herramientas de trabajo adecuadas a las discapacidades



Fuente: Datos propios. Barreto y Escalona, 2019.

Gráfico N° 26. *Presencia - ausencia de herramientas de trabajo adecuadas a las discapacidades en función del tamaño de la empresa.*

El Gráfico N° 26 muestra las empresas que poseen herramientas de trabajo adecuadas para las PcD de acuerdo con el personal de recursos humanos, para empresas grandes, medianas y pequeñas. Siete de las ocho empresas grandes, una de las dos medianas y las cinco pequeñas reportaron ofrecer este beneficio a sus trabajadores.

La Tabla N° 29 compara las respuestas del personal de recursos humanos con la PcD entrevistada. Como se puede ver en la tabla, hay una inconsistencia en las respuestas. Esta inconsistencia corresponde a la empresa #2.

Tabla N° 29. Comparación de respuesta entre el personal de RRHH y la PcD en el ítem 28 de acuerdo al tamaño de la empresa.

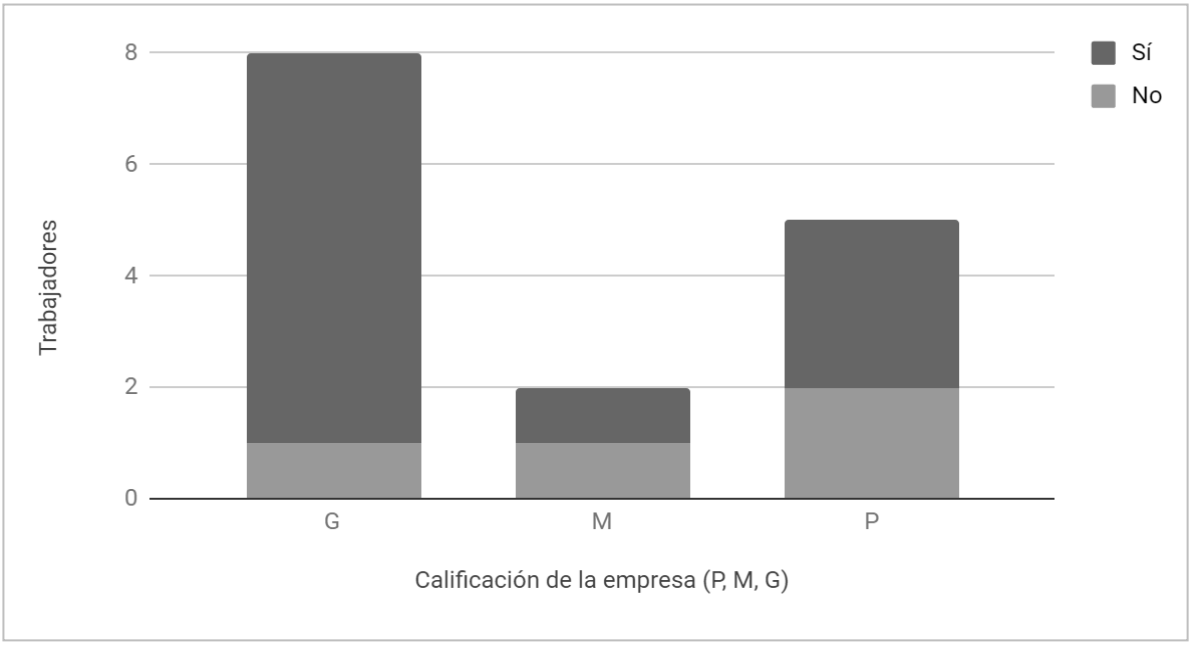
		Respuesta de Recursos Humanos	
Tamaño de la empresa	Respuesta de PcD	No	Sí
Grande	No		
	Sí	1	7
Mediana	No	1	
	Sí		1
Pequeña	No		
	Sí		5

Fuente: Datos propios. Barreto y Escalona, 2019.

La empresa #2 presenta una discrepancia entre lo reportado por el personal de recursos humanos y por el trabajador. El trabajador reporta que la empresa posee herramientas de trabajo adecuadas para las PcD mientras que el personal de recursos humanos reporta que este beneficio no lo poseen.

No se encontraron inconsistencias entre lo reportado por el personal de recursos humanos y el trabajador entrevistado en las otras empresas estudiadas.

29. Estructura física adecuada



Fuente: Datos propios. Barreto y Escalona, 2019.

Gráfico N° 27. *Presencia - ausencia de una estructura física adecuada a las discapacidades en función del tamaño de la empresa.*

El Gráfico N° 27 muestra las empresas que cuentan con una estructura física adecuada para las PcD de acuerdo con el personal de recursos humanos, para empresas grandes, medianas y pequeñas. Seis de las ocho empresas grandes, una de las dos medianas y tres de las cinco pequeñas reportaron ofrecer este beneficio a sus trabajadores.

La Tabla N° 30 compara las respuestas del personal de recursos humanos con la PcD entrevistada. Como se puede ver en la tabla, hay unas inconsistencias en las respuestas. Estas inconsistencias corresponden a las empresas #2 y #9.

Tabla N° 30. *Comparación de respuesta entre el personal de RRHH y la PcD en el ítem 29 de acuerdo al tamaño de la empresa.*

		Respuesta de Recursos Humanos	
Tamaño de la empresa	Respuesta de PcD	No	Sí
Grande	No	1	1
	Sí		6
Mediana	No		
	Sí	1	1
Pequeña	No	2	
	Sí		3

Fuente: Datos propios. Barreto y Escalona, 2019.

La empresa #2 presenta una discrepancia entre lo reportado por el personal de recursos humanos y por el trabajador. El trabajador reporta que la empresa no cuenta con una estructura física adecuada para las PcD, mientras que el personal de recursos humanos reporta que este beneficio lo poseen.

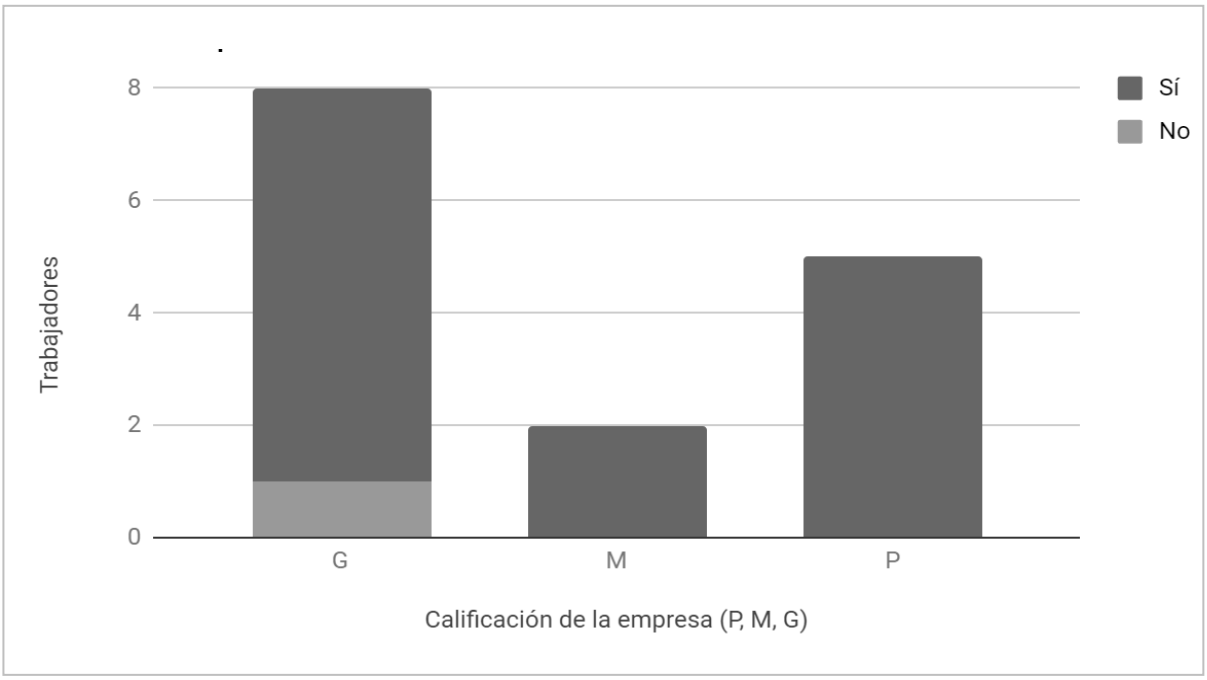
La empresa #9 presenta una discrepancia entre lo reportado por el personal de recursos humanos y por el trabajador. El trabajador reporta que la empresa cuenta con una estructura física adecuada para las PcD, mientras que el personal de recursos humanos reporta que este beneficio no lo poseen.

No se encontraron inconsistencias entre lo reportado por el personal de recursos humanos y el trabajador entrevistado en las otras empresas estudiadas.

El hecho de que en los beneficios especiales la PcD indique que no los posee y el encargado de RRHH indique que si, se pudiera entender como un tema de incomodidad de la PcD. Por el motivo, de que los beneficios especiales están diseñados para asegurar la comodidad y seguridad del trabajador con discapacidad en la empresa.

Incentivos monetarios

30. Bonos económicos



Fuente: Datos propios. Barreto y Escalona, 2019.

Gráfico N° 28. *Presencia - ausencia de bonos económicos en función del tamaño de la empresa.*

El Gráfico N° 28 muestra las empresas que les otorgan bonos económicos a las PcD de acuerdo con el personal de recursos humanos, para empresas grandes, medianas y pequeñas. Siete de las ocho empresas grandes, las dos medianas y las cinco pequeñas reportaron ofrecer este incentivo a sus trabajadores.

La Tabla N° 31 compara las respuestas del personal de recursos humanos con la PcD entrevistada. Como se puede ver en la tabla, hay tres inconsistencias en las respuestas. Estas inconsistencias corresponden a las empresas #6, #8 y #9.

Tabla N° 31. *Comparación de respuesta entre el personal de RRHH y la PcD en el ítem 30 de acuerdo al tamaño de la empresa.*

		Respuesta de Recursos Humanos	
Tamaño de la empresa	Respuesta de PcD	No	Sí
Grande	No		1
	Sí	1	6
Mediana	No		1
	Sí		1
Pequeña	No		
	Sí		5

Fuente: Datos propios. Barreto y Escalona, 2019.

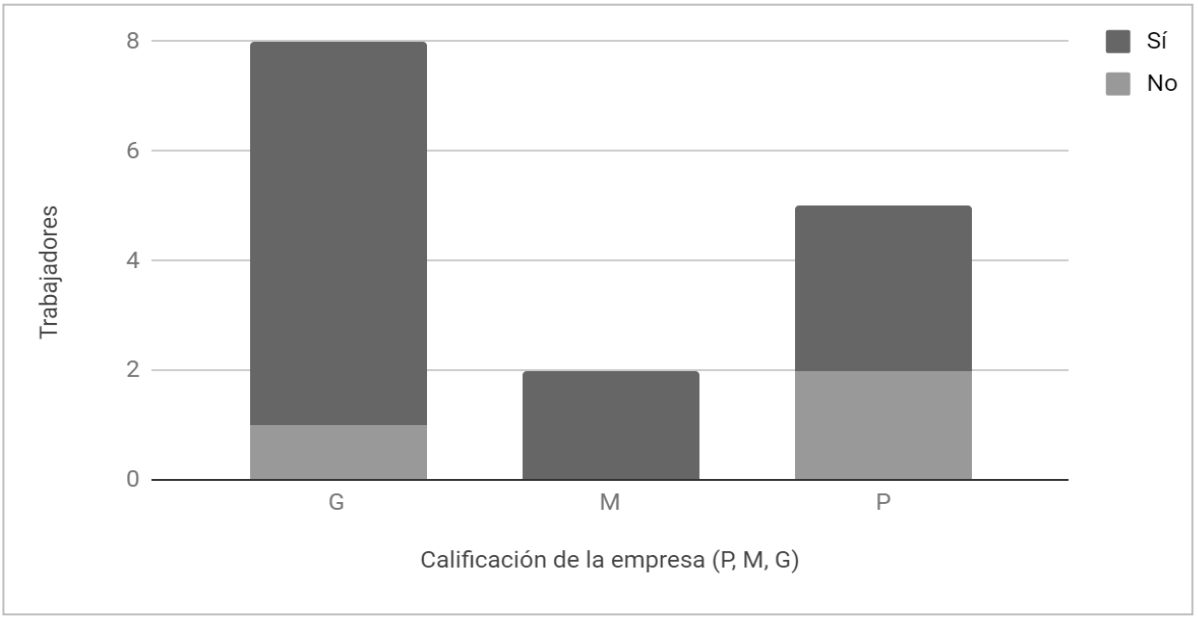
La empresa #6 presenta una discrepancia entre lo reportado por el personal de recursos humanos y por el trabajador. El trabajador reporta que le otorgan bonos económicos al igual que al resto de los empleados, mientras que el personal de recursos humanos reporta que este incentivo no se le otorga.

La empresa #8 presenta una discrepancia entre lo reportado por el personal de recursos humanos y por el trabajador. El trabajador reporta que no le otorgan bonos económicos al igual que al resto de los empleados, mientras que el personal de recursos humanos reporta que este incentivo se le otorga.

La empresa #9 presenta una discrepancia entre lo reportado por el personal de recursos humanos y por el trabajador. El trabajador reporta que no le otorgan bonos económicos al igual que al resto de los empleados, mientras que el personal de recursos humanos reporta que este incentivo se le otorga.

No se encontraron inconsistencias entre lo reportado por el personal de recursos humanos y el trabajador entrevistado en las otras empresas estudiadas.

31. Comisiones



Fuente: Datos propios. Barreto y Escalona, 2019.

Gráfico N° 29. *Presencia - ausencia de comisiones en función del tamaño de la empresa.*

El Gráfico N° 29 muestra las empresas que les otorga comisiones a las PcD de acuerdo con el personal de recursos humanos, para empresas grandes, medianas y pequeñas. Siete de las ocho empresas grandes, las dos medianas y tres de las cinco pequeñas reportaron ofrecer este incentivo a sus trabajadores.

La Tabla N° 32 compara las respuestas del personal de recursos humanos con la PcD entrevistada. Como se puede ver en la tabla, hay dos inconsistencias en las respuestas. Estas inconsistencias corresponden a las empresas #1 y #8.

Tabla N° 32. *Comparación de respuesta entre el personal de RRHH y la PcD en el ítem 31 de acuerdo al tamaño de la empresa.*

		Respuesta de Recursos Humanos	
Tamaño de la empresa	Respuesta de PcD	No	Sí
Grande	No		1
	Sí	1	6
Mediana	No		
	Sí		2
Pequeña	No	2	
	Sí		3

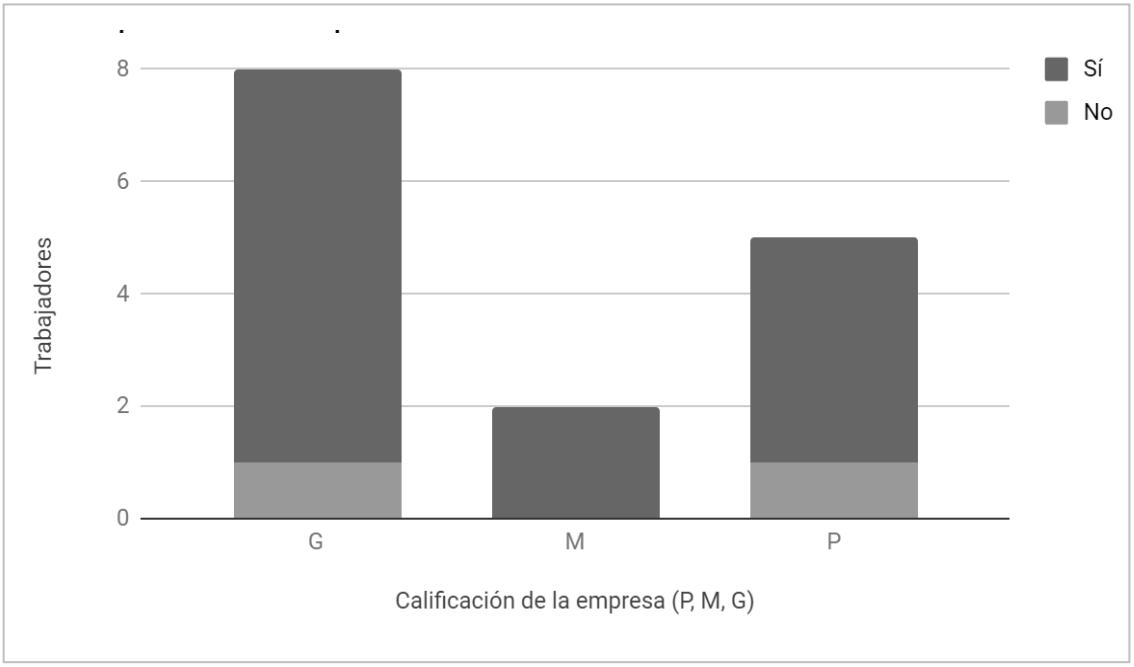
Fuente: Datos propios. Barreto y Escalona, 2019.

La empresa #1 presenta una discrepancia entre lo reportado por el personal de recursos humanos y por el trabajador. El trabajador reporta que le otorgan comisiones a las PcD como a cualquier otro empleado, mientras que el personal de recursos humanos reporta que este incentivo no se le otorga.

La empresa #8 presenta una discrepancia entre lo reportado por el personal de recursos humanos y por el trabajador. El trabajador reporta que no le otorgan comisiones a las PcD como a cualquier otro empleado, mientras que el personal de recursos humanos reporta que este incentivo se le otorga.

No se encontraron inconsistencias entre lo reportado por el personal de recursos humanos y el trabajador entrevistado en las otras empresas estudiadas.

32. Aumento por méritos



Fuente: Datos propios. Barreto y Escalona, 2019.

Gráfico N° 30. *Presencia - ausencia de aumentos por méritos en función del tamaño de la empresa.*

El Gráfico N° 30 muestra las empresas que les otorga aumentos por méritos a las PcD de acuerdo con el personal de recursos humanos, para empresas grandes, medianas y

pequeñas. Siete de las ocho empresas grandes, las dos medianas y cuatro de las cinco pequeñas reportaron ofrecer este incentivo a sus trabajadores.

La Tabla N° 33 compara las respuestas del personal de recursos humanos con la PcD entrevistada. Como se puede ver en la tabla, hay dos inconsistencias en las respuestas. Estas inconsistencias corresponden a las empresas #6 y #8.

Tabla N° 33. *Comparación de respuesta entre el personal de RRHH y la PcD en el ítem 32 de acuerdo al tamaño de la empresa.*

		Respuesta de Recursos Humanos	
Tamaño de la empresa	Respuesta de PcD	No	Sí
Grande	No		1
	Sí	1	6
Mediana	No		
	Sí		2
Pequeña	No	1	
	Sí		4

Fuente: Datos propios. Barreto y Escalona, 2019.

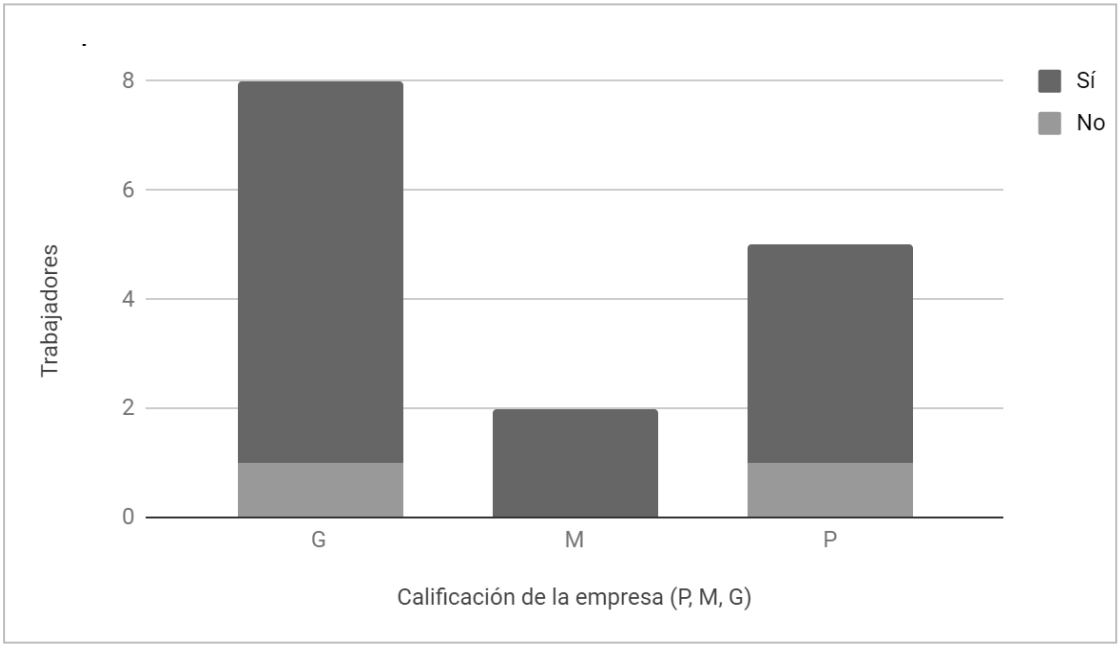
La empresa #6 presenta una discrepancia entre lo reportado por el personal de recursos humanos y por el trabajador. El trabajador reporta que no le otorgan aumentos por méritos como a cualquier otro empleado, mientras que el personal de recursos humanos reporta que este incentivo se le otorga.

La empresa #8 presenta una discrepancia entre lo reportado por el personal de recursos humanos y por el trabajador. El trabajador reporta que le otorgan aumentos por méritos como a cualquier otro empleado, mientras que el personal de recursos humanos reporta que este incentivo no se le otorga.

No se encontraron inconsistencias entre lo reportado por el personal de recursos humanos y el trabajador entrevistado en las otras empresas estudiadas

Incentivos no monetarios

33. Capacitaciones y talleres



Fuente. Datos propios. Barreto y Escalona, 2019.

Gráfico N° 31. *Presencia - ausencia de la posibilidad de asistir a talleres de capacitaciones en función del tamaño de la empresa.*

El Gráfico N° 31 muestra las empresas que les facilitan la posibilidad de asistir a talleres de capacitaciones a las PcD de acuerdo con el personal de recursos humanos, para empresas grandes, medianas y pequeñas. Siete de las ocho empresas grandes, las dos medianas y cuatro de las cinco pequeñas reportaron ofrecer este incentivo a sus trabajadores.

La Tabla N° 34 compara las respuestas del personal de recursos humanos con la PcD entrevistada. Como se puede ver en la tabla, hay tres inconsistencias en las respuestas. Estas inconsistencias corresponden a las empresas #8, #9 y #10.

Tabla N° 34. *Comparación de respuesta entre el personal de RRHH y la PcD en el ítem 33 de acuerdo al tamaño de la empresa.*

		Respuesta de Recursos Humanos	
Tamaño de la empresa	Respuesta de PcD	No	Sí
Grande	No	1	1
	Sí		6
Mediana	No		2
	Sí		
Pequeña	No	1	
	Sí		4

Fuente: Datos propios. Barreto y Escalona, 2019.

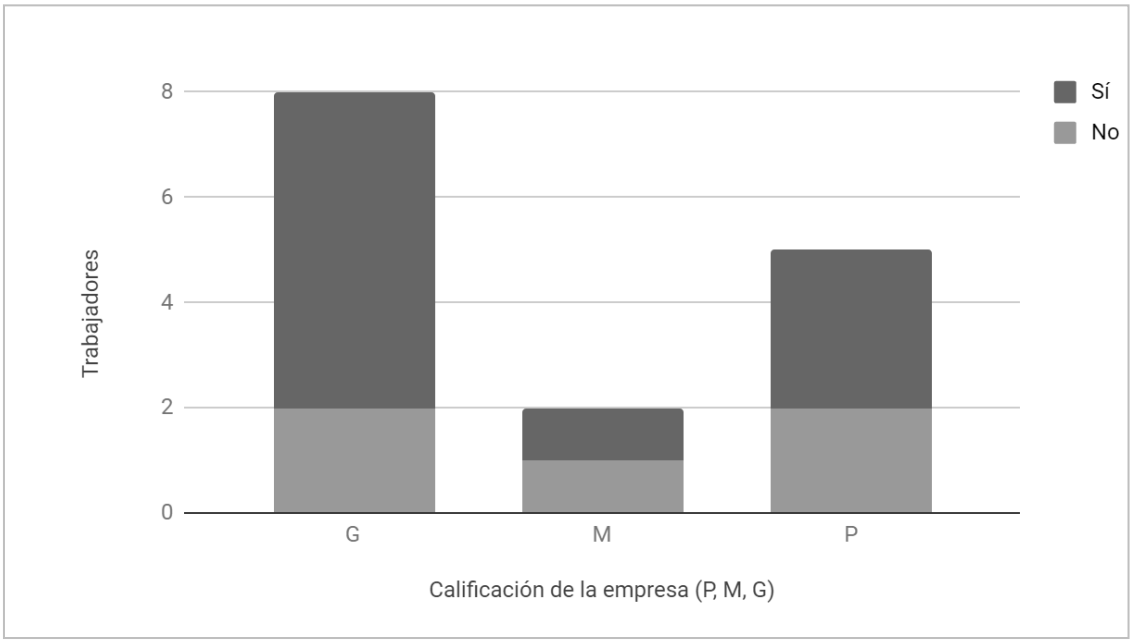
La empresa #8 presenta una discrepancia entre lo reportado por el personal de recursos humanos y por el trabajador. El trabajador reporta que no le facilitan la posibilidad de asistir a talleres de capacitaciones mientras que el personal de recursos humanos reporta que este incentivo se le otorga.

La empresa #9 presenta una discrepancia entre lo reportado por el personal de recursos humanos y por el trabajador. El trabajador reporta que no le facilitan la posibilidad de asistir a talleres de capacitaciones mientras que el personal de recursos humanos reporta que este incentivo se le otorga.

La empresa #10 presenta una discrepancia entre lo reportado por el personal de recursos humanos y por el trabajador. El trabajador reporta que no le facilitan la posibilidad de asistir a talleres de capacitaciones mientras que el personal de recursos humanos reporta que este incentivo se le otorga.

No se encontraron inconsistencias entre lo reportado por el personal de recursos humanos y el trabajador entrevistado en las otras empresas estudiadas.

34. Áreas de descanso



Fuente: Datos propios. Barreto y Escalona, 2019.

Gráfico N° 32. *Presencia - ausencia de áreas de descanso adaptadas a las discapacidades en función del tamaño de la empresa.*

El Gráfico N° 32 muestra las empresas poseen áreas de descanso adaptadas a las discapacidades de acuerdo con el personal de recursos humanos, para empresas grandes, medianas y pequeñas. Seis de las ocho empresas grandes, una de las dos medianas y tres de las cinco pequeñas reportaron ofrecer este incentivo sus trabajadores.

La Tabla N° 35 compara las respuestas del personal de recursos humanos con la PcD entrevistada. Como se puede ver en la tabla, hay tres inconsistencias en las respuestas. Estas inconsistencias corresponden a las empresas #1, #6 y #8.

Tabla N° 35. *Comparación de respuesta entre el personal de RRHH y la PcD en el ítem 34 de acuerdo al tamaño de la empresa.*

		Respuesta de Recursos Humanos	
Tamaño de la empresa	Respuesta de PcD	No	Sí
Grande	No	1	2
	Sí	1	4
Mediana	No	1	
	Sí		1
Pequeña	No	2	
	Sí		3

Fuente: Datos propios. Barreto y Escalona, 2019.

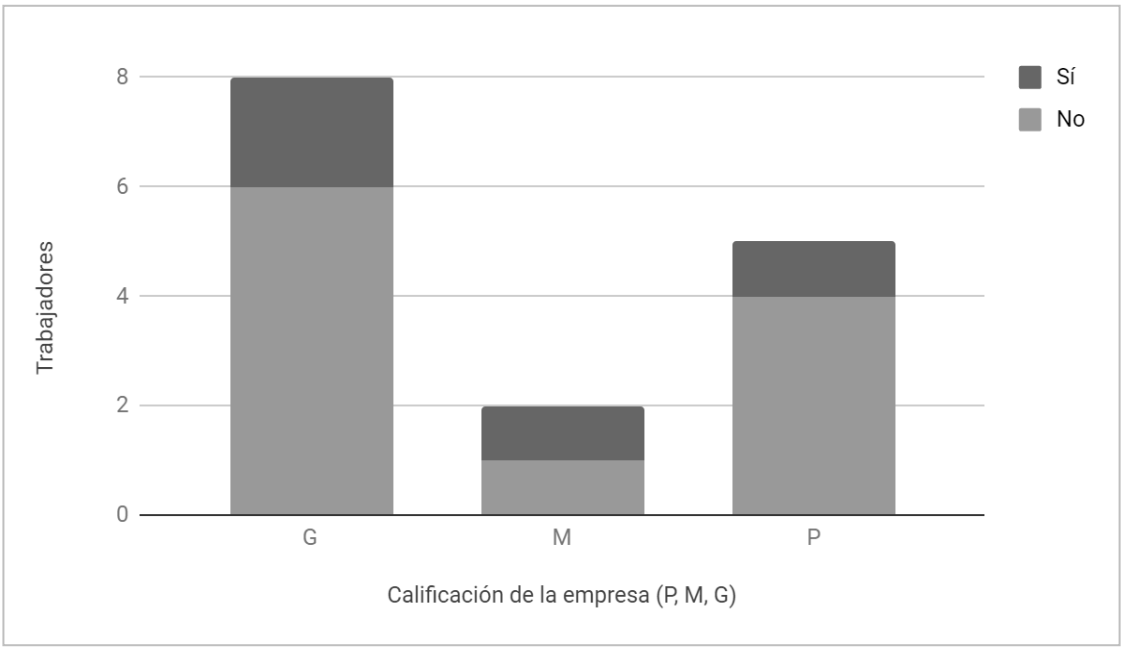
La empresa #1 presenta una discrepancia entre lo reportado por el personal de recursos humanos y por el trabajador. El trabajador reporta que la empresa no posee áreas de descanso adaptadas a las discapacidades, mientras que el personal de recursos humanos reporta que este incentivo lo poseen.

La empresa #6 presenta una discrepancia entre lo reportado por el personal de recursos humanos y por el trabajador. El trabajador reporta que la empresa no posee áreas de descanso adaptadas a las discapacidades, mientras que el personal de recursos humanos reporta que este incentivo lo poseen,

La empresa #8 presenta una discrepancia entre lo reportado por el personal de recursos humanos y por el trabajador. El trabajador reporta que la empresa posee áreas de descanso adaptadas a las discapacidades, mientras que el personal de recursos humanos reporta que este incentivo no lo poseen,

No se encontraron inconsistencias entre lo reportado por el personal de recursos humanos y el trabajador entrevistado en las otras empresas estudiadas.

35. Paseos y excursiones



Fuente: Datos propios. Barreto y Escalona, 2019.

Gráfico N° 33. *Presencia - ausencia de paseos y excursiones en los planes de adaptaciones en función del tamaño de la empresa.*

El Gráfico N° 33 muestra las empresas que incluyen paseos y excursiones en sus planes de adaptaciones para PcD de acuerdo con el personal de recursos humanos, para empresas grandes, medianas y pequeñas. Dos de las ocho empresas grandes, una de las dos medianas y una de las cinco pequeñas reportaron ofrecer este incentivo a sus trabajadores.

La Tabla N° 36 compara las respuestas del personal de recursos humanos con la PcD entrevistada. Como se puede ver en la tabla, hay seis inconsistencias en las respuestas. Estas inconsistencias corresponden a las empresas #1, #3, #4, #7, #8 y #14.

Tabla N° 36. *Comparación de respuesta entre el personal de RRHH y la PcD en el ítem 35 de acuerdo al tamaño de la empresa.*

		Respuesta de Recursos Humanos	
Tamaño de la empresa	Respuesta de PcD	No	Sí
Grande	No	2	1
	Sí	4	1
Mediana	No	1	
	Sí		1
Pequeña	No	3	
	Sí	1	1

Fuente: Datos propios. Barreto y Escalona, 2019.

La empresa #1 presenta una discrepancia entre lo reportado por el personal de recursos humanos y por el trabajador. El trabajador reporta que la empresa no incluye paseos y excursiones en sus planes de adaptaciones para PcD, mientras que el personal de recursos humanos reporta que este incentivo se incluye.

La empresa #3 presenta una discrepancia entre lo reportado por el personal de recursos humanos y por el trabajador. El trabajador reporta que la empresa incluye paseos y excursiones en sus planes de adaptaciones para PcD, mientras que el personal de recursos humanos reporta que este incentivo no se incluye.

La empresa #4 presenta una discrepancia entre lo reportado por el personal de recursos humanos y por el trabajador. El trabajador reporta que la empresa incluye paseos y excursiones en sus planes de adaptaciones para PcD, mientras que el personal de recursos humanos reporta que este incentivo no se incluye.

La empresa #7 presenta una discrepancia entre lo reportado por el personal de recursos humanos y por el trabajador. El trabajador reporta que la empresa incluye paseos y excursiones en sus planes de adaptaciones para PcD, mientras que el personal de recursos humanos reporta que este incentivo no se incluye.

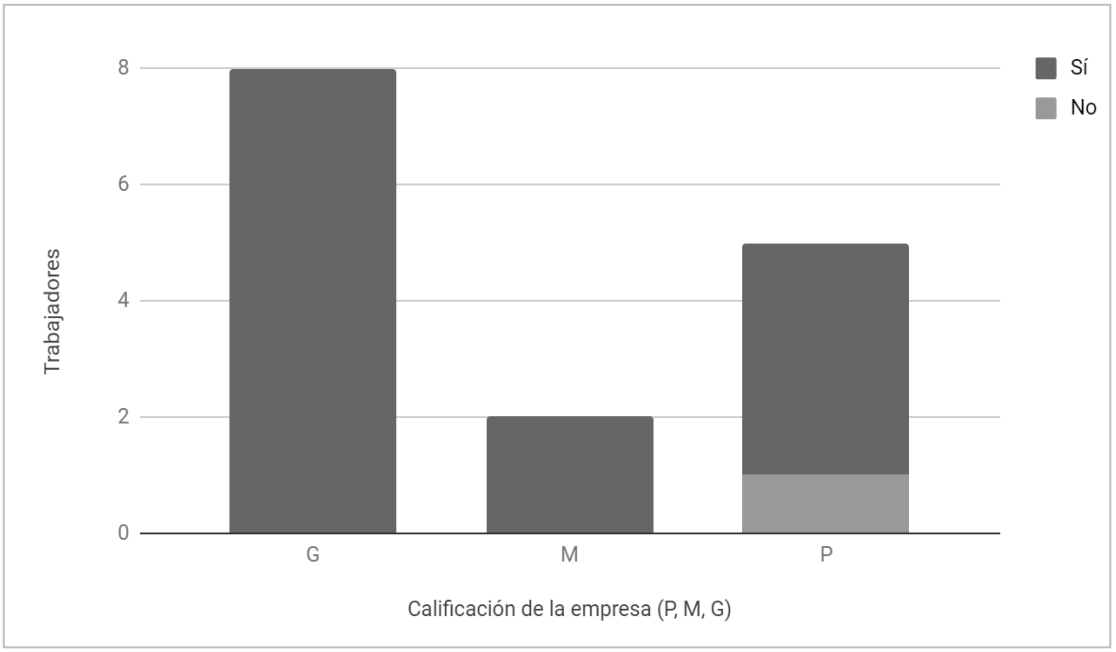
La empresa #8 presenta una discrepancia entre lo reportado por el personal de recursos humanos y por el trabajador. El trabajador reporta que la empresa incluye paseos y excursiones en sus planes de adaptaciones para PcD, mientras que el personal de recursos humanos reporta que este incentivo no se incluye.

La empresa #14 presenta una discrepancia entre lo reportado por el personal de recursos humanos y por el trabajador. El trabajador reporta que la empresa incluye paseos y

excursiones en sus planes de adaptaciones para PcD, mientras que el personal de recursos humanos reporta que este incentivo no se incluye.

No se encontraron inconsistencias entre lo reportado por el personal de recursos humanos y el trabajador entrevistado en las otras empresas estudiadas.

36. Seguridad en el empleo



Fuente: Datos propios. Barreto y Escalona, 2019.

Gráfico N° 34. *Presencia - ausencia de seguridad en el empleo y notificación de los riesgos asociados al puesto de trabajo en función del tamaño de la empresa.*

El Gráfico N° 34 muestra las empresas que posee seguridad en el empleo y si le notifican los riesgos asociados al puesto de trabajo de acuerdo con el personal de recursos humanos, para empresas grandes, medianas y pequeñas. Las ocho empresas grandes, las dos medianas y cuatro de las cinco pequeñas reportaron ofrecer este incentivo a sus trabajadores.

La Tabla N° 37 compara las respuestas del personal de recursos humanos con la PcD entrevistada. Como se puede ver en la tabla, hay una inconsistencia en las respuestas. Esta inconsistencia corresponde a la empresa #8.

Tabla N° 37. *Comparación de respuesta entre el personal de RRHH y la PcD en el ítem 36 de acuerdo al tamaño de la empresa.*

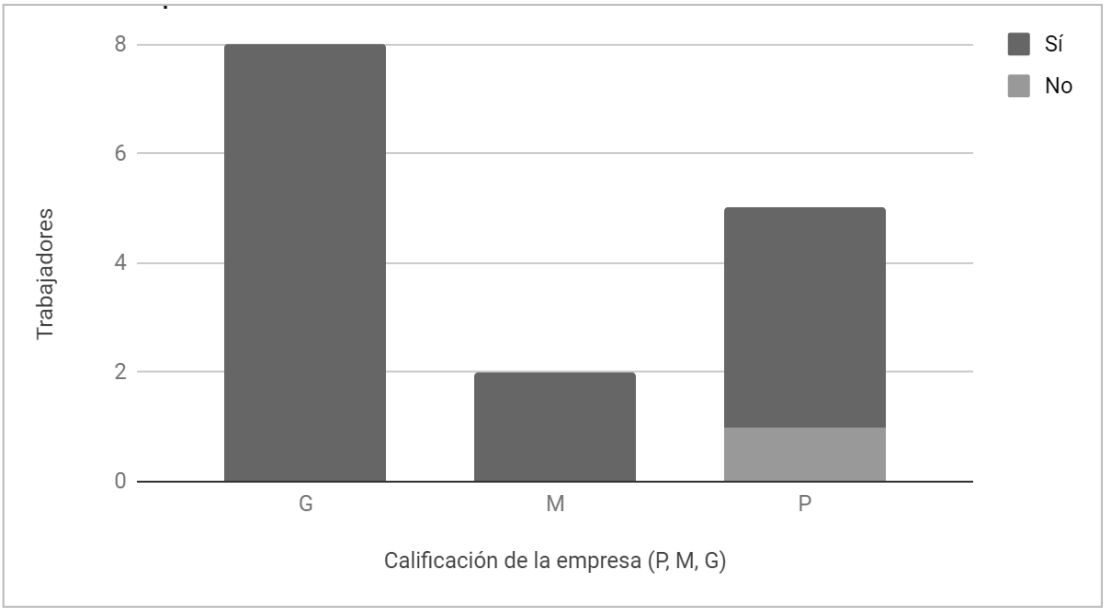
		Respuesta de Recursos Humanos	
Tamaño de la empresa	Respuesta de PcD	No	Sí
Grande	No		1
	Sí		7
Mediana	No		
	Sí		2
Pequeña	No	1	
	Sí		4

Fuente: Datos propios. Barreto y Escalona, 2019.

La empresa #8 presenta una discrepancia entre lo reportado por el personal de recursos humanos y por el trabajador. El trabajador reporta que no posee seguridad en el empleo y no se le notificaron los riesgos asociados al puesto de trabajo, mientras que el personal de recursos humanos reporta que este incentivo lo posee.

No se encontraron inconsistencias entre lo reportado por el personal de recursos humanos y el trabajador entrevistado en las otras empresas estudiadas.

37. Reconocimientos



Fuente: Datos propios. Barreto y Escalona, 2019.

Gráfico N° 35. *Presencia - ausencia de reconocimientos por su labor en función del tamaño de la empresa.*

El Gráfico N° 35 muestra las empresas que le conceden reconocimientos por la labor a las PcD de acuerdo con el personal de recursos humanos, para empresas grandes, medianas y pequeñas. Las ocho empresas grandes, las dos medianas y cuatro de las cinco pequeñas reportaron ofrecer este incentivo a sus trabajadores.

La Tabla N° 38 compara las respuestas del personal de recursos humanos con la PcD entrevistada. Como se puede ver en la tabla, hay tres inconsistencias en las respuestas. Estas inconsistencias corresponden a las empresas #6, #8 y #9.

Tabla N° 38. *Comparación de respuesta entre el personal de RRHH y la PcD en el ítem 37 de acuerdo al tamaño de la empresa.*

		Respuesta de Recursos Humanos	
Tamaño de la empresa	Respuesta de PcD	No	Sí
Grande	No		2
	Sí		6
Mediana	No		1
	Sí		1
Pequeña	No	1	
	Sí		4

Fuente: Datos propios. Barreto y Escalona, 2019.

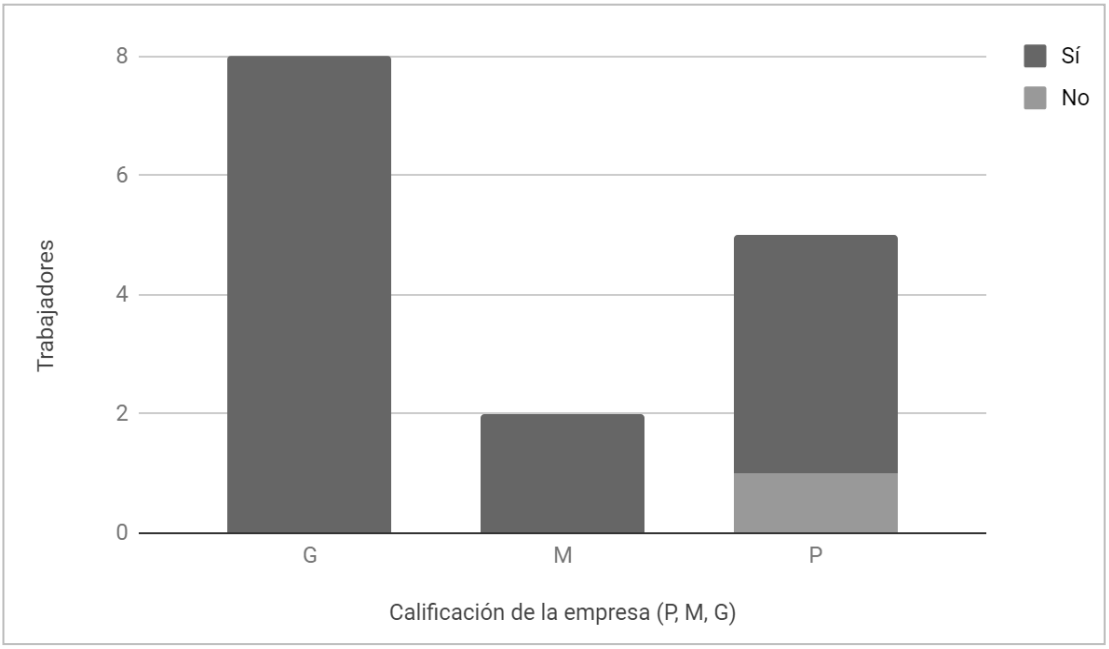
La empresa #6 presenta una discrepancia entre lo reportado por el personal de recursos humanos y por el trabajador. El trabajador reporta que no le conceden reconocimientos por su labor como a cualquier otro empleado, mientras que el personal de recursos humanos reporta que este incentivo se le concede.

La empresa #8 presenta una discrepancia entre lo reportado por el personal de recursos humanos y por el trabajador. El trabajador reporta que no le conceden reconocimientos por su labor como a cualquier otro empleado, mientras que el personal de recursos humanos reporta que este incentivo se le concede.

La empresa #9 presenta una discrepancia entre lo reportado por el personal de recursos humanos y por el trabajador. El trabajador reporta que no le conceden reconocimientos por su labor como a cualquier otro empleado, mientras que el personal de recursos humanos reporta que este incentivo se le concede.

No se encontraron inconsistencias entre lo reportado por el personal de recursos humanos y el trabajador entrevistado en las otras empresas estudiadas.

38. Fiestas y celebraciones



Fuente: Datos propios. Barreto y Escalona, 2019.

Gráfico N° 36. *Presencia - ausencia de fiestas y celebraciones en función del tamaño de la empresa.*

El Gráfico N° 36 muestra las empresas que incluye fiestas y celebraciones de acuerdo con el personal de recursos humanos, para empresas grandes, medianas y pequeñas. Las ocho empresas grandes, las dos medianas y cuatro de las cinco pequeñas reportaron ofrecer este incentivo a sus trabajadores.

La Tabla N° 39 compara las respuestas del personal de recursos humanos con la PcD entrevistada. Como se puede ver en la tabla, hay una inconsistencia en las respuestas. Esta inconsistencia corresponde a la empresa #11.

Tabla N° 39. *Comparación de respuesta entre el personal de RRHH y la PcD en el ítem 38 de acuerdo al tamaño de la empresa.*

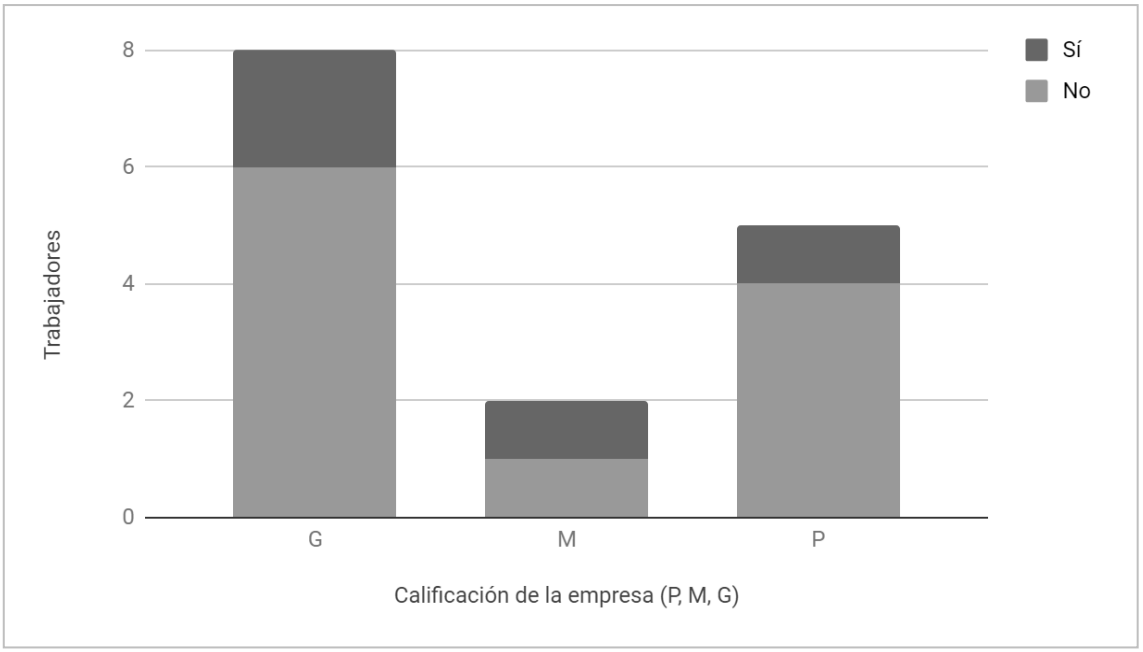
		Respuesta de Recursos Humanos	
Tamaño de la empresa	Respuesta de PcD	No	Sí
Grande	No		
	Sí		8
Mediana	No		
	Sí		2
Pequeña	No		
	Sí	1	4

Fuente: Datos propios. Barreto y Escalona, 2019.

La empresa #11 presenta una discrepancia entre lo reportado por el personal de recursos humanos y por el trabajador. El trabajador reporta que la empresa incluye fiestas y celebraciones, mientras que el personal de recursos humanos reporta que este incentivo no lo incluye.

No se encontraron inconsistencias entre lo reportado por el personal de recursos humanos y el trabajador entrevistado en las otras empresas estudiadas.

39. Beneficio o incentivo adicional



Fuente: Datos propios. Barreto y Escalona, 2019.

Gráfico N° 37. *Presencia - ausencia de otro beneficio o incentivo adicional en función del tamaño de la empresa.*

El Gráfico N° 37 muestra las empresas que posee o le conceden otro beneficio o incentivo adicional de acuerdo con el personal de recursos humanos, para empresas grandes, medianas y pequeñas. Dos de las ocho empresas grandes, una de las dos medianas y una de las cinco pequeñas reportaron ofrecer este beneficio a sus trabajadores.

La Tabla N° 40 compara las respuestas del personal de recursos humanos con la PcD entrevistada. Como se puede ver en la tabla, hay unas inconsistencias en las respuestas. Estas inconsistencias corresponden a las empresas #2, #3, #5, #7 y #9.

Tabla N° 40. *Comparación de respuesta entre el personal de RRHH y la PcD en el ítem 39 de acuerdo al tamaño de la empresa.*

		Respuesta de Recursos Humanos	
Tamaño de la empresa	Respuesta de PcD	No	Sí
Grande	No	4	2
	Sí	2	
Mediana	No		
	Sí	1	1
Pequeña	No	4	
	Sí		1

Fuente: Datos propios. Barreto y Escalona, 2019.

La empresa #2 presenta una discrepancia entre lo reportado por el personal de recursos humanos y por el trabajador. El trabajador reporta que no le otorgan o posee otro beneficio adicional, mientras que el personal de recursos humanos reporta que tiene otros beneficios adicionales.

La empresa #3 presenta una discrepancia entre lo reportado por el personal de recursos humanos y por el trabajador. El trabajador reporta que le otorgan o posee otro beneficio adicional, mientras que el personal de recursos humanos reporta que no tiene otros beneficios adicionales.

La empresa #5 presenta una discrepancia entre lo reportado por el personal de recursos humanos y por el trabajador. El trabajador reporta que no le otorgan o posee otro beneficio adicional, mientras que el personal de recursos humanos reporta que tiene beneficios adicionales.

La empresa #7 presenta una discrepancia entre lo reportado por el personal de recursos humanos y por el trabajador. El trabajador reporta que le otorgan o posee otro

beneficio adicional, mientras que el personal de recursos humanos reporta que no tiene otros beneficios adicionales.

La empresa #9 presenta una discrepancia entre lo reportado por el personal de recursos humanos y por el trabajador. El trabajador reporta que le otorgan o posee otro beneficio adicional, mientras que el personal de recursos humanos reporta que no tiene otros beneficios adicionales.

No se encontraron inconsistencias entre lo reportado por el personal de recursos humanos y el trabajador entrevistado en las otras empresas estudiadas.

Adicional, un total de 4 empresas de las 15 presentadas, indicaron tener otro beneficio o incentivo adicional; de las cuales, la empresa #2 indicó otorgar un bono mensual, la empresa #5 indicó tener otro beneficio o incentivo adicional pero no especificó cual, la empresa #10 indicó otorgar transporte a sus trabajadores y la empresa #14 indicó otorgar alimentos mensuales.

De las empresas pequeñas, sólo 1 de las 5 empresas presentadas indicó no recibir alimentación (desayuno/almuerzo). Adicional, todas las empresas pequeñas indicaron no tener pensiones, que la empresa no posee puertas eléctricas con sensores y cajeros especiales para las discapacidades.

La mayoría de las empresas grandes, no otorgan alimentación (desayuno/almuerzo).

Las vacaciones establecidas por ley, las prestaciones sociales por Ley las utilidades por ley, son los únicos ítems por Ley que las empresas medianas cumplen en otorgarlos, por el contrario, las empresas grandes y pequeñas no cumplen con estos beneficios, o al menos, indicaron no otorgarlos. En la misma línea, ninguna de las empresas medianas otorga planes de jubilaciones.

En este sentido, ítems como el número 17, las señalizaciones especiales para PcD se pueden apreciar como resultó tener las mayores inconsistencias entre respuestas, ya que es el área de oportunidad más grande de las empresas.

Con todo lo anteriormente presentado y analizado, hay un total de 1.170 respuestas del instrumento aplicado, y hay 325 respuestas negativas (de respuesta no) que equivale a un 27,7% de las respuestas totales, y 845 respuestas afirmativas (de respuesta sí) que equivale a un 72,2% de las respuestas totales. Por lo que, se pudiera pensar, que las empresas ofrecen

planes completos de beneficios e incentivos a los trabajadores con discapacidad por todas las afirmaciones que se alcanzaron.

No obstante, se obtuvieron un total de 101 discrepancias e inconsistencias (correspondiente a un 8,63% de las respuestas totales) entre el encargado de RRHH que indicó respuestas afirmativas y la PcD que indicó respuestas negativas, y viceversa.

Se obtuvo 61 respuestas negativas indicadas por el encargado de RRHH, pero que la PcD indicó respuestas afirmativas, lo que equivale a un 5,21% de las respuestas totales. Se obtuvo 40 respuestas negativas indicadas por la PcD, pero que el encargado de RRHH indicó respuestas positivas, lo que equivale un 3,41% de las respuestas totales.

Se puede observar, como la PcD indica más respuestas afirmativas que el encargado de RRHH, por lo que se entiende que, para él, la empresa le otorga muchos más beneficios e incentivos de lo que realmente recibe.

CAPÍTULO VI

CONCLUSIONES

A partir de los datos y análisis de los resultados obtenidos en la investigación, se presentan varios aspectos y elementos de interés de acuerdo a los objetivos perseguidos, cuyos resultados han llevado a las siguientes conclusiones:

a) Con respecto a los beneficios económicos

La mayoría de los beneficios económicos se encuentran establecidos en la ley, por lo que la empresa tiene por obligación otorgarlos. Existen empresas, que los otorgan con alguna variación, pero dentro de la ley. La totalidad de las empresas objetos de estudio cumplen con los beneficios de ley, tales como las vacaciones, prestaciones sociales y utilidades son beneficios por ley, sin embargo, algunas no cumplen con el beneficio de alimentación. El acceso a la cafetería y los descansos remunerados la mayoría de las empresas los otorgan a sus trabajadores. Se pudo observar, que el servicio de guardería es un beneficio que indicó tener muchas discrepancias en las respuestas, por lo que se entiende que las PcD no poseen conocimientos de su existencia.

b) Con respecto a los beneficios no económicos

Las empresas grandes son las que mayormente otorgan este tipo de beneficios, no así, las empresas pequeñas y medianas; esto tiende a ser un hito de discusión debido a que se pudiera entender que como no son beneficios por ley, no los ofrecen en su paquete, sino más bien ofrecen lo correspondiente a lo que dispone la Ley.

c) Con respecto a los incentivos monetarios

Independientemente del tamaño de la empresa, algunas de ellas otorgan este tipo de incentivos en forma de apoyo económico al trabajador, y en este caso específico, hay PcD

que indican no recibirlos, pero el encargado de RRHH indicó que, si los otorgan, ya sea mensual, trimestral o por motivos especiales. Estos incentivos se otorgan mayormente en las empresas grandes, sin embargo, existen discrepancias en las respuestas por lo que posiblemente, también los otorga, pero no hay conocimientos al respecto de parte de la PcD por un tema de carácter comunicacional.

d) Con respecto a los incentivos no monetarios

La mayoría de las empresas presentadas no ofrecen este tipo de incentivos, aun cuando mayormente son utilizados como métodos de retención para el trabajador. Las festividades y celebraciones son el incentivo mayormente otorgado y los paseos son el incentivo que prácticamente ninguna empresa indicó otorgar. Es llamativo el hecho que las empresas, aunque dan cumplimiento a las obligaciones legales tienden a no ofrecer otro tipo de elementos remunerativos.

e) Con respecto a conclusiones generales

Independientemente de los tamaños de empresas, es mayor la contratación de trabajadores con discapacidad de sexo masculino. Es notable, lo poco que están informadas las personas con discapacidad de lo que otorgan o no las empresas respectivas, lo cual permite deducir que las organizaciones tienden a no comunicar en forma precisa los beneficios o incentivos que gozan los trabajadores. En efecto, hay PcD que no conocen su paquete laboral en la empresa.

Se puede apreciar que no existe una buena comunicación entre las PcD y los encargados de RRHH en función de los beneficios o incentivos que indicaron o no otorgar. Suele ocurrir que el encargado de comunicar el paquete correspondiente no explique de manera adecuada para un total entendimiento de las PcD. Inclusive, por evitar situaciones complicadas o cualquier tipo de sanciones (por no seguir el cumplimiento de ley), se omite información, o que, efectivamente, no se cumpla con los beneficios de ley. De acuerdo a los resultados, hay trabajadores con discapacidad que indicaron que las empresas donde laboran les otorgaban todos los beneficios o incentivos presentados, cuando no sucede de esa forma.

La mayoría de las empresas grandes y medianas que fueron parte de la muestra en la investigación, no cumplen con lo establecido en el marco legal que regula el tema en cuanto a la contratación del 5% de personas con discapacidad en relación a su nómina total; en cambio, todas las empresas pequeñas cumplen con el porcentaje asignado por ley. Esta

situación puede deberse, a que las empresas grandes y medianas no estén completamente preparadas para recibir al número de PcD que les corresponde, y las empresas pequeñas al tener una nómina notablemente reducida es más accesible cumplir con el porcentaje de ley; no obstante, parece una incongruencia porque son precisamente las empresas grandes y medianas las que poseen mayores recursos para dar cumplimiento a estas disposiciones legales.

En relevancia a la línea del estudio, es de suma importancia para mantener y asegurar el bienestar de las PcD que exista un marco legal, así como investigaciones empíricas sobre temas similares al presentado; no obstante, dado que el último censo referente a las personas con discapacidad fue realizado en el año 2011 por el Instituto Nacional de Estadística (INE), no se cuenta con estudios actualizados a nivel macro, que permita observar los cambios que han ocurrido, de manera de darle más valor y respaldo a las investigaciones que se realicen a futuro. En este último estudio del INE para el año 2011, la discapacidad que predominaba en el Distrito Capital y Miranda era la discapacidad visual, hoy en día, de acuerdo a la investigación, la discapacidad que predomina es la discapacidad intelectual y cognitiva.

CAPÍTULO VII

RECOMENDACIONES

Este estudio presenta una serie de recomendaciones que pretende ser beneficiosa para futuras investigaciones, para quienes deseen indagar más en el tema presentando, para obtener mayor conocimiento de la situación laboral de las personas con discapacidad y lograr una mejora de su situación laboral para que sea más acorde a sus necesidades, además, un avance en los temas de igualdad de acuerdo a sus beneficios e incentivos.

- Se recomienda ampliar la muestra utilizando un número mayor de empresas para obtener unos resultados más representativos, de manera, de averiguar realmente si se cumple el requisito de Ley a nivel nacional (5% de PcD en la nómina total) y si se le están otorgando los beneficios adecuadamente.
- Sería de gran utilidad, para seguir la línea de la investigación, indagar sobre temas relativos a las personas con discapacidad, pero en empresas del sector público únicamente.
- Se recomienda a las empresas e instituciones, diseñar y promover una cultura de inclusión basada en la igualdad de oportunidades y en que se otorgue lo justo a los trabajadores y a las personas con discapacidad.
- En el mismo sentido, se recomienda a las empresas diseñar planes de beneficios e incentivos más allá de lo que indique la ley, asegurando siempre el bienestar de las personas con discapacidad.
- Por otro lado, el Estado, como el ente regulador de normas y leyes, debe asegurar el cumplimiento de las mismas, y diseñar mecanismos de adaptación de las personas con discapacidad. Así como, actualizar constantemente datos, números y estudios de importancia para investigaciones futuras.

- Se recomienda, seguir indagando sobre esta línea de investigación, para lograr resolver todas la problemática e interrogantes sobre las personas con discapacidad en el mundo laboral.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

Aparicio, S. (2017). *Trabaja Inteligente (mente): Estrategias de Inteligencia Emocional*. España: Mestas.

Asociación Estadounidense de Psiquiatría (2013). *Manual diagnóstico y estadístico de los trastornos mentales.* Editorial Médica Panamericana 5ta Edición.

Asociación Venezolana de la Industria Química y Petroquímica (s/f). Recuperado de: http://www.asoquim.com/quimitips/leypersonasdiscapacidad.pdf

Astorga, L. F. (2003). OIT reconoce desempleo del 80% entre personas con discapacidad en países en desarrollo. *Disability World, 19.* Recuperado de: http://www.disabilityworld.org/06- 08_03/spanish/empleo/ilo.shtml.

Barceló, J. (2015). IMS Business School. 10 ejemplos de salario emocional [Entrada de blog]. Recuperado de: https://www.imf-formacion.com/blog/recursos-humanos/gestion-talento/salario-emocional/

Beneficios al Contratar Personas con Discapacidad (2015). Portafolio. Recuperado de: http://www.portafolio.co/opinion/redaccion-portafolio/beneficios-contratar-personas-discapacidad-37338

Beneficios Laborales del Empleado (2006). LanSys Sistemas. Recuperado de: http://www.lansys-sistemas.com/portal/docs/beneficios.pdf

Bilikopf, G. (s/f). *Administración Laboral Agrícola*. Universidad de California. Recuperado de: https://nature.berkeley.edu/ucce50/agro-laboral/7libro/08s.htm

Bozzalla, Calderazzi, Camino, Carrizo, Derrier, Mondino, Palomeque (2013). *RSE*: *Discapacidad e inclusión laboral* (Tesis, Universidad Católica de Santa Fe (UCSF).

Recuperado de: http://www.sunchales.gov.ar/files/ICES_UCSF_RSE_Discapacidad_e%20inclusi%C3%B3n_laboral2013.pdf

Cabrera, A. (s/f). *Ley para personas con discapacidad.* Venamchan. Recuperado de: http://www.socieven.org/Content/biblio/LEY%20PERSNAS%20CON%20DISCAPACIDAD.pdf

Caro, J. (2004). *Experiencias sobre sistemas de incentivos a la comunidad de investigadores para favorecer la innovación tecnológica*. Editorial: Instituto interamericano de cooperación para la agricultura.

Chiavenato, I. (2000). *Administración de Recursos Humanos.* Quinta Edición. Santa Fe de Bogotá, McGraw-Hill, pp. 60.

Chiavenato, I. (2001). *Administración de Recursos Humanos*. Quinta edición. Santa fe de Bogotá, McGraw-Hill, pp. 459.

Chiavenato, I. (2007). *Administración de Recursos Humanos, el capital humano de las organizaciones*. Octava Edición. Santa Fe de Bogotá, McGraw-Hill.

Chirinos y Portillo (2011). Derecho del Trabajo y sus Principios. *Revista de la Universidad del Zulia (4)*, Tercera Época, año 2.

Chirinos, L. y Chirinos, L. (2016). Régimen Jurídico de los Trabajadores con Discapacidad en Venezuela. (CONDES). *Revista Gaceta Laboral, 22 (3),* pp. 207, Universidad del Zulia. Recuperado de: http://www.redalyc.org/html/336/33652011002/

Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL) (2012). *Las personas con discapacidad en América Latina*. Centro Latinoamericano y Caribeño de Demografía (CELADE) - División de Población de la CEPAL. Santiago de Chile. Recuperado de: http://www.eclac.cl/publicaciones/xml/6/43186/lcl3315-P.pdf

Constitución de la República Bolivariana de Venezuela (1999). Gaceta Oficial de la República Bolivariana de Venezuela Nº 36.860. Recuperado de: http://www.inea.gob.ve/marco/pdf/1legislacion_nacional/1Constitucion_dela_Republica_BolivarianadeVenezuela/Constitucion_de_la_Republica_Bolivariana_de_Venezuela.pdf

Da Silva, L. (2011). *Determinantes de las actitudes hacia la discapacidad de los responsables de la provisión de Recursos Humanos*. (Trabajo de Grado, Universidad Católica Andrés Bello). Recuperado de: http://biblioteca2.ucab.edu.ve/anexos/biblioteca/marc/texto/AAS3013.pdf

De Alba, C. (2015). *Gestión de recursos laborales, formativos y análisis de puestos de trabajo. Determinan la obtención y mejora de resultados en el desarrollo de servicios*. Instituto Universitario de Integración en la Comunidad. Ministerio de trabajo y Asuntos Sociales. Número 59 (2003). Recuperado de: http://sid.usal.es/idocs/F8/FDO6482/documento59de2003.pdf

Degener, T. (2016). Disability in a human rights context. *Laws*, 5(3), 35. Recuperado de: https://doi.org/10.3390/laws5030035

Estrategias de Inclusión. (2017, octubre). Publicación del Centro Nacional de Defectos Congénitos y Discapacidades del Desarrollo de los CDC, Centros para el Control y la Prevención de Enfermedades. Atlanta, USA. Recuperado de: https://www.cdc.gov/ncbddd/spanish/disabilityandhealth/disability-strategies.html

Fajardo, Y. (2018). *La Discapacidad en el Ámbito Labora*l. ASAP. Recuperado de: http://www.asap.com.ve/blog/la-discapacidad-en-el-ambito-laboral

Figueroa, C. (2016). *Estabilidad e Inamovilidad en la LOTTT*. [Entrada de blog]. Overblog. Recuperado de: http://apoyolaboral.over-blog.com/article-estabilidad-e-inamovilidad-en-la-lottt-106784741.html

Flores, G. (2010). *Protección social para las personas con discapacidad* [Entrada de blog]. Universidad Rafael Belloso Chacín. Recuperado de: http://publicaciones.urbe.edu/index.php/lexlaboro/article/viewArticle/467/1142

Forcada Rojkín, C. (2015). *La Inserción de Personas con Discapacidad en el Mercado Laboral* (pp. 85-104). Argentina: Invenio. Recuperado de: http://www.redalyc.org/pdf/877/87742317006.pdf

Fundación Empresarial para la Acción Social (FUNDEMAS) (2014). *Tipos de Discapacidad*. Recuperado de: http://www.fundemas.org/tipos-de-discapacidad

Fundación Vicente Ferrer (FVF). (2015). *Personas con Discapacidad*. Recuperado de: https://www.fundacionvicenteferrer.org/es/que-hacemos/personas-con-discapacidad

García, G. (2006). Igualdad formal versus igualdad sustancial. Situación de los individuos con discapacidades en Venezuela y Canadá (énfasis en su situación laboral y en los procesos para la formulación de políticas públicas orientadas a su inserción). *Revista sobre Relaciones Industriales y Laborales* (42), pp. 59-108. Recuperado de: https://books.google.co.uk/books?id=Fkf-PkTHK84C&pg=PA3&dq=gustavo+garcia+revista+sobre+relaciones+industriales+y+laborales+42&hl=es&sa=X&ei=tV4fT6eWGcfL0QG2wYQH#v=onepage&q=gustavo%20garcia%20revista%20sobre%20relaciones%20industriales%20y%20laborales%2042&f=false

Gil, I. (noviembre. 29). *Diferencias entre empleo ordinario y empleo protegido*. Fundación Adecco. Recuperado de: https://fundacionadecco.org/azimut/diferencias-entre-empleo-ordinario-y-empleo-protegido/

Hernández, R., Fernández, C., y Baptista, P. (2006). *Metodología de la Investigación*. México, Mc. Graw Hill.

Instituto Nacional de Estadística (INE), (2007a). Boletín Estadístico. *Estadísticas Demográficas, Económicas y Sociales #4*. Documento en línea. Recuperado de: Recuperado de http://www.ine.gob.ve/tripticos/menuboletines.asp

Instituto Nacional de Estadística (INE). (2007b). Recuperado de: http://www.ine.gov.ve/index.php?searchword=personas+discapacitadas&ordering=&searchphrase=all&limit=4&Itemid=1&option=com_search

Jaramillo, I. (2011). *Derecho laboral al Derecho del Trabajo*. Colección Textos de Jurisprudencia. Bogotá, D.C.: Editorial Universidad Del Rosario.

Jordán de Urríes, B. (s/f). *Inserción Laboral de Personas con Discapacidad*. Instituto Universitario de Integración en la Comunidad, Facultad de Psicología, Universidad de Salamanca Servicio de Información sobre Discapacidad (SID) (s/f). Recuperado de: https://campus.usal.es/~inico/investigacion/invesinico/insercion.htm

Jordán de Urríes, J.F. y Verdugo M. (2003). *El empleo con apoyo en España*. Análisis de variables que determinan la obtención y mejora de resultados en el desarrollo de servicios. Instituto Universitario de Integración en la Comunidad. Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales (59). Recuperado de: http://sid.usal.es/idocs/F8/FDO6482/documento59de2003.pdf

Juárez y Carrillo (2014). *Administración de la compensación, sueldos, salarios, incentivos y la inserción socio laboral de personas con discapacidad*. España: Ediciones Paraninfo S.A

Kujawa, J. (2017). *Población con discapacidad (Conapdis)*. PROVEA [Blog]. Recuperado de: https://www.derechos.org.ve/opinion/poblacion-con-discapacidad-conapdis

Laloma, M. (2003). *Los procesos de Inclusión y Exclusión Social de las Personas con Discapacidad*, pp. 126. España, Documentación Social.

Laloma, M. (2007). *Empleo protegido en España, Análisis de la normativa legal y logros alcanzado*s. Madrid: Ediciones Cinca, S.A.

Ley Aprobatoria de la Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad y su Protocolo Facultativo (2009). Gaceta Oficial N° 39.236 en Asamblea Nacional de la República Bolivariana de Venezuela.

Ley Orgánica del Trabajo (1997). Gaceta Oficial Nº 5.152 en Congreso de la República Bolivariana de Venezuela. Recuperado de: http://www.ilo.org/dyn/travail/docs/2027/Ley_Organica_del_Trabajo.pdf

Ley Orgánica del Trabajo, los Trabajadores y las Trabajadoras (2012). Gaceta Oficial Nº 6.076 en Congreso de la República Bolivariana de Venezuela. Recuperado de: https://oig.cepal.org/sites/default/files/2012_leyorgtrabajo_ven.pdf

Ley para la Integración de las Personas Incapacitadas (septiembre, 1993). Gaceta Oficial N° 4.623. Recuperado de: http://www.defiendete.org/html/de-interes/LEYES%20DE%20VENEZUELA/LEYES%20DE%20VENEZUELA%20II/LEY%20PARA%20LA%20INTEGRACION%20DE%20LAS%20PERSONAS%20INCAPACITADAS.htm

Ley para las Personas con Discapacidad. (2007). Gaceta Oficial N° 38.598 en Asamblea Nacional de la República Bolivariana de Venezuela. Recuperado de: http://www.asoquim.com/quimitips/leypersonasdiscapacidad.pdf

Nazario, R. (2006). *Beneficios y Motivación de los Empleados* (Trabajo de grado). Recuperado de: file:///C:/Users/NODA/Downloads/Dialnet-BeneficiosYMotivacionDeLosEmpleados-4287381.pdf

Nazario, R. (2009). *Beneficios y Motivación de los Empleados*. España: INVENIO Recuperado de: http://www.redalyc.org/html/877/87791710/

Núñez, S. y Pabón, G. (2009). *Programas de inserción laboral y niveles de satisfacción* (casos de personas con discapacidad intelectual leve) (Trabajo de Grado, Universidad Católica Andrés Bello). Recuperado de: http://biblioteca2.ucab.edu.ve/anexos/biblioteca/marc/texto/AAR7069.pdf

Organización Internacional del Trabajo (OIT): Recomendación Nº 099 sobre adaptación y readaptación profesionales de los inválidos. Recuperado de: http://www.defensoria.gov.ve.

Organización Mundial de la Salud (OMS). (2001). Informe sobre la situación de las personas con discapacidad. Resumen Oficial Mundial. Bruselas.

Organización Mundial de la Salud (OMS). (2005). *Informe sobre la situación de las personas con discapacidad*. Resumen Oficial Mundial. Bruselas.

Organización Mundial de la Salud (OMS). (2006). *Personas con discapacidad*. Recuperado de: http://www.paho.org/spanish/dd/als/cp_740.htm.

Organización Mundial de la Salud (OMS). (2007a). *Informe sobre la situación de las personas con discapacidad*. Resumen Oficial Mundial. Bruselas.

Organización Mundial de la Salud (OMS). (2007b). *Situación del discapacitado*. Resumen. Organización Mundial de la Salud. U.S.A.

Organización Mundial de la Salud (OMS). (2018). *Discapacidades*. Recuperado de: http://www.who.int/es/

Otero, L. y Blascot, T. (2008). Técnicas cualitativas: la entrevista. *Nure investigaciones* (33) Instituto de Salud Carlos III. Recuperado de: file:///C:/Users/Oriana/Downloads/408-Texto%20del%20art%C3%ADculo-1615-1-10-20150616.pdf

Padilla- Muñoz, A. (2010). Discapacidad: Contexto, concepto, y Modelos. *International Law*: *Revista Colombiana de Derecho Internacional, 16* (pp. 381-414). Recuperado de: http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=82420041012

Padilla, S. y Pait, S. (2011). *Hacia un modelo de intervención en Inserción Laboral de personas discapacitadas*. proyecto, Perú- Lima: equipo de Educación y autogestión social (edaprospo).

Páez, M. (2008). *Mecanismos implementados por el estado venezolano para garantizar la inserción laboral de las personas con discapacidad* (Trabajo de Postgrado, Universidad del Zulia). Recuperado de: http://repositoriocdpd.net:8080/bitstream/handle/123456789/384/Tes_PaezMF_MecanismosInsercionLaboral_2008.pdf?sequence=1

Pallisera, M. (2006). *El trabajo con apoyo y la inserción laboral de las personas con Discapacidad.* Algunas aportaciones a partir de una investigación. Recuperado de: http://www.eduso.net/res/?b=8&c=67&n=188

Parra, M. (2007). *Discapacidad física, discapacidad mental y sociedad*. Actualidad de inserción en el medio ambiente latinoamericano. Argentina: Ediciones de la Pampa.

Pérez, O. (2016). *Tipos de compensaciones existentes*. Blog PeopleNext [Blog]. Recuperado de: http://blog.peoplenext.com.mx/que-tipos-de-compensaciones-para-empleados-existen

Poelmans, S. (2006). *Unidad de conocimiento - El salario emocional.* Fundació per a la motivació dels recursos humans. Recuperado de: https://factorhuma.org/attachments_secure/article/8299/salari_emocional_cast.pdf

Real Academia Española (RAE). (2017). Diccionario Real Academia Española (RAE). Recuperado de: http://www.rae.es/

Richards, L. (2018). Algunos Ejemplos de Beneficios Laborales. *La Voz de Houston.* Recuperado de: https://pyme.lavoztx.com/cules-son-algunos-ejemplos-de-beneficios-laborales-7333.html

Rottenberg (2007). *Reclutamiento y selección de personas con discapacidad en las grandes empresas del área metropolitana de Caracas*. (Trabajo de Grado, Universidad Católica Andrés Bello. Caracas, Venezuela).

Ruiz, R. *Biblioteca virtual de Derecho, Economía y Ciencias Sociales*. Recuperado de: http://www.eumed.net/libros-gratis/2007b/283/79.htm

Santalla, Z. (2010). Guía para la elaboración formal de reportes de investigación (2da ed.). Caracas, Venezuela: Publicaciones UCAB.

Somavia, J. (2007). *Discapacidad en el mundo del trabajo*. Organización Internacional del Trabajo (OIT). Recuperado de: http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/@dgreports/@dcomm/documents/publication/wcms_087709.pdf

Stracuzzi y Martins. (2006). *Metodología de la investigación cuantitativa*. Universidad Pedagógica Experimental Libertador. 2da Edición. Venezuela: Fondo Editorial.

Tamayo, M. (1981). *El Proceso de la Investigación Científica, Fundamentos de Investigación*. Distrito Federal, México: Limusa, S.A.

Tipos y ventajas de Incentivos Monetarios (2015*).* [Entrada de blog]. The Water & Coffee Company. Recuperado de: https://www.aguaeden.es/acerca-de-nosotros/blog-agua-eden/tipos-y-ventajas-de-incentivos-monetarios/

Tovar, T. y Fernández, P. (2006). *Consulta Nacional sobre personas con discapacidad.* Lima: Comisión Especial de Estudio Sobre Discapacidad del Congreso de la República, Fondo Editorial del Congreso del Perú.

Transamerica Center for Retirement Studies (2010). Recuperado de: http://www.transamericacenter.org/

Trujillo, M. y Chacón, D. (2013). *Inserción Laboral de Personas con Discapacidad Intelectual a Través de Programas de Empleo con Apoyo* (Trabajo de Grado,

Universidad Católica Andrés Bello). Recuperado de: http://biblioteca2.ucab.edu.ve/anexos/biblioteca/marc/texto/AAS7306.pdf

UNICEF (2008, noviembre). *No a la Discriminación*. Publicación del Fondo de las Naciones Unidas para la Infancia. Recuperado de: http://www.unicef.cl/web/wp-content/uploads/doc_wp/Cartilla_230908_A_03_FINAL_291108_finalfinal.pdf

Vanescopio. (2011). Personas con Discapacidad según su tipo de Discapacidad, Parroquia y Municipio. *Venezuela en Cifras*. Recuperado de: http://www.venescopio.org.ve/estadisticas-basicas-de-venezuela/estadisticas-basicas-de-venezuela-discapacidad

Velarde, A. (2015). *La Inclusión de Personas con Discapacidades Sensoriales y Físicas en el Mercado Laboral* (Trabajo de Postgrado, Universidad Politécnica de Catalunya, Barcelona – España). Recuperado de: https://upcommons.upc.edu/bitstream/handle/2117/95996/TAVT1de1.pdf

Velásquez, Y. y Figueroa, D. (2013). *Influencia de la familia en la incorporación al campo laboral de los hijos con discapacidad intelectual inscritos en el taller de educación laboral bolivariano domingo montes de cumanacoa. municipio montes. estado sucre año (2011-2012)*. (Trabajo de Grado, Universidad de Oriente). Recuperado de: http://ri2.bib.udo.edu.ve/bitstream/123456789/3452/2/tg_yv_df.pdf

Ynfante, R. (2008). *Los incentivos y la motivación laboral.* GestioPolis. Recuperado de: https://www.gestiopolis.com/los-incentivos-y-la-motivacion-laboral/

Zondek, A. (2015). *Manual para una Inclusión Laboral Efectiva de Personas con Discapacidad*. De la Deficiencia a la Competencia. Santiago de Chile, Chile: Mallea Impresores Ltda. Recuperado de: http://www.sence.cl/601/articles-8075_archivo_01.pdf

ANEXOS

Anexo A

Instrumento aplicado a los jueces (3), para la validación del cuestionario que se aplicó en las distintas empresas.

ÍTEM	CRITERIOS A EVALUAR										Observaciones (si debe eliminarse o modificarse un ítem por favor indique)
	Claridad en la redacción		Coherencia interna		Inducción a la respuesta (Sesgo)		Lenguaje adecuado con el nivel del informante		Mide lo que pretende		
	Sí	No	Sí	No	Sí	No	Sí	No	Sí	No	
1											
2											
3											
....											
n											

Aspectos Generales	Sí	No	********
El instrumento contiene instrucciones claras y precisas para responder el cuestionario			
Los ítemes permiten el logro del objetivo de la investigación			
Los ítemes están distribuidos en forma lógica y secuencial			
El número de ítemes es suficiente para recoger la información. En caso de ser negativa su respuesta, sugiera los ítemes a añadir			

VALIDEZ			
APLICABLE		NO APLICABLE	
APLICABLE ATENDIENDO A LAS OBSERVACIONES			

Validado por:	C.I.:	Fecha:
Firma:	Teléfono:	e-mail:

Anexo B

El presente cuestionario tiene como objetivo la medición de los distintos beneficios e incentivos que goza en la organización las Personas con Discapacidad (PcD).
Por favor, lea atentamente las instrucciones antes de comenzar a contestar. La información que usted ofrezca será manejada de manera confidencial. Gracias por su colaboración.
Instrucciones: Al lado de cada enunciado debe responder marcando con una "X" la casilla de "Si" o "No" según corresponda, dependiendo si lo goza o no. En la última pregunta tendrá una opción abierta, debe colocar la respuesta si las Personas con Discapacidad gozan de un beneficio adicional a los antes mencionados.

Nº	**Aspecto**	Si	No
1	¿La empresa le otorga alimentación desayuno y/o almuerzo a las PcD?		
2	¿Le permiten acceso al comedor o cafetería a las PcD?		
3	¿Le otorgan los días de descansos remunerados establecidos por la ley?		
4	¿La empresa le otorga servicio de guardería?		
5	¿Le otorgan las vacaciones establecidas por ley?		
6	¿Le otorgan prestaciones sociales establecidas por ley?		
7	¿Le otorgan a las PcD el beneficio de utilidades establecidas por ley?		
8	¿Le otorgan un seguro para la vida?		
9	¿Le otorgan protección de la salud para toda la familia?		
10	¿Le otorgan los beneficios económicos del plan de jubilación?		
11	¿Le otorgan beneficio de pensiones?		
12	¿Le otorgan HCM (hospitalidad, cirugía y maternidad)?		
13	¿El ambiente laboral es adecuado para ejercer sus funciones adecuadamente?		
14	¿Le otorgan credibilidad a la capacidad laboral de las PcD?		
15	¿Poseen estabilidad e inamovilidad laboral las PcD?		
16	¿Cuentan con áreas de trabajo amplias adaptadas a la discapacidad de la persona?		
17	¿La empresa posee señalizaciones para personas con discapacidad?		
18	¿La empresa posee estacionamientos privados con identificación para personas con discapacidad?		
19	¿La empresa posee puestos de trabajo adaptados a su discapacidad y de acuerdo a su formación profesional?		
20	¿La empresa posee puertas eléctricas con sensores?		
21	¿La empresa posee cajeros especiales para las distintas discapacidades?		
22	¿La empresa posee manuales de instrucciones de fácil comprensión o adaptados a su discapacidad?		
23	¿La empresa posee sistemas de alarmas diferentes (visual y auditiva)?		
24	¿La empresa utiliza presentaciones laborales con subtítulos y		

	audio?		
25	¿La empresa posee manillas (tipo palanca) para las puertas de entrada y salida?		
26	¿La empresa posee mostradores y ventanillas de servicio accesibles para personas con discapacidad?		
27	¿La empresa posee rampas y/o ascensores en todas las áreas de la empresa?		
28	¿La empresa posee herramientas de trabajo adecuadas para las personas con discapacidad?		
29	¿El lugar de trabajo cuenta con una estructura física adecuada para las personas con discapacidad?		
30	¿Le otorgan a las PcD bonos económicos al igual que al resto de los empleados?		
31	¿Le otorgan a las PcD comisiones como a cualquier otro empleado?		
32	¿Le otorgan a las PcD algún aumento por méritos como a cualquier otro empleado?		
33	¿Le facilitan a las PcD la posibilidad de asistir a talleres de capacitaciones?		
34	¿La empresa posee áreas de descanso adaptadas al tipo de discapacidad?		
35	¿La empresa incluye paseos y excursiones en sus planes con adaptaciones para personas con discapacidad?		
36	¿La empresa posee seguridad en el empleo? Al momento de su ingreso, ¿le notifican los riesgos asociados a su puesto de trabajo?		
37	¿Le otorgan a las PcD reconocimientos por su labor como a cualquier otro empleado?		
38	¿La empresa incluye a las PcD en festividades y celebraciones?		
39	¿La Empresa Posee u otorgan otro beneficio adicional a las PcD? Especifique cual:		