



Universidad de Oriente
Núcleo de Sucre
Escuela de Ciencias Sociales
Departamento de Trabajo Social

PROCESO DE INCORPORACIÓN AL CAMPO LABORAL DE LAS
PERSONAS CON DISCAPACIDAD INTELECTUAL. CUMANÁ, MUNICIPIO
SUCRE ESTADO SUCRE 2009.

Tutora:

Prof.Sotillet Nathalie

Autores:

Acuña Linny
C.I.:18.212.675

Febres-Cordero, Carlos
C.I.:13.537.465

Trabajo de Grado, presentado como requisito parcial para optar al título de
Licenciado(s) en Trabajo Social

Cumaná, febrero de 2012

PROCESO DE INCORPORACIÓN AL CAMPO LABORAL DE LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD INTELECTUAL. CUMANÁ, MUNICIPIO SUCRE ESTADO SUCRE 2009.

APROBADO POR:

MSC.Nathalie Sotillet

Asesor

Prof. Andelis Holder

Jurado Principal

Prof.Martha Ramírez

Jurado Principal

Este trabajo fue evaluado con la categoría de:

APROBADO

Cumaná febrero 2012

INDICE GENERAL

<u>INDICE DE CUADROS.....</u>	<u>i</u>
<u>DEDICATORIA.....</u>	<u>iii</u>
<u>AGRADECIMIENTO.....</u>	<u>v</u>
<u>RESUMEN.....</u>	<u>vi</u>
<u>INTRODUCCIÓN.....</u>	<u>1</u>
<u>Capitulo I.....</u>	<u>4</u>
<u>NATURALEZA DEL PROBLEMA</u>	<u>4</u>
<u>1.1 Planteamiento del Problema.....</u>	<u>4</u>
<u>1.1.2 Formulación del Problema.....</u>	<u>14</u>
<u>1.2 Objetivos de la investigación.....</u>	<u>15</u>
<u>1.2.1 Objetivo General.....</u>	<u>15</u>
<u>1.2.2 Objetivos Específicos.....</u>	<u>16</u>
<u>1.3 Justificación.....</u>	<u>16</u>
<u>Capitulo II.....</u>	<u>18</u>
<u>MARCO TEÓRICO</u>	<u>18</u>
<u>2.1 Antecedentes de La Investigación.....</u>	<u>18</u>
<u>2.1.1 Antecedentes Internacionales.....</u>	<u>19</u>
<u>2.1.2 Antecedentes Nacionales.....</u>	<u>21</u>
<u>2.1.3 Antecedentes Locales.....</u>	<u>24</u>
<u>2.2 Bases Teóricas</u>	<u>25</u>
<u>2.1.1 La educación como plan fundamental para el desarrollo integral del individuo.....</u>	<u>25</u>

2.1.2 Subsistema de educación especial.....	26
2.2.3 Características del enfoque integracionista en el subsistema del sistema educativo Bolivariano.....	27
2.2.4 Discapacidad.....	28
2.2.5 Discapacidad Cognitiva.....	29
2.2.6 Características de las personas con discapacidad.....	31
2.2.7 Inserción escolar del niño con discapacidad intelectual.....	31
2.2.8 Inserción laboral de la persona con discapacidad intelectual... 	32
2.2.9 Integración social de la persona con discapacidad intelectual. 	33
2.3 Bases legales.....	39
3.1 Diseño de la Investigación.....	45
3.2 Nivel de Investigación.....	46
3.3 Área Geográfica.....	47
3.4 Población.....	47
3.5 Técnicas e Instrumentos de Recolección de Datos.....	48
3.6 Fuentes de Información.....	50
3.7 Técnicas de Procesamiento y Análisis de Datos.....	50
3.8 Análisis de los datos.....	51
3.9 Validez.....	52
Capitulo IV.....	53
ANÁLISIS DE LOS RESULTADOS.....	53
CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES.....	91
Referencias Bibliografías	95
Anexos.....	101

HOJA DE METADATOS.....108

INDICE DE CUADROS

<u>Cuadro Nº 1 Nombre de las empresas.....</u>	<u>13</u>
<u>Cuadro Nº 2 Edad de los trabajadores con discapacidad intelectual.....</u>	<u>55</u>
<u>Cuadro Nº 3 Sexo de los trabajadores con discapacidad intelectual.....</u>	<u>56</u>
<u>Cuadro Nº 4 Estado civil de los trabajadores con discapacidad intelectual</u>	<u>58</u>
<u>Cuadro Nº 5 Grado de discapacidad intelectual que poseen los trabajadores.....</u>	<u>58</u>
<u>Cuadro Nº 6 Procedencia educativa de los trabajadores con discapacidad intelectual.....</u>	<u>59</u>
<u>Cuadro Nº 7 Nivel de escolaridad de los trabajadores con discapacidad intelectual.....</u>	<u>61</u>
<u>Cuadro Nº 8 Sector al cual pertenece la empresa.....</u>	<u>62</u>
<u>Cuadro Nº 9 Número de empleados que posee la empresa.....</u>	<u>64</u>
<u>Cuadro Nº 10 Número de trabajadores que poseen discapacidad.....</u>	<u>65</u>
<u>Cuadro Nº 11 Área de desempeño laboral de los trabajadores con discapacidad intelectual.....</u>	<u>66</u>
<u>Cuadro Nº 12 Actividades realizadas por de los trabajadores con discapacidad intelectual.....</u>	<u>67</u>
<u>Cuadro Nº 13 Afiliación de los trabajadores con discapacidad intelectual al Instituto Venezolano de los Seguros Sociales.....</u>	<u>69</u>
<u>Cuadro Nº 14 Requisitos exigidos para la contratación laboral de los trabajadores con discapacidad.....</u>	<u>70</u>
<u>Cuadro Nº 15 Ingreso básico que perciben los trabajadores con discapacidad intelectual según los empleadores.....</u>	<u>73</u>
<u>Cuadro Nº 16 Sueldo integral percibido por los trabajadores con discapacidad intelectual.....</u>	<u>75</u>

<u>Cuadro Nº 17 Satisfacción con el ingreso económico percibido por los trabajadores con discapacidad intelectual.....</u>	<u>76</u>
<u>Cuadro Nº 18 Frecuencia en que los trabajadores con discapacidad perciben el ingreso.....</u>	<u>77</u>
<u>Cuadro Nº 19 Conocimiento de la Ley para las Personas con Discapacidad por parte de los gerentes.....</u>	<u>79</u>
<u>Cuadro Nº 20 Artículos de la Ley para las Personas con Discapacidad que ponen en prácticas las empresas.....</u>	<u>80</u>
<u>Cuadro Nº 21 Aspectos “positivos” de la normativa legal de los trabajadores con Discapacidad.....</u>	<u>81</u>
<u>Cuadro Nº 22 Aspectos “negativos” de la normativa legal de los trabajadores con Discapacidad.....</u>	<u>82</u>
<u>Cuadro Nº 23 Opinión de de los empleados con discapacidad intelectual con respecto al ambiente de trabajo.....</u>	<u>84</u>
<u>Cuadro Nº 24 Motivación de los trabajadores con discapacidad intelectual para realizar las actividades.....</u>	<u>86</u>
<u>Cuadro Nº 25 Opinión de los trabajadores con discapacidad intelectual con respecto a las funciones que cumplen.....</u>	<u>87</u>
<u>Cuadro Nº 26 Comunicación entre el empleador y el trabajador con discapacidad intelectual.....</u>	<u>88</u>
<u>Cuadro Nº 27 Actitud de rechazo del patrono hacia los trabajadores con discapacidad intelectual.....</u>	<u>89</u>
<u>Cuadro Nº 28 Apoyo moral y económico del grupo familiar de los trabajadores con discapacidad intelectual.....</u>	<u>90</u>

DEDICATORIA

Primeramente, quiero dedicarle este trabajo a Dios, ser supremo porque siempre estuvo conmigo en las buenas y en las malas, guiándome e iluminándome el camino.

A mi madre y única amiga, fiel compañera Maigualida Benitez por brindarme todo el apoyo y amor necesario para alcanzar mis metas y en especial por estar siempre junto a mí, desvelándose y acompañándome en los momentos más difíciles, nunca perdió la confianza que fue verme graduada... ¡¡¡ Lo logré mamá!!!

A mis hermanos, padre, prima Glensimar, esposo, mi pequeño bebé Sebastián ¡te Adoro hijo!, compañeros, Carlos Febres-Cordero amigo incondicional, profesores y tutora Nathalie Sotillet que confiaron en mi y apoyaron a lo largo de la carrera. A ustedes mil gracias...

Asimismo, quiero dedicarle esta investigación a un ser maravilloso, quien fue como un padre para mí, siempre atento y preocupado por resolver los problemas del hogar... a ti mi hermano Dickson Ramos que ya no estás físicamente con nosotros pero se que donde quieras que estés, te sientes orgulloso de mi gran logro T.Q.M.

Linny Acuña

A Dios por iluminarme en el desarrollo de mis estudios y en el logro de mis metas propuestas.

A mi mamá, quien fuese mi principal fuente de inspiración y guía, gracias a ti por darme el estímulo para estudiar en todo momento, por motivarme a alcanzar mis objetivos, quien nunca perdió la confianza en verme graduado, aunque no está conmigo físicamente se que está conmigo en espíritu, te quiero y te extraño mucho..... Al fin logré la meta

A mi hermano y a mi padre, por su paciencia, amabilidad, comprensión y apoyo moral para que hiciera posible este éxito académico, los quiero mucho...

A mi amiga y compañera Linny Acuña por estar siempre en las buenas y en las malas.

A mi tutora de tesis Nathalie Sotillet, quien confió en mí para la realización de este trabajo, y todas aquellas personas que de una u otra manera contribuyeron y me apoyaron cuando los necesité, muchas gracias a todos ustedes.

Carlos Febres-Cordero

AGRADECIMIENTO

A todas aquellas personas que de una u otra forma dedicaron un tiempo para nosotros, nos orientaron con sus conocimientos en esta investigación y nos ayudaron.

Le agradecemos de todo corazón, a nuestro tutora: Licenciada Natalie Sotillet, por siempre creer en nosotros, para usted todo nuestro respeto.

A todos los profesores y profesoras que nos dotaron de un valioso conocimiento y enseñanza, muchas gracias por eso.

A nuestras familias, en especial a nuestros padres y hermanos por siempre estar presentes y dispuestos a darnos su apoyo, con todo el amor del mundo.

A cada una de las instituciones y empresas de Cumaná del Municipio Sucre del Estado Sucre, por permitirnos realizar el estudio. Gracias por su valiosa colaboración.

A cada una de las personas que nos orientaron y nos suministraron información con la cual pudimos realizar este estudio.

RESUMEN

Este estudio trata acerca del proceso de incorporación al campo laboral de las personas con discapacidad intelectual, el cual se realizó con la intención de caracterizar el perfil sociodemográfico de los trabajadores con discapacidad intelectual, describir el área laboral donde estos se desempeñan, verificar las condiciones socio-laborales de los mismos, conocer la opinión de los empleadores con respecto a los trabajadores con discapacidad intelectual e indagar acerca de la opinión de estos trabajadores sobre su situación laboral. El presente trabajo es una investigación descriptiva. Del análisis de la información recabada se concluyó que el área donde estas personas se desenvuelven es la más acorde para ellos, lo cual no amerita de ningún tipo de supervisión por desempeñar trabajos sencillos como: limpieza de los baños, acomodadores de productos, entre otras actividades, en su mayoría tienen buenas relaciones tanto con el patrono como con sus compañeros de trabajo, muchos son apoyados tanto moral como monetariamente por sus familiares y los gerentes poseen conocimientos y ponen en práctica los artículos 28 y 72 de la Ley para las Personas con Discapacidad. Gracias al Consejo Nacional para las Personas con Discapacidad (CONAPDIS), y a la ley anteriormente mencionada en la actualidad se les está brindando la oportunidad a las personas con discapacidad de poseer un empleo digno que les permita ser independientes, valerse por si solos y relacionarse con toda clase de persona sin distinción de género.

Palabras Claves: Discapacidad, Discapacidad Cognitiva, Integración Laboral.

INTRODUCCIÓN

La discapacidad, según Campos (1996) es toda restricción o ausencia de la capacidad de realizar una actividad en la forma o dentro del margen que se considera normal para un ser humano, lo cual es causado debido a una deficiencia que puede ser física o psicológica.

A través de la historia de la humanidad han existido personas con discapacidades, lo que no les ha permitido el pleno desarrollo de sus potencialidades; ya que las mismas siguen luchando día a día por ser reconocidos y aceptados como lo que son y no como un detrimento totalmente aislado.

Al respecto, en el año 1992, las Naciones Unidas decretó el 03 de diciembre como día Internacional de las Personas con Discapacidad; a partir de este entonces se enfatizó el cumplimiento normas y leyes para vigilar el buen trato a esas personas y garantizar su inserción a la sociedad, tener acceso al sistema educativo, ser tratados adecuadamente y tener la oportunidad de desarrollarse laboralmente.

Es por ello, que gracias a las leyes que han sido creadas se ha logrado ir cambiando la concepción del ser humano con respecto a estas personas desde el plano educativo, laboral, político, económico, social y cultural planteándose como objetivo fundamental el desarrollo del ser humano acorde a sus capacidades.

En este mismo orden de ideas, para que pueda darse la inserción laboral de las personas con discapacidad es necesario que tanto las instituciones educativas, empresas, familiares, al igual que los afectados conozcan que existen leyes que los amparan y que gozan de muchos derechos que les garantizan el bienestar social, laboral, entre otros.

Es conveniente destacar, que anteriormente existía una la Ley para la Integración de las Personas Incapacitadas, Gaceta Oficial de la República de Venezuela N° 4.623, Extraordinario, de fecha 03 de septiembre de 1993; la cual hacia mención en su artículo 25 “que las empresas tanto del sector público como privado que empleen un número de trabajadores fijos que se exceda de cincuenta (50), estarán obligados a emplear un número de trabajadores incapacitados no inferior al 2% de la nomina”. Es muy importante señalar que con la entrada en vigencia de la actual Ley de las Personas con Discapacidad se logró incrementar de un 2% a un 5% la incorporación al campo laboral de estas personas. Adicionalmente, a tal avance legislativo, esta ley crea el órgano gestor responsable de su aplicación (CONAPDIS).

Debe señalarse, que mediante investigaciones realizadas se pudo constatar que en el Estado Sucre hasta el 24 de mayo del 2011 no existía una sede del Consejo Nacional para las Personas con Discapacidad (CONAPDIS), lo cual ha generó que tanto el sector público y privado no cumplieran a cabalidad con los artículos 28, 72, 84 que hace mención la Ley para las Personas con Discapacidad (2007), referentes al cumplimiento del 5 % de la incorporación laboral, la información semestral que deben emitir al CONAPDIS, y a las sanciones a las cuales serán sometidas estas empresas por infringir el artículo 28; de acuerdo a lo señalado por la directora del CONAPDIS que el mismo tiene su sede en la alcaldía de Cumaná, actualmente se está trabajando con la conformación de los comités comunitarios de atención a personas con discapacidad realizando actividades en las comunidades con el fin de dar a conocer los deberes y derechos de los cuales gozan los mismos. Cabe destacar, que el Municipio Sucre cuenta con el Programa Nacional de Atención en Salud para Personas con Discapacidad (PASDIS), encargado de evaluar las discapacidades que presentan estas personas con el fin de otorgarle una certificación que le permita el acceso al campo laboral.

El objetivo fundamental de esta investigación, fue caracterizar el proceso de incorporación al campo laboral de las personas con discapacidad intelectual. Cumaná, Municipio Sucre Estado Sucre 2009, cuya importancia es conocer el perfil sociodemográfico de los trabajadores con discapacidad intelectual, describir el área laboral donde estos se desempeñan, verificar las condiciones socio-laborales de los mismos, entre otros. Se utilizó una metodología cuantitativa, la cual permitió la obtención de información a partir de la cuantificación de los datos, en este tipo de metodología los datos se obtienen por medio de la observación, las entrevistas, entre otros.

Para finalizar, el informe contempla los siguientes capítulos: en el **primer capítulo** se presenta el planteamiento del problema, los objetivos y la justificación; en **el segundo capítulo**, identificado como el marco teórico, se señalan los antecedentes del estudio, las bases teóricas y las bases legales que sustentan el mismo, en **el tercer capítulo**, referido al marco metodológico, se describen el nivel de investigación, diseño de la investigación, población objeto de estudio, técnicas e instrumentos para la recolección de datos., **el cuarto capítulo** contiene los resultados de la investigación. En el mismo se analizan los datos encontrados.

Finalmente, se presentan las conclusiones, recomendaciones, bibliografía y anexos.

Capítulo I

NATURALEZA DEL PROBLEMA

1.1 Planteamiento del Problema

Desde el inicio de la humanidad, el ser humano ha sentido la necesidad de agruparse para lograr sus objetivos. Esa forma de agruparse es lo que ha originado, paulatinamente, las diferentes organizaciones, las cuales van desde las más rudimentarias hasta las más técnicas y complejas. Un ejemplo de ello, lo representa la familia, la cual es la primera organización social del hombre, que ha tenido como finalidad el logro de ciertos objetivos para la satisfacción de sus necesidades básicas.

Partiendo de esta primera forma de organización social, la familia evolucionó hacia la tribu, la villa, los estados políticos mayores, naciones y otras formas variadas de integración social, siendo el agente más idóneo, capaz de socializar al individuo y adaptarlo a la sociedad, conjuntamente con el sistema de educación formal, debido a que toda persona tiene derecho a la educación, convirtiéndose el Estado en el que la propicie de manera legal y obligatoria.

Cabe destacar que los sistemas educacionales en los países desarrollados, han sufrido transformaciones en lo social, político, administrativo y económico, lo cual ha conducido a una mejor organización de la sociedad. La educación ha jugado un papel importante dentro de cualquier sistema; de allí, que los grandes países desarrollados, o catalogados de superpotencias, deriven sus potencialidades del buen funcionamiento de la educación, de acuerdo con las necesidades y realidades del proceso educativo; por consiguiente, para fortalecer los sistemas educativos es necesario incluir valores comúnmente aceptados por la sociedad Ancidey (2008).

En el caso de Venezuela, la educación tiene como finalidad fundamental el pleno desarrollo de la personalidad y el logro de un hombre sano, culto, crítico y apto para convivir en una sociedad democrática, justa y libre, basada en la familia como célula fundamental y en la valoración del trabajo; capaz de participar activa, consciente y solidariamente en los procesos de transformación social; es por ello, que según la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela creada el 24/03/2000 y publicada en Gaceta Oficial N° 5.453 (Extraordinario) considera en el artículo 103 que:

“Toda persona tiene derecho a una educación integral, de calidad, permanente, en igualdad de condiciones y oportunidades, sin más limitaciones que las derivadas de sus aptitudes, vocación y aspiraciones. La educación es obligatoria en todos sus niveles, desde el maternal hasta el nivel medio diversificado. La impartida en las instituciones del Estado es gratuita hasta el pregrado universitario. A tal fin, el Estado realizará una inversión prioritaria, de conformidad con las recomendaciones de la Organización de las Naciones Unidas. El Estado creará y sostendrá instituciones y servicios suficientemente dotados para asegurar el acceso, permanencia y culminación en el sistema educativo. La ley garantizará igual atención a las personas con necesidades especiales o con discapacidad y a quienes se encuentren privados o privadas de su libertad o carezcan de condiciones básicas para su incorporación y permanencia en el sistema educativo”.

De esta manera, la Educación Integral permite a un sujeto con discapacidad participar de una experiencia de aprendizaje, junto con otros sujetos que tienen otras posibilidades, en el ámbito de una escuela común.

Por lo tanto, la Educación Especial es de vital importancia para las personas que presentan deficiencias y limitaciones, a través de la implementación de métodos especializados, los cuales les permiten integrarse y desenvolverse adecuadamente, permitiendo de esta manera su desarrollo integral como ser humano.

Según cifras del Instituto Nacional de Estadísticas (INE), en el año 2001, en Venezuela el número total de personas con discapacidad era de 907.694, lo que equivaldría al 3,67% de la población. Por su parte, de acuerdo con cifras del Ministerio del Poder Popular para la Salud, Programa de Atención en Salud para Personas con Discapacidad, para el año 2006, existían tres millones quinientas (3.500.000) personas con discapacidad, es decir, que un total del 15% de la población venezolana posee alguna discapacidad; lo que indica que es alto y va en aumento, los cuales requieren ser atendidos por los servicios de Educación Especial.

Para entender un poco más el tema es necesario definir lo que es discapacidad, al respecto la Organización Mundial de la Salud **O.M.S (2001)** la define como: la pérdida de la capacidad funcional secundaria, con déficit en un órgano o función, y que trae como consecuencia una minusvalía en el funcionamiento intelectual y en la capacidad para afrontar las demandas cotidianas del entorno social. En este mismo orden de ideas, se define a las personas con discapacidad según la **Ley para las Personas con Discapacidad (2007)**, publicada en Gaceta Oficial de la República Bolivariana de Venezuela, N° 38.598, 05/01/2007 como:

“Todas aquellas personas que por causas congénitas o adquiridas presentan 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 su participación e inclusión a la vida” (Pág.3).

Cabe destacar, que a través de la historia de la humanidad a nivel mundial este grupo de seres humanos no tenían igualdad de oportunidades para formarse como seres integrales y tener acceso al campo laboral por sus discapacidades tanto cognitivas como motoras, auditivas y visuales (paralíticos, sordos, mudos, ciegos,

con retardo mental.), demostrando así la sociedad excluyente. Esta exclusión se ha venido superando con el tiempo. En Venezuela particularmente, la Resolución N° 2005 de la República de Venezuela, Ministerio de Educación. Caracas, 02 de diciembre de 1996 Años 186° y 137° obligó a todos los directivos de las escuelas regulares a integrar a niños, niñas, jóvenes y adultos con discapacidad intelectual, para alcanzar la realización de sí mismos y la independencia personal así como su formación integral.

Es importante señalar que la Resolución N° 2005 no se ha cumplido a cabalidad con la integración al sistema educativo regular de las personas discapacidad intelectual; todo esto debido a la falta de orientación, capacitación y sobre todo de concientización del docente y de la sociedad. Ancidey (2008).

Seguidamente, al entrar en vigencia la actual Constitución de la República Bolivariana de Venezuela y la Ley para las Personas con Discapacidad ha cambiado un poco más la concepción al ser humano desde el plano educativo, laboral, político, económico, social y cultural, brindándoles a este grupo de personas la oportunidad de acceder al sistema educativo regular dependiendo del tipo de discapacidad que presente, así mismo han sido incorporados al campo laboral, pero de manera limitada.

De igual manera, se han elaborado leyes tales como: Ley Orgánica del Sistema de Seguridad Social (2008) , la Ley Orgánica de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo (2005) todas las leyes nombradas anteriormente fueron reformadas, excepto la Ley Orgánica del Trabajo (1997), donde el fin único es reconocerles y garantizarles sus derechos a este grupo de personas para que la sociedad no los sigan considerando como una categoría totalmente aislado, que le permita un desarrollo biopsicosocial acorde a sus capacidades, sin distinción de raza,

religión o impedimento de carácter físico o psíquico, lo cual indica la verdadera democratización del sistema educativo.

En este sentido, se ha generado preocupación en los diferentes organismos encargados de establecer las políticas educativas y laborales; planteándose metas tendentes a la incorporación en el sistema educativo regular y al campo laboral de todas aquellas personas con discapacidades que están aptas para su integración a la vida escolar y social. Todo esto dio origen a la creación de servicios educativos especializados que brindan atención a niños, niñas y personas con necesidades especiales, para ser integrados al campo laboral, siempre y cuando se tomen las precauciones de sus condiciones especiales.

Para que pueda darse la inserción laboral de las personas con discapacidad, es de vital importancia que tanto las instituciones educativas como las empresas que tienen el convenio con el Ministerio del Poder Popular para el Trabajo posean conocimiento sobre la Ley para las Personas con Discapacidad y la Ley Orgánica del Sistema de Seguridad Social; de igual modo las personas con discapacidad están en todo su derecho de conocer estas leyes así como sus familiares y la sociedad en general, lo cual permitirá el éxito de la inserción laboral de dichas personas. Debe señalarse que el convenio anteriormente mencionado consiste en que el Ministerio del Poder Popular para el Trabajo traslada a las empresas a las personas con algún tipo de discapacidad con el fin de realizarle un período de prueba el cual varía de 3 a 6 meses para su posterior incorporación en caso de alcanzarlo satisfactoriamente.

Es importante mencionar, que dentro de los tipos de discapacidades, existe un grupo que posee compromiso cognitivo los cuales gozan de los mismos derechos que otorgan las leyes que protegen a las personas con discapacidad; entendiéndose por compromiso cognitivo la disminución de las habilidades cognitivas e intelectuales del

individuo de las cuales se pueden mencionar el autismo, síndrome de down, síndrome de asperger, retardo mental y discapacidad intelectual. Campos (1996).

La integración de las personas con necesidades especiales es un problema de orden social que debe ser asumido por todos los sectores; señalándose que la inserción al campo laboral de estas personas con discapacidad intelectual, ha sido una lucha constante entre las pocas instituciones educativas especiales y las empresas. Ancidey (2008).

De acuerdo, a lo señalado por la subdirectora del Taller Educativo laboral Bolivariano “Manzanares”, en el caso del Estado Sucre, específicamente en su capital, muchas personas desconocen la ley que ampara a este grupo de hombres y mujeres; partiendo de este punto se pudieron precisar una serie de “obstáculos” que han impedido la incorporación al campo laboral, entre las cuales se pueden mencionar las más resaltantes:

*Poca concientización ciudadana para la integración social de los discapacitados.

*Poco o casi nulo conocimiento de las leyes que rigen la seguridad social y la Ley para Personas Discapacitadas, tanto por las empresas como por los familiares y la sociedad en general.

*Deficiencia en los planteles educativos de Educación Especial, con respecto al trato y proceso de enseñanza aprendizaje.

En el Municipio Sucre, Estado Sucre por no existir una sede del Consejo Nacional para las Personas con Discapacidad (CONAPDIS), el cual es un organismo adscrito al Ministerio de Participación Popular y Desarrollo Social, encargado de

ejercer funciones de ejecución de los lineamientos, políticas públicas, planes y estrategias diseñados por el órgano rector, trajo como consecuencia que las empresas tanto del sector público y privado no cumplieran a cabalidad con los artículos 28, 72, 84, de la Ley para las Personas con Discapacidad, el cual plantea entre sus funciones:

* Realizar y mantener actualizado un registro municipal de las personas con discapacidad y de las organizaciones de y para personas con discapacidad.

* Elaborar y mantener actualizado el registro de las personas con discapacidad en condiciones de ingresar al mercado laboral.

Debe señalarse, que a la hora de realizar este estudio no existía una sede del Consejo Nacional para las Personas con Discapacidad (CONAPDIS); pero a partir del 24 de mayo del 2011, cuatro (4) años después de la entrada en vigencia de la ley para las Personas con Discapacidad se abrió una sede del mismo en la Alcaldía del Municipio Sucre.

De igual manera, el Programa Nacional de Atención en Salud para Personas con Discapacidad (PASDIS), ubicado en el edificio de FUNDASALUD en la Ciudad de Cumaná, se encarga de cumplir con el Artículo 7 de la Ley para Personas con Discapacidad, el cual establece:

La calificación de la discapacidad es competencia de profesionales, técnicos y técnicas, especializados y especializadas en la materia de discapacidad, en el área de competencia pertinente, adscritos al Sistema Público Nacional de Salud. La calificación de la discapacidad es consecuencia de la evaluación individual o colectiva efectuada con el propósito de determinar la condición, clase, tipo, grado y características de la discapacidad. La certificación de la condición de personas con discapacidad, a los efectos de esta Ley, corresponderá al

Consejo Nacional para Personas con Discapacidad, el cual reconocerá y validará las evaluaciones, informes y certificados de la discapacidad que una persona tenga, expedidos por especialistas con competencia específica en el tipo de discapacidad del cual se trate. Tal certificación será requerida a los efectos del goce de los beneficios y asignaciones económicas y otros derechos económicos y sociales otorgados por parte del Sistema de Seguridad Social, de acuerdo con la ley.

Es necesario destacar, que la directora del Equipo de Integración Social “Sucre”, el cual es un equipo interdisciplinario de Educación Especial que brinda apoyo y asesoramiento a todas aquellas instituciones que lo requieran, en relación a la atención de las personas con necesidades especiales, y la directora de la Agencia de Empleo de Cumaná del Municipio Sucre, del Estado Sucre, manifestaron que son pocas las instituciones que imparten Educación Especial y las empresas que han incorporado a este tipo de personas al campo laboral, por ser empresas pequeñas poseen poco personal, siendo esto un factor obstaculizador que impide la incorporación de las personas con discapacidad, incidiendo en el desarrollo integral de las mismas, que de una u otra forma sólo buscan la aceptación y valoración como ser humano. Asimismo, debe considerarse el grave problema de desempleo que existe actualmente en el país y en el Estado Sucre, lo cual afecta a toda persona hasta las mejores calificadas como profesionales universitarios que se ven obligados a trabajar en el sector informal, ejerciendo diversas actividades ante la imposibilidad de conseguir empleo.

Debe señalarse, que para el año 2009 los organismos competentes no poseían la base de datos de las grandes empresas, por esta razón las mismas solicitaron al PASDIS una jornada para certificar a parte de sus empleados, lo cual no se dio debido a que estos no tenían ningún tipo de discapacidad que ameritara ser certificados, ya que presentaban malestares físicos (rodilla, cervical, entre otros); condición que no es procedente para ser certificado como una persona con discapacidad intelectual.

Debe señalarse, que en el Municipio Sucre, Estado Sucre son pocas las Instituciones de Educación Especial que atienden a las personas con discapacidad intelectual entre las cuales se encuentran las siguientes: Instituto de Educación Especial Bolivariano (I.E.E.B.) “Ezequiel Zamora”, Instituto de Educación Especial Bolivariano (I.E.E.B.) “Simón Bolívar”, Instituto de Educación Especial (I.E.E.) “Sucre”, Instituto de Educación Especial (I.E.E.), Asociación de Niños Especiales “ASUPANE”, Asociación Nacional Contra la Parálisis Cerebral “ANAPACE”, Centro de Atención Integral para los Niños Autistas “C.A.I.P.A” Sucre.

En este sentido, el Taller de Educación Bolivariano (T.E.L.B). “Manzanares” desempeña una labor muy importante en el quehacer educativo en pro del desarrollo integral de estos jóvenes y adultos con discapacidad intelectual, el cual tiene como misión brindar educación y capacitación integral para una efectiva incorporación al campo laboral de los jóvenes y adultos con necesidades especiales y por su veraz independencia personal, social y económica, facilitando así su integración y participación en la sociedad, mejorando su bienestar personal y familiar, para la confrontación de una nueva ciudadanía que se incorporará de manera activa y productiva al progreso del país.

Por otra parte, se realizó un proceso de visitas a las distintas empresas públicas y privadas del municipio Sucre, con el fin de recabar información referente a la base de datos de las empresas que tenían incorporadas a personas con discapacidad intelectual; las mismas estaban renuentes a suministrar información, motivo por el cual se acudió a los organismos competentes en materia de discapacidad; entre ellos: Integración Social “Sucre” y “Gran Mariscal de Ayacucho” T.E.L.B. “Manzanares” y la Agencia de Empleo de Cumaná, los mismos suministraron la información requerida.

Debe señalarse, que la fuente más confiable y precisa fue la Agencia de Empleo de Cumaná, debido a que ésta posee un registro de los trabajadores que lograron superar el período de prueba de seis (6) meses exigidos por los gerentes de las empresas que le brindan oportunidad de empleo a estas personas, requisito establecido en la normativa legal de la Ley Orgánica del Trabajo (1997)

En el siguiente cuadro, se pueden apreciar las empresas ubicadas en Cumaná, Municipio Sucre del Estado Sucre, que durante el año 2009 incorporaron al campo laboral a las personas con discapacidad intelectual.

Cuadro N° 1 Nombre de las empresas

Toyota de Venezuela
Preca
Hotel Cumanagoto
Multinacional de Seguros
Churk Chicken
Mc. Donalds
Grupo Foto Express
León Cohen C.A
Telemundo
Industrias Graficas
Corporación Telen
Taller Manzanares

Fuente: Datos aportados por los Investigadores, y la Agencia de Empleo de Cumaná, Municipio Sucre del Estado Sucre. 2009

La incorporación del 5% al campo laboral de las personas con discapacidad intelectual se basa en el enfoque integracionista, propuesto por el Estado y por el Ministerio del Poder Popular para la Educación, el cual denota lo siguiente en su Diseño Curricular del Sistema Educativo Bolivariano (2007):

Se debe garantizar el carácter social de la educación a toda la población venezolana desde el maternal hasta el nivel medio

diversificado como base de la transformación social, política, económica, territorial; en el que reine la justicia social, la igualdad y la hermandad, el Estado venezolano debe asegurar la inclusión, permanencia, y culminación de los estudios en todos los niveles y modalidades.

Sobre la base de las consideraciones expresadas hasta aquí la importancia que tiene para las personas con discapacidad y para la sociedad. Asimismo, la inserción laboral de aquellas; surgió la inquietud para realizar un estudio en este campo. En tal sentido se realizó una investigación con el propósito fundamental de caracterizar el Proceso de Incorporación al Campo Laboral de las Personas con discapacidad intelectual. Cumaná, Municipio Sucre Estado Sucre 2009, con la finalidad de destacar cuáles son las acciones que toman estas instituciones para dar cumplimiento al nuevo programa social y laborales que implementó el Gobierno Nacional para garantizar los derechos de las personas que tienen esta condición, el programa está basado en la inclusión social de todas las personas con discapacidad, señala que tienen derecho al ejercicio pleno y autónomo de sus capacidades y a su integración familiar y comunitaria.

1.1.2 Formulación del Problema

¿Cuál es el perfil sociodemográfico de los trabajadores con discapacidad intelectual?

¿El área laboral donde se desenvuelven las personas con discapacidad intelectual es la más adecuada para que ellos desempeñen su trabajo?

¿Como son las condiciones sociales y laborales de las personas con discapacidad intelectual?

¿Cuál es la opinión de los empleadores de los trabajadores con discapacidad intelectual respecto al proceso de inserción laboral previsto en la normativa legal?

¿Cuál es la opinión de los trabajadores con discapacidad intelectual sobre su situación laboral?

1.2 Objetivos de la investigación

1.2.1 Objetivo General

Caracterizar el Proceso de Incorporación al Campo Laboral de las Personas con Discapacidad Intelectual. Cumaná, Municipio Sucre Estado Sucre 2009.

1.2.2 Objetivos Específicos

- Explorar el perfil sociodemográfico de los trabajadores con discapacidad intelectual objeto de estudio.
- Describir el área laboral donde se desempeñan los trabajadores con discapacidad intelectual.
- Verificar las condiciones socio-laborales de los trabajadores con discapacidad intelectual incorporados en el campo laboral.
- Conocer la opinión de los empleadores de los trabajadores con discapacidad intelectual respecto al proceso de inserción laboral previsto en la normativa legal.
- Indagar acerca de la opinión de los trabajadores con discapacidad intelectual sobre su situación laboral.

1.3 Justificación

Cada día, las personas en situación de discapacidad comprenden que ellos pueden tener una vida autónoma y productiva, por lo que se interesan no sólo en capacitarse a nivel técnico profesional, sino que también requieren un espacio laboral para aprovechar esas habilidades. Ser discapacitado no necesariamente quiere decir que la

persona sea dependiente a nivel económico de otros, sólo se necesita que las instituciones tengan mayor apertura hacia estas empresas, que le brinden oportunidad de empleo a este grupo de personas, pues una gran parte de la población sufre de algún tipo de discapacidad ya sea auditiva, física o mental. Por consiguiente, esta investigación se realizó atendiendo a las siguientes razones:

1. Por la inquietud de conocer cómo es el proceso de incorporación al campo laboral de las personas con discapacidad intelectual, contemplada en la Ley para las Personas con Discapacidad.
2. Poco conocimiento que poseen las personas con necesidades especiales sobre las leyes que los amparan.
3. Para indagar los cargos o actividades que podrían desempeñar estas personas en las distintas empresas públicas o privadas de acuerdo a sus conocimientos o experiencia laboral.

Por lo tanto, la investigación que se planteó tiene una importancia de primer orden, debido a que es un tema poco estudiado y por ende no existe suficiente información respecto al mismo, es por eso que este aporte contribuirá o pudiera servir de apoyo a la sociedad en general en pro de ofrecerle conocimiento que le permita nutrirse de los mismos.

En cuanto a los beneficios que aportará este estudio se encuentran:

En el marco Institucional: Los resultados de esta investigación van a permitir sensibilizar a los gerentes, conocer cuáles son los basamentos legales que deben cumplir las empresas y todos los ciudadanos con discapacidad para hacer valer sus derechos y tener un empleo digno que haga posible la satisfacción de todas sus necesidades.

En el ámbito Social: Se espera que ésta investigación sea de ayuda para otras personas y facilite información acerca de la conducta que puedan tener las personas con discapacidad intelectual con otras personas en el ámbito laboral y que la sociedad en general se concientice sobre el problema.

Desde el punto de vista Profesional: Como futuros profesionales en el área de Trabajo Social este estudio permitirá conocer las leyes que amparan a las personas con discapacidad intelectual, los beneficios que estas les aportan, las actividades que le deben asignar por su condición especial y el apoyo que reciben de su grupo familiar.

Capítulo II

MARCO TÉORICO

2.1 Antecedentes de La Investigación

La revisión bibliográfica efectuada permitió examinar una serie de estudios, que vinculados a la presente investigación constituyen precedentes relacionadas con la misma.

2.1.1 Antecedentes Internacionales

Arteche Verónica y Martín Diana. (2007), en su trabajo titulado *Diagnóstico y Análisis de los Principales Obstáculos existentes para una Real inserción laboral y social de las personas con discapacidad en la ciudad de Valdivia, Chile 2007*, se plantearon como objetivo general: Conocer la situación que viven las personas con discapacidad en cuanto a lo laboral, señalando los obstáculos que éstas enfrentan para desarrollarse laboralmente, la discriminación que deben enfrentar y la percepción que tienen respecto de la “Ley de Integración Social para Personas con Discapacidad”. Concluyeron que sí existe discriminación hacia las personas con discapacidad, sin importar su sexo, ya que de las personas que señalaron haberse sentido discriminadas al momento de postular a un empleo, la mitad correspondía a personas de sexo femenino y la otra a las de sexo masculino.

Por otra parte, también existe discriminación hacia las personas con discapacidad cuando éstas ya se encuentran trabajando, la cuál proviene principalmente de sus jefes o superiores, los cuales discriminan al tener una relación laboral, donde muchas veces no existe contrato de trabajo o, si existe, éste presenta irregularidades, como por ejemplo, salarios inferiores al mínimo, no respetando el derecho a salud y a fondos de pensión, además de agredirlas generalmente en forma psicológica y verbal, entre otras manifestaciones de discriminación.

De esta manera, se confirmó lo difícil que es para las personas con discapacidad encontrar y conservar un trabajo que las dignifique como personas, donde sean

respetadas por lo que son y no discriminadas por su condición de discapacidad, ya que al no ser tratados como al común de la gente se produce una desigualdad en las oportunidades laborales.

Sin embargo, las autoras señalaron que es muy importante que las personas encuestadas nunca manifestaron haberse sentido discriminadas por parte de sus compañeros de trabajo, lo cual indica las buenas relaciones interpersonales que logran mantener las personas con discapacidad, donde su discapacidad no es tratada como algo anormal, sino que se incluye en la dinámica laboral entre sus compañeros de trabajo.

En este mismo orden de ideas, se logró conseguir un estudio indirectamente relacionado con el tema de investigación realizado por: Ruiz, M (2002), quien elaboró una tesis doctoral titulada *Trabajo y Discapacidad: Incidencia de Factores Sociales y Educativos en Extremadura ciudad de Badajoz, España* donde el objetivo general del mismo fue conocer las oportunidades del mercado laboral que permitan mejorar las condiciones de acceso de las personas con discapacidad. En dicho trabajo, la autora concluyó que tanto empresas como minusválidos son agentes claves en la situación del mercado laboral, igualmente que las empresas manejan poca información en todo lo relacionado al mercado laboral, y no solo lo relevante al tema de los minusválidos, recomendando finalmente:

- a) Ofrecer a las empresas información, acerca de la contratación.
- b) Más ayuda por parte de la administración a las empresas que contraten trabajadores minusválidos.
- c) Incrementar el número de personas con discapacidad a contratar en las empresas.

- d) Más participación de las empresas en lo que se refiere a la toma de decisiones sobre el tema; como prioritario y urgente.
- e) Formación laboral en el colectivo de minusválidos, sobre todo para lo más jóvenes y potenciar más la participación de la mujer.
- f) Cursos de alfabetización entre los minusválidos de más edad, incentivando la asistencia.
- g) Más servicio de apoyo en el medio rural, fomentando todo tipo de actuaciones en lo referido a la mejora de servicios en este medio.
- h) Fomentar por parte de las administraciones competentes la integración, el respeto y la igualdad de oportunidades para aquellas personas disminuidas en sus capacidades.

2.1.2 Antecedentes Nacionales

Rottenberg Guerrero, Bárbara. (2007), realizaron un trabajo titulado: ***Reclutamiento y Selección de Personas con Discapacidad en las grandes empresas del Área Metropolitana de Caracas***, cuyo objetivo general fue conocer los métodos y criterios de reclutamiento y selección aplicadas por empresas de consumo masivo ubicadas en el área metropolitana de Caracas durante el año 2007, para la incorporación de personal con discapacidad a sus actividades laborales. Concluyendo que las empresas venezolanas ubicadas en el segmento de la gran empresa y el mayor número de trabajadores que movilizan, trabajan en torno al tema de la inserción laboral de las personas con discapacidad mediante la puesta en marcha de modelos de reclutamiento y selección de personas con estas características.

Sin embargo, cabe señalar que mucho de este esfuerzo está 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 a proveerles un mejor nivel

de vida, dentro de lo que 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.

Indica la autora que ese proceso de inserción laboral se desarrolla paulatinamente, pues son diversos los actores que participan en el mismo, sobre todo las instituciones que poseen trayectoria y experiencia en este campo, las cuales ejercen una doble función ayudando a las personas con discapacidad a conseguir un empleo digno en el que se le respeten todos sus derechos, y a su vez, apoyando a las empresas en la búsqueda e incorporación de candidatos que reúnan sus expectativas y sobre todo cuenten con una acertada orientación al cliente, al logro y estén conectados con los objetivos organizacionales de las empresas.

Por lo tanto, se han logrado cambiar algunos modelos y concepciones arraigadas que continúan limitando el acceso de personas con discapacidad al mercado laboral, sin embargo estas transformaciones llevan consigo cambios a todo nivel para estas personas, las cuales deben gozar de un mayor acceso al ámbito académico, a los sistemas informáticos, a lugares que comúnmente son visitados por otros, a modelos de capacitación y formación continua que los convierta en el capital humano para las organizaciones, aportándoles entonces conocimiento, pericia y eliminando así un constante movimiento de los modelos discriminatorios que mantienen a gran parte de este colectivo marginados de la sociedad.

Por su parte, Prieto Crucichi Natalia y Delsol Prieto Claudia Elena (2006), para optar al título de Industriólogos realizaron un trabajo de investigación intitulado ***Influencia de Habilidades Sociales en el Proceso de Inserción Laboral de Personas con Discapacidad Mental Leve y Moderada***, planteándose como objetivo general describir la participación de las habilidades sociales de inserción laboral (adiestramiento, reclutamiento, selección y desempeño) de personas con discapacidad

mental leve y moderada, con edades comprendidas entre 25 y 40 años pertenecientes a las asociaciones **APOYE** (Asociación Audaz para Orientación y Estimulo de Personas con Necesidades Especiales) y **ASODECO** (Asociación para el Desarrollo de Educación Especial Complementaria) , ubicadas en la zona metropolitana de Caracas. Las tesisistas concluyeron que:

- a) La mayor cantidad de las personas encuestadas se encuentran trabajando en la actualidad, así como también la mayor parte de las personas que trabajan están representadas por el sexo masculino.
- b) Con respecto al nivel de retardo mental, se observó a través de los resultados que las personas que poseen un retardo mental leve, se encuentran trabajando en mayor proporción que aquellas con retardo moderado.
- c) Los resultados arrojaron que de la muestra estudiada, la población masculina presenta mayor habilidad social que la población femenina.
- d) El sexo y la presencia de habilidades sociales son factores importantes en la condición laboral de personas con retardo mental leve y moderado.

Las personas que se encuentran insertadas en el campo laboral, cuentan con mayor independencia, lenguaje, autocontrol, responsabilidad y cumplimiento de normas.

Es importante resaltar que las tesisistas obtuvieron mejores referencias laborales de los jóvenes que se encuentran actualmente trabajando, tanto compañeros como supervisores de trabajo manifestaron sentirse orgullosos de tenerlos dentro de su equipo de trabajo, por considerarlos buenos compañeros, colaboradores, con la

empresa, dedicados a su trabajo, constantes, con un excelente desempeño y sobretodo porque hacen su trabajo con gusto y motivación. Definitivamente, un ejemplo a seguir.

Los jóvenes con discapacidad mental merecen ser estimulados para su incorporación en el ámbito laboral, de esta manera las mismas están apoyándolos a sentirse útiles a la sociedad a la que pertenecen.

2.1.3 Antecedentes Locales

Después de un arduo proceso de investigación se logró conseguir un estudio indirectamente relacionado con el tema de investigación elaborado por: Muñoz, G. Vilmania y Muñoz, G. Yudersi. (2007). En su trabajo titulado ***Participación Familiar-Escuela para Padres, su Incidencia en el Desarrollo Social del Niño con Mayor Compromiso Cognitivo. Cumaná. Estado Sucre. 2005-2006*** cuyo objetivo general fue Analizar la participación familiar en el Proyecto Escuela para Padres y su incidencia en el desarrollo social del niño con mayor compromiso cognitivo, I.E.EB. Ezequiel Zamora. Cumaná, Estado Sucre. 2007, las autoras llegaron a las siguientes conclusiones:

* En cuanto a la edad de los niños con mayor compromiso cognitivo, esta oscila entre 0 y los 15 años, es decir forma parte de la población infantojuvenil.

* Los padres y/o representantes de los niños con mayor compromiso cognitivo tienen conocimiento sobre el proyecto Escuela para Padres, por cuanto saben a quien está dirigido, cuales son las actividades que se realizan en el mismo y la importancia que esté tiene para el aprendizaje y desarrollo social del niño.

* Los padres se muestran motivados, interesados y animados para participar por cuanto aprenden a comprender y entender la situación por la que atraviesa su hijo.

* Las actividades que se desarrollan en el marco del proyecto son los talleres, las charlas y las reuniones.

* El desarrollo del proyecto Escuela para Padres que se ejecuta en el Instituto de Educación Especial Ezequiel Zamora ha sido efectivo por cuanto ha permitido el desarrollo biopsicosocial del niño con mayor compromiso cognitivo, a través de la colaboración de los padres en el proceso educativo de los mismos.

* La importancia del proyecto según los entrevistados, radica en que permite a los padres y/o representantes tomar conciencia de la situación por la que atraviesan sus hijos, participar activamente en el desarrollo biopsicosocial de estos, crear compromisos y responsabilidades para la atención y asistencia a los niños con mayor compromiso cognitivo.

* Entre los cambios que se han generado en los niños con mayor compromiso cognitivo se mencionan: mayor integración familiar y social, independencia, relaciones interpersonales aceptables y la realización de actividades de autocuidado.

2.2 Bases Teóricas

2.1.1 La educación como plan fundamental para el desarrollo integral del individuo.

La educación, se concibe como la base para formar a los hombres del futuro, sustentado en el apoyo de la familia y el sistema educativo como pilares fundamentales que deben concentrar su trabajo en la formación de un ser humano con características propias, como ser sano, culto, crítico y apto para convivir en una determinada sociedad y capaz de enfrentar los cambios que se le presente. Respecto a tal idea, Pérez (1999), expresa que:

“La educación, es ante todo, un proceso de formación de valores, actitudes y hábitos constructivos. De nada valdría hacer ciencia, sin formar conciencia. Si la educación se orienta a formar personas, tiene que proponer implícita y explícitamente una serie de valores como respeto, responsabilidad, trabajo, justicia, solidaridad, convivencia, amor, servicio.”. (p. 79)

De lo antes expuesto, es pertinente señalar que la educación es un proceso intencional, dirigido al perfeccionamiento y el pleno desarrollo del ser humano y la transformación de la sociedad. Por esto, se establece que la educación actual se fundamenta, en parte, en la teoría constructivista y, en otra parte, en la teoría humanista debido a que tiene una relación directa con los valores, puesto que los mismos son características netamente humanas que determinan la elección de determinadas alternativas u opciones presentes como dilemas en el desenvolvimiento del ser humano.

2.1.2 Subsistema de educación especial

La Educación Especial, es una modalidad o variante escolar dentro del sistema educativo venezolano, ésta posee un diseño curricular diferente a los diseños curriculares de los niveles de Educación preescolar, Básica y de la modalidad de

adultos, con adaptaciones curriculares acordes a las características de la población a la cual va dirigido.

En base a lo mencionado anteriormente Sánchez Manzano, E.(2001) establece: “La Educación Especial es la educación integrada dentro de la educación ordinaria, que tiene características propias, ya que se dirige a sujetos excepcionales, esto sujetos que por defecto o exceso han de participar en programas especiales para su integración en la escuela ordinaria

En este caso se hace referencia a los alumnos con necesidades educativas especiales cognitivas permanentes.

Por otro lado, el enfoque integracionista, propuesto por el Estado y por el Ministerio del Poder Popular para la Educación (2007), establece que se debe garantizar el carácter social de la educación a toda la población venezolana desde el maternal hasta el nivel medio diversificado como base de la transformación social, política, económica, territorial; en el que reine la justicia social, la igualdad y la hermandad, el Estado venezolano debe asegurar la inclusión, permanencia, y culminación de los estudios en todos los niveles y modalidades.

2.2.3 Características del enfoque integracionista en el subsistema del sistema educativo Bolivariano.

El Ministerio del Poder Popular Para la Educación (2007), señala que el Subsistema del Sistema Educativo Bolivariano (SEB) se plantea las siguientes características generales:

1. Garantizar la atención especializada a la población con necesidades educativas especiales, desde una visión integral, sistémica e interdisciplinaria.
2. Las áreas de atención del subsistema son: Compromiso Cognitivo, Compromiso Visual, Compromiso Auditivo, Compromiso Físico-Motor, Autismo y Compromiso en el Aprendizaje.
3. Fundamentar la prevención, atención integral desde las primeras edades, educación y formación para y en el trabajo; así como en la integración social. De allí que, cuente con los siguientes programas de apoyo: prevención, promoción, atención integral infantil, familia y comunidad, lenguaje, talento, actividad física, deporte, recreación, educación y trabajo para las personas con menor compromiso cognitivo; e integración familiar, social y productiva.
4. Atender a cada estudiante con necesidades educativas especiales a través de los planteles y servicios de Educación Especial.
5. Respetar la caracterización de la población con necesidades educativas especiales; al tiempo que reconoce sus potencialidades, diferencias individuales, ritmo de aprendizaje y asume la diversidad como elemento enriquecedor en la convivencia humana.
6. Orientar la formación educativa a la luz del currículo del SEB, haciendo adaptaciones a través de proyectos según las áreas de atención y los programas de apoyo, a fin de garantizar la formación integral para todos y todas.

2.2.4 Discapacidad

Campos (1996), señala que la discapacidad implica toda restricción o ausencia de la capacidad de realizar una actividad en la forma o dentro del margen que se considera normal para un ser humano. Está relacionado por lo tanto, con actividades complejas o integradas y con las particularidades individuales; temporales o permanentes, reversibles o irreversibles y progresivas o regresivas. (p.8).

2.2.5 Discapacidad Cognitiva.

Tal como lo plantea Correa (2003), la discapacidad cognitiva es una disminución en las habilidades cognitivas e intelectuales del individuo. Entre las más conocidas discapacidades cognitivas están:

El Autismo, es un desorden evolutivo que afecta la manera en que una persona se comunica e interactúa con los demás. Las personas con autismo no pueden relacionarse con otros de una manera significativa. Suelen tener también dificultades para dar sentido al mundo en general. Como consecuencia, su capacidad para hacer amistades está deteriorada. También tienen una capacidad limitada para entender los sentimientos de los demás. El autismo suele asociarse también con frecuencia a problemas de aprendizaje.

La realidad para una persona autista es una masa confusa de acontecimientos, gente, lugares, sonidos y objetos. No parece haber límites, orden o significado claro en nada. Una gran parte de sus vidas la pasan intentando dilucidar el patrón existente tras cada cosa.

El síndrome de Down, comúnmente conocido como mongolismo, es un trastorno que se denominó así gracias al médico John Langdon Down quien fue el primero en identificarlo. En este trastorno se presentan defectos congénitos,

entre ellos cierto grado de retraso mental, con frecuencia algunos defectos cardíacos y además facciones características, se ocasiona por la presencia de un cromosoma más, el cromosoma es la estructura celular que posee la información genética.

El Síndrome de Asperger, es el término utilizado para describir la parte más moderada y con mejor nivel de funcionamiento de los trastornos del espectro autista. Es considerado, un trastorno neuro-biológico en el cual existen desviaciones o anormalidades en tres aspectos del desarrollo: Conexiones y habilidades sociales, uso del lenguaje con fines comunicativos, características de comportamiento relacionados con rasgos repetitivos o perseverantes y una limitada gama de intereses. Motivado a que en el Síndrome de Asperger existe un rango de la severidad de los síntomas, muchos niños con una deficiencia leve de estos síntomas y que pudieran reunir los criterios diagnósticos para el síndrome, bien no reciben ningún diagnóstico, o los consideran “especiales” o simplemente “diferentes”, otros pueden recibir diagnóstico de Déficit de Atención o Problemas Emocionales.

El Retarso Mental, alude a limitaciones sustanciales en el funcionamiento actual. Se caracteriza por un funcionamiento intelectual significativamente inferior a la media, que generalmente coexiste junto a limitaciones en dos o más de las siguientes áreas de habilidades de adaptación, comunicación, auto-cuidado, vida en el hogar, habilidades sociales, utilización de la comunidad, auto-dirección, salud y seguridad, habilidades académicas funcionales, tiempo libre y trabajo. A menudo, junto a limitaciones específicas coexisten potencialidades en otras áreas adaptativas o capacidades personales.

La Discapacidad Intelectual, consiste en el funcionamiento intelectual inferior a la media de la población, asociado a dificultades adaptativas y a alteración sensorio motora y neurológica. Tiene su inicio en el periodo de desarrollo entre el nacimiento y los 18 años de edad, aunque esta no es una entidad fija e

incambiable, va siendo modificada por el crecimiento y desarrollo biológico del individuo y por la disponibilidad y calidad de los apoyos que recibe en una interacción constante y permanente entre el individuo y su ambiente.

La discapacidad intelectual se divide en cuatro grados:

- a) Leve: La persona se puede autoabastecer.
- b) Moderada: Se autoabastece pero bajo la supervisión de profesionales.
- c) Severa: El autoabastecimiento depende de la asistencia.
- d) Profunda: Esta persona requiera cuidados controlados por sus impedimentos físicos.

Para la comunicación con la persona con discapacidad mental es importante utilizar un lenguaje sencillo, y si no se entiende el mensaje, repetirlo con otras palabras. También es fundamental dirigirse directamente a la persona y no a un acompañante.

2.2.6 Características de las personas con discapacidad.

Las personas con discapacidad, a juicio de Correa (2003), son todas aquellas que por causas congénitas o adquiridas, presentan alguna disfunción o ausencia de sus capacidades de orden físico, mental, intelectual, sensorial, o combinaciones de ellas; de carácter temporal, permanente o intermitente. Son personas con discapacidad las que tienen disfunciones visuales, auditivas, intelectuales, motoras de cualquier tipo, alteraciones de la integración y la capacidad cognoscitiva, las de baja talla, las autistas y con cualquiera de las combinaciones de estas.

2.2.7 Inserción escolar del niño con discapacidad intelectual.

La inserción escolar, de acuerdo a Manosalva Mena, Sergio (2002), se fundamenta en aspectos ideológicos, sociales y culturales que están en contra de la discriminación de las diferencias, pues reconoce que estas son parte del ser humano y de la sociedad, y lo que busca es brindar los espacios y oportunidades a personas que por su discapacidad quedan muchas veces al margen de la sociedad.

La inserción escolar, implica una serie de estrategias que permiten la integración entre las diferentes áreas educativas y del currículo regular. Por un lado, hace posible que los docentes adapten metodologías y estrategias de trabajo de manera de hacer eficaz su intervención, y por otro, niños y niñas con necesidades educativas puedan relacionarse según sus limitaciones, insertándose con las menores dificultades posibles a estos espacios.

Lo que se busca con la integración escolar, es alcanzar un nivel de integración social, ya que en este, es posible establecer vínculos afectivos y sociales que posibiliten al individuo un mayor desenvolvimiento en su vida futura.

La idea de la integración de los niños con necesidades especiales, es el único medio válido, un modo indiscutible e inobjetable para que estos niños puedan ser como los demás, crecer en igualdad de condiciones y oportunidades y para que se desarrollen con plenitud. Todos tenemos el mismo derecho a la educación y no debe haber exclusión o desigualdad escolar, aunque debería añadirse también el derecho a ser reconocidos en la diferencia.

2.2.8 Inserción laboral de la persona con discapacidad intelectual.

Con respecto a este apartado, los autores Anyi De J., Irune G. y Gustavo G. (2009), expresan que la inserción laboral, es aquella donde se evalúan las ofertas de

empleo, se efectúa el respectivo análisis ocupacional, estructuración de perfiles de oficios, diseño de estrategias de incorporación productiva según cada caso, información y sensibilización de la comunidad de empresarios y en general, facilitación de talleres informativos de la aptitud de la persona con discapacidad, de inducción al empleo dirigidos al cliente, asesoría al supervisor empleador, diseño de estrategias para el logro de estabilidad laboral, información continua de derechos y deberes del empleado y empleador, cursos de administración, contabilidad y mercadeo de micro-empresas. Esto se logra por medio de dos programas específicos: pasantías laborales y colocación productiva dependiente e independiente.

2.2.9 Integración social de la persona con discapacidad intelectual.

Dentro de este orden de ideas, Anyi De J., Irune G. y Gustavo G. (2009), se refieren a la integración social, como aquella que se logra a través de la facilitación de procesos de escolaridad formal, la coordinación de programas culturales, recreativos, deportivos y de extensión, con enfoque laboral, la facilitación de actividades de refuerzo psicopedagógico individualizado, el suministro de información sobre temas de actualidad vinculados con el entrenamiento, disciplina laboral, y otros intereses de los clientes; se pretende satisfacer intereses y necesidades psicopedagógicas, académicas, culturales, deportivas, recreativas e informativas, que permitan reforzar la formación de un trabajador responsable, capaz de cumplir las exigencias de determinada actividad productiva bien sea de ejercicio dependiente y/o independiente, logrando estabilidad y promoción en la misma.

2.2.9.1 El Consejo Nacional Para Las Personas Con Discapacidad (CONAPDIS).

El Consejo Nacional para las Personas con Discapacidad, es un organismo adscrito al Ministerio de Participación Popular y Desarrollo Social. Es el ente que ejerce funciones de ejecución de los lineamientos, políticas públicas, planes y estrategias diseñados por el órgano rector.

Bajo las disposiciones del Decreto N° 257, el CONAPI es fusionado al Ministerio de Salud y Desarrollo Social (MSDS). Por Gaceta Oficial de la República Bolivariana de Venezuela N° 38.262 de fecha miércoles 31 de agosto de 2005, en la Reforma Parcial del Decreto sobre Organización y Funcionamiento de la Administración Pública Central, en el Art.16, en la nueva Disposición Transitoria “Vigésimotercera” el Consejo Nacional para la Integración de Personas Incapacitadas (CONAPI), queda adscrito al Ministerio de Participación Popular y Desarrollo Social (MINPADES).

La Asamblea Nacional en sesión extraordinaria, celebrada el pasado 15 de noviembre del año 2006, en la Plaza El Venezolano, aprobó en segunda discusión la Ley para Personas con Discapacidad, que contempla atención médica, educación, formación para el trabajo, empleo y transporte, es decir, que le otorga derechos sociales, políticos y económicos a las personas con discapacidad.

Es así como el Consejo Nacional para la Integración de las Personas con Discapacidad (CONAPI), pasa a partir de ese momento a denominarse Consejo Nacional para las Personas con Discapacidad (CONAPDIS); Su presidenta, y el equipo que ella dirige llevaron a cabo un trabajo en conjunto con la Comisión de Desarrollo Social de la Asamblea Nacional, Asociaciones, Organizaciones y Representantes de las diferentes discapacidades y personas con discapacidad, para someter a revisión y consulta pública todo el articulado de esta Ley, por aquellos que viven día con día la discapacidad. El 5 de enero de 2007, fue publicada la Ley para Las Personas Con Discapacidad en Gaceta Oficial Número 38.598.

2.2.9.2 Funciones del CONAPDIS.

El Consejo Nacional para las Personas con Discapacidad (CONAPDIS), es un instituto autónomo con personalidad jurídica y patrimonio propio, tiene su sede principal en Caracas y ejerce funciones de ejecución de los lineamientos, políticas públicas, planes y estrategias diseñados por el órgano rector, el Ministerio del Poder Popular para la Participación y Desarrollo Social, cuya finalidad es coadyuvar en la atención integral de las personas con discapacidad, la prevención de la discapacidad y en la promoción de cambios culturales en relación con la discapacidad dentro del territorio de la República Bolivariana de Venezuela.

2.2.9.3 Objetivos fundamentales del CONAPDIS.

*Participar en la formulación de lineamientos, políticas, planes, proyectos y estrategias en materia de atención integral a las personas con discapacidad.

*Promover la participación ciudadana en lo social y económico, a través de comités comunitarios, asociaciones cooperativas, empresas comunitarias y de cogestión y autogestión, en función de la organización de las personas con discapacidad.

*Promover la prestación de servicios asistenciales en materia jurídica, social y cultural a las personas con discapacidad.

*Conocer sobre situaciones de discriminación a las personas con discapacidad y tramitarlas ante las autoridades competentes.

*Coadyuvar en la elaboración de proyectos de ley, reglamentos y cualesquiera otros instrumentos jurídicos necesarios para el desarrollo en materias específicas de la atención integral de personas con discapacidad.

*Crear y mantener actualizado un centro de datos nacional e internacional para registrar información y documentación relativas a la participación e incorporación a la sociedad de las personas con discapacidad.

*Diseñar y promover a través de los medios de comunicación social, programas y campañas masivas de información y difusión sobre la prevención de accidentes, de enfermedades que causen discapacidades y a la atención integral de personas con discapacidad.

*Llevar un registro permanente de personas con discapacidad, de organizaciones sociales de y para personas con discapacidad y de instituciones, empresas u organizaciones sociales o económicas con o sin fines de lucro, que comercialicen productos, presten servicio, atención, asistencia o de alguna manera brinden cuidados, educación, beneficios, o faciliten la obtención de ellos a personas con discapacidad.

*Promover a nivel nacional la creación de comités comunitarios de personas con discapacidad, los cuales tendrán como objetivo fundamental las acciones dirigidas a la integración de personas con discapacidad a la comunidad y la participación en el mejoramiento de sus condiciones de vida, por medio de la elaboración y asesoría de proyectos en materia de discapacidad, la canalización de las solicitudes efectuadas por las personas con discapacidad ante el Consejo Comunal y el Consejo Local de Planificación Pública, la coordinación con distintas instituciones públicas para la creación y fortalecimiento de canales o redes de información entre los diferentes comités, etc.

*Promover el acceso de las personas con discapacidad a las fuentes de financiamiento de proyectos productivos presentados por las diferentes organizaciones de personas con discapacidad y sus familiares.

*Garantizar la investigación, estandarización, registro y promoción de la lengua de señas venezolana.

2.2.9.4 El Programa Nacional de Atención en Salud Para Personas Con Discapacidad (PASDIS).

Se traduce como el Programa Nacional de Atención en Salud para las Personas con Discapacidad y forma parte de la estructura organizativa y funcional del MPPS, adscrito al Viceministerio de Redes. Sustituye al anterior programa de rehabilitación que hasta el año 2005 funcionó en el entonces Ministerio de Salud y Desarrollo Social. El acrónimo PASDIS está constituido por las iniciales de Programa de Atención en Salud para las personas con Discapacidad.

Fue creado para brindar respuesta en materia de atención en salud para las personas con discapacidad, de manera sistemática, oportuna y de calidad; fundamentada en los lineamientos de la actual política de salud, donde la comunidad juega un papel protagónico, con énfasis en la Promoción de la Salud y Prevención de los factores de riesgo.

Cabe destacar, que a lo largo del territorio nacional existen diferentes sedes del el Programa Nacional de Atención en Salud para las Personas con Discapacidad (PASDIS) y cada una de ella se plantean diferentes objetivos y/o funciones de acuerdo a su región.

En el Municipio Sucre, específicamente en la Ciudad de Cumaná, el PASDIS está coordinado por un equipo multidisciplinario conformado por Trabajadores Sociales, Sociólogos, Psicólogos y Promotores Sociales.

2.2.9.5 Funciones del PASDIS (Cumaná).

- * Coordinar, evaluar y supervisar las actividades relacionadas con el programa de rehabilitación a nivel regional.
- * Apoyar los servicios de rehabilitación que a nivel regional ofrezcan FUNDASALUD al paciente.
- * Coordinar y evaluar las actividades de atención en salud para las personas con discapacidad.
- * Programar, implementar, ejecutar y evaluar, las actividades de educación, promoción y prevención en el área de rehabilitación.
- * Realizar y actualizar censo y registro de pacientes con problemas de rehabilitación, prótesis y órtesis.
- * Apoyar la dotación de prótesis, órtesis, y medicamentos.
- * Realizar convenios y alianzas institucionales.
- * Asesorar a la coordinación regional de programas y a la dirección regional de programas de salud.

2.2.9.6 Objetivos Fundamentales del PASDIS (Cumaná).

- * Estimular la corresponsabilidad comunitaria e institucional para prevenir la discapacidad, habilitar/rehabilitar personas con discapacidad.

- * Equiparar sus oportunidades y promover su inclusión e integración plena a la sociedad con equidad, universalidad y solidaridad.

- * Promover la accesibilidad de entornos, productos y servicios.

- * Formar y capacitar de recursos humanos.

- * Fortalecer la coordinación intersectorial y comunitaria para la atención, inclusión e integración de personas con discapacidad.

2.3 Bases legales

El trabajo de investigación, se sustenta en la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela, la Ley para Personas con Discapacidad, Ley Orgánica del Sistema de Seguridad Social, la Ley Orgánica de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente (L.O.P.C.Y.M.A.T) y la Ley Orgánica del Trabajo.

Constitución de la República Bolivariana de Venezuela creada 12/02/1999 en Gaceta Oficial N° 5.908 (Extraordinario), se consideraran los Artículos 81, 86, 103:

Artículo 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 venezolana.

El Estado en conjunto con la familia debe tener la obligación de garantizar y promover la capacitación y formación al acceso del campo laboral a las personas con necesidades especiales de acuerdo a su condición en búsqueda del desarrollo integral de los mismos.

Artículo 86:

“Toda persona tiene derecho a la seguridad social como servicio público de carácter no lucrativo, que garantice la salud y asegure protección en contingencias de maternidad, paternidad, enfermedad, invalidez, enfermedades catastróficas, discapacidad, necesidades especiales, riesgos laborales, pérdida del empleo, desempleo, vejez, viudedad, vivienda, cargas derivadas de la vida familiar y cualquier otra circunstancia de previsión social”.

Toda persona tiene el derecho de gozar de los beneficios que ofrece la seguridad social, la misma es un servicio público de carácter no lucrativo que debe asegurarles a las personas su protección ante una posible contingencia o cualquier otra circunstancia de previsión social.

En el artículo **103** se reitera el compromiso del Estado venezolano para con las poblaciones históricamente excluidas del pleno ejercicio del derecho a la educación:

Artículo 103.

Toda persona tiene derecho a una educación integral, de calidad, permanente, en igualdad de condiciones y oportunidades, sin más limitaciones que las derivadas de sus aptitudes, vocación y aspiraciones. La educación es obligatoria en todos sus niveles, desde el maternal hasta el nivel medio diversificado. La impartida en las instituciones del Estado es gratuita hasta el pregrado universitario. A tal fin, el Estado realizará una inversión prioritaria, de conformidad con las recomendaciones de la Organización de las Naciones Unidas. El Estado creará y sostendrá instituciones y servicios suficientemente dotados para asegurar el acceso, permanencia y culminación en el sistema educativo. La ley garantizará igual atención a las personas con necesidades especiales o con discapacidad y a quienes se encuentren privados o privadas de su libertad o carezcan de condiciones básicas para su incorporación y permanencia en el sistema educativo.

El Estado debe garantizar la educación a todos los venezolanos en todos los niveles, sin distinción de condiciones, brindándoles las mismas oportunidades, para tal fin el Estado debe dotar las instituciones y crear servicios que le permitan cubrir las necesidades y culminación del sistema educativo a las personas con necesidades especiales.

Ley para las Personas con Discapacidad creada 05/01/2007 en Gaceta Oficial de la República Bolivariana de Venezuela, N° 38.598 se consideraran los Artículos 16 y 18.

Artículo 16

“Toda persona con discapacidad tiene derecho a asistir a una institución o centro educativo para obtener educación, formación o capacitación. No deben exponerse razones de discapacidad para impedir el ingreso a institutos de educación regular básica, media, diversificada, técnica o superior, formación preprofesional o en disciplinas o técnicas que capaciten para el trabajo. No deben exponerse razones de edad para el ingreso o permanencia de personas con discapacidad en centros o instituciones educativas de cualquier nivel o tipo” (Pág., 9).

Es decir, no debe existir ningún tipo de impedimento para su preparación y desarrollo integral como ser humano, ya que se les debe brindar la oportunidad al acceso del sistema educativo a las personas con necesidades especiales independientemente de la condición que presente.

Artículo 18

“El Estado regulará las características, condiciones y modalidades de la educación dirigida a personas con discapacidad, atendiendo a las cualidades y necesidades individuales de quienes sean cursantes o participantes, con el propósito de brindar, a través de instituciones de educación especializada, la formación y capacitación necesarias, adecuadas a las aptitudes y condiciones de desenvolvimiento personal, con el propósito de facilitar la inserción en la escuela regular hasta el nivel máximo alcanzable en el tipo y grado de discapacidad específica”.(Pág, 10).

Es obligación del Estado, incrementar las instituciones especiales y contribuir a la eficiencia de la educación, para que así las personas con necesidades especiales logren desarrollar sus habilidades y destrezas en centros de formación especializada brindándoles atención personalizada para su posterior incorporación al sistema regular hasta lograr alcanzar su máximo nivel educativo.

Ley Orgánica del Sistema de Seguridad Social, creada el 31/07/2008 en Gaceta Oficial de la República Bolivariana de Venezuela, N° 5.891 se consideraran los Artículos 4 y 18 numeral 3

Artículo 4

La seguridad social es un derecho humano y social fundamental e irrenunciable, garantizado por el Estado a todos los Venezolanos residentes en el territorio de la República, y a los extranjeros residenciados legalmente en él, independientemente de su capacidad contributiva, condición social, actividad laboral, medio de desenvolvimiento, salarios, ingresos y renta, conforme al principio de progresividad y a los términos establecidos en la Constitución de la República y en las diferentes leyes nacionales, tratados, pactos, y convenios suscritos y ratificados por Venezuela.

El Estado Venezolano debe garantizarles la seguridad social a todos los habitantes del mismo, sin importar su nivel de ingreso, trabajo, y capacidad contributiva. También, debe hacer cumplir las leyes, pactos, convenios que hayan sido ratificados por el país con el fin de garantizar los derechos humanos y sociales de los residentes de Venezuela.

El sistema de seguridad social garantizará las prestaciones siguientes:

Artículo 18, numeral 3

Promoción de salud de los trabajadores y de un ambiente de trabajo seguro y saludable, la recreación, la prevención atención integración, rehabilitación, reentrenamiento y reinserción de trabajadores enfermos o de accidentes por causas del trabajo, así como las prestaciones en dinero que ellos deriven.

A los trabajadores se les deben brindar las condiciones más favorables para poder desarrollar su trabajo dentro de un ambiente seguro y saludable. También se le debe garantizar su reinserción y prestaciones laborales en el caso que sufran un accidente o una enfermedad por causa del trabajo.

Ley Orgánica de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo (L.O.P.C.Y.M.A.T) creada el 26/07/2005 en Gaceta Oficial de la República Bolivariana de Venezuela, N° 38.236 (Extraordinario)

Establece en el artículo 53 lo siguiente:

“Los trabajadores y las trabajadoras tendrán derecho a desarrollar sus labores en un ambiente de trabajo adecuado y propicio para el pleno ejercicio de sus facultades físicas y mentales, y que garantice condiciones de seguridad, salud y bienestar adecuadas”.

Toda persona tiene el derecho de desarrollarse laboralmente en un ambiente idóneo y adecuado a su discapacidad garantizándole su bienestar físico y mental.

Ley Orgánica del Trabajo fue creada el 19/06/1997 en Gaceta Oficial de la República de Venezuela, N° 5.152 (Extraordinario) se consideraran los Artículos 23 y 237

Artículo 23:

“Toda persona apta tiene el deber de trabajar, dentro de su capacidad y posibilidades, para asegurar su subsistencia y en beneficio de la comunidad”.

Toda persona que esté capacitada para trabajar tiene derecho a un empleo digno que le permita sostenerse y satisfacer sus necesidades básicas.

Artículo 237:

“Ningún trabajador podrá ser expuesto a la acción de agentes físicos, condiciones disergonomicas, riesgos psicosociales, agentes químicos, biológicos o de cualquier otra índole, sin ser advertido acerca de la naturaleza de los mismos, de los daños que pudieren causar a la salud, y aleccionado en los principios de su prevención”.

Toda persona debe ser advertida por su jefe sobre posibles accidentes o contingencias que pueda sufrir en su ambiente de trabajo mediante la realización de una actividad

Capitulo III MARCO METODOLÓGICO

3.1 Diseño de la Investigación

El diseño de investigación, según Hurtado, “hace referencia a los aspectos operativos de la misma, lo cual implica el dónde y cuándo se recopila la información, de modo que se pueda dar respuesta a la pregunta de investigación de la forma más idónea posible” (2007: 178).

En función de los fines integrales del presente trabajo, se realizó una investigación de **campo**. “La investigación de campo consiste en la recolección de datos directamente de los sujetos investigados o de la realidad donde ocurren los hechos (datos primarios), sin manipular o controlar variable alguna, es decir, el investigador obtiene la información pero no altera las condiciones existentes”. Arias Fidiás, G. (2004: 28).

Es decir, en las [investigaciones](#) de **campo**, el investigador extrae los [datos](#) de la realidad mediante [técnicas](#) de [recolección de datos](#) (cuestionarios, [entrevistas](#), [observación](#) científica) a fin de alcanzar los objetivos planteados en su investigación.

3.2 Nivel de Investigación

La investigación es **descriptiva** Según Arias Fidiás, G., consiste en la caracterización de un hecho, fenómeno, individuo o grupo, con el fin de establecer su estructura o comportamiento (2006:24). Lo cual permitió conocer los procedimientos

que las empresas utilizan para asegurar la inserción laboral y social de personas con alguna discapacidad.

3.3 Área Geográfica

El área geográfica en estudio fueron las empresas que cumplen con la incorporación al campo laboral de las personas con discapacidad intelectual, contemplados en la Ley Para Las Personas Con Discapacidad, ubicados en la ciudad Cumaná, Municipio Sucre del Estado Sucre 2009.

3.4 Población

Según Valero, la población está definida como “el conjunto finito o infinito de personas, casos o elementos, que representan características comunes afines, también se le define como cualquier conjunto de individuos o de objetos que poseen alguna característica común, susceptible de observación y sobre la cual se generalizan las conclusiones de la investigación. En este punto de la investigación se describirá la población”. (1998: 91)

Partiendo de las ideas de Valero, se puede establecer que la población que se tomó para llevar a cabo esta investigación fue de 39 personas, la cual estuvo conformada por todas las personas con discapacidad intelectual (empleados) y gerentes (empleadores) que laboran en las empresas del Municipio Sucre del Estado Sucre divididas de la siguiente manera:

POBLACIÓN A:

- 28 personas con discapacidad intelectual (empleados).

POBLACIÓN B:

- 11 gerentes (empleadores).

Las once (11) empresas objeto de estudio fueron: Toyota de Venezuela, Preca, Hotel Cumanagoto, Multinacional de Seguros, MC. Donalds, Grupo Foto Express, León Cohen C.A, Telemundo, Industrias Graficas, Corporación Telen, Taller Manzanares.

Cabe destacar, que inicialmente se realizaría el estudio en doce (12) empresas con un total de 41 personas pero esto no se pudo llevar a cabo totalmente debido a que la empresa Churhs Chicken clausuró sus actividades laborales perdiéndose dos (2) personas objetos de estudio.

3.5 Técnicas e Instrumentos de Recolección de Datos

Las técnicas de recolección de datos son las distintas formas o maneras de obtener la información. Son ejemplos de técnicas; la observación directa, la encuesta en sus dos modalidades (entrevista o cuestionario), el análisis documental, análisis de contenido, etc.

Según Balboa, “...Cuando se habla de técnicas, este término se refiere específicamente a un conjunto de métodos y detalles sobre los mismos que se siguen en la realización de un procedimiento” (1998:56).

Los instrumentos, son los medios materiales que se emplean para recoger y almacenar la información. Ejemplo: fichas, formatos de cuestionario, guías de

entrevista, lista de cotejo, grabadores, escalas de actitudes u opinión. En este trabajo investigativo se hizo uso de las entrevistas, debe señalarse que *Arias Fidias, G.*, plantea que **la entrevista**: “es una técnica basada en un diálogo o conversación “cara a cara”, entre el entrevistador y el entrevistado acerca de un tema determinado, de tal manera que el entrevistador pueda obtener la información requerida”. (2006:73)

Es decir, la entrevista suele llevarse a cabo entre un sólo representante de la compañía y un solicitante (entrevistado). El entrevistador podrá dirigir la entrevista de la forma más oportuna que considere.

El entrevistador, suele utilizar alguno de los tipos más comunes de entrevistas. De este modo; puede enfocar la entrevista de forma estructurada, de forma no estructurada, de forma mixta. En la práctica, los tipos de entrevistas más utilizadas, la estructura mixta es la más empleada, aunque cada una de las otras desempeña una función importante.

En este caso, se tomaron como elemento de recolección de información las entrevistas con estructuras mixtas, pues estas permitieron tener un panorama más amplio de la información recabada.

Debe mencionarse, que *Valero* plantea que las **entrevistas mixtas** son aquellas en la que los entrevistadores despliegan una estrategia mixta, con preguntas abiertas y con preguntas Semi-abierta. En las preguntas **abiertas** se plantean una serie de preguntas que el entrevistado puede dar su respuesta libremente, y las preguntas **Semi-abierta** incluye preguntas abiertas pero algunas son cerradas, solo es posible contestar por si, por no. (1998: 98)

En el presente estudio se realizaron, una serie de entrevistas a las personas con discapacidad intelectual que laboran en las distintas empresas del Estado Sucre, igualmente se entrevistó a su patrono; el instrumento que se utilizó estuvo estructurado por quince (15) preguntas al empleador y trece (13) al empleado.

3.6 Fuentes de Información

El estudio de esta investigación, se basó en dos tipos de fuentes, las primarias y las secundarias.

Fuentes Primarias: Estuvieron representadas por todas las personas que fueron entrevistadas en el estudio (empleado y empleador). Este tipo de fuente está referido a aquellos datos que se obtienen directamente de la realidad objeto de estudio (Sabino: 2000).

Fuentes Secundarias: Se basó en la recopilación, análisis, revisión de materiales bibliográficos como libros, artículos de periódicos y revistas, folletos, tesis, leyes y documentales provenientes de Internet que aportaron un soporte teórico para esta investigación sobre el proceso de la incorporación al campo laboral de las personas con discapacidad intelectual en las empresas de acuerdo, a la Ley para las Personas con Discapacidad.

3.7 Técnicas de Procesamiento y Análisis de Datos

La fase de recolección de la información y los datos fueron sometidos a un proceso de elaboración técnica, que permitieron recontarlos y resumirlos por medio

de procesamientos estadísticos y posibilitaron la interpretación y el logro de objetivos a través de los resultados obtenidos.

Todo el procedimiento de los datos en este estudio, se realizó de manera computarizada; y en este sentido, se ajustó a un conjunto de actividades relacionadas entre sí, que permitió organizar los datos mediante este procedimiento.

En la primera etapa del procesamiento de la información, se agruparon todas las respuestas similares o con gran parecido, de tal manera que la información obtenida pudo manejarse con mayor comodidad, tratando que los grupos que se conformaron no fueron demasiados y se hiciera más fácil el proceso con el propósito de incorporar los datos de manera computarizada con el programa IBM SPSS 19. Además, se estableció un número limitado de categorías significativas, siempre orientadas al contenido de las preguntas de investigación.

Por otra parte, a partir de la codificación, los datos fueron transformados en símbolos numéricos para poder ser contados y tabulados; muy especialmente las preguntas del cuestionario. Por lo tanto, la codificación tuvo como objetivo la agrupación de los datos similares y facilitó su tabulación. Es decir, la expresión numérica a que se sometió cada una de las respuestas verbales. y en el caso estudiado, correspondió asignarle a cada una de las categorías.

La operación de tabulación de los datos del proceso de investigación, consistió en el recuento de la información, a fin de determinar el número de casos que se ubican en las diferentes categorías. Es decir, en la contabilización que se efectuó de cada una de las preguntas, para determinar numéricamente la respuesta obtenida.

3.8 Análisis de los datos

Es importante destacar, que los datos recolectados, atendieron a las variables en estudio que representaron los resultados en la etapa del diagnóstico, fueron tratados y resumidos a través del uso de porcentajes; manejados a partir de los convenios admitidos universalmente. .

Al introducir los porcentajes en el análisis de los datos, se trata de proporciones que se multiplican por 100. En la medida que estas proporciones expresan los valores de cada ítems analizado en función al valor general del universo en estudio que en este caso es de 39 personas, la cual estuvo conformada por todas las personas con discapacidad intelectual (empleados) y gerentes (empleadores), estas proporciones y porcentajes contienen en cifras homogéneas el comportamiento relativo de cada variable reflejada en el conjunto de cada frecuencia de sus valores.

3.9 Validez

La validez, en constructo inherente a la investigación desde la perspectiva positivista, para otorgarle a los instrumentos y a la información recabada, exactitud y consistencia necesarias para efectuar las generalizaciones de los hallazgos, derivadas del análisis de las variables en estudio.

Es importante mencionar que todo instrumento de recolección de datos debe cumplir con el requisito de **validez**, razón por la cual antes de aplicar el instrumento, el mismo fue sometido a través del juicio de tres (3) expertos; ellos fueron: el Licenciado Luís Muñoz, quien estuvo bajo la dirección del equipo de Integración Social “Gran Mariscal de Ayacucho” es experto en dificultad de aprendizajes, en la Universidad de Oriente dictó la asignatura de Destrezas para el Desarrollo del

Aprendizaje, actualmente es profesor de Psicología Educativa y Métodos Del Estudio Como Vinculo de Seguimiento Personal en la misma casa de estudios.

El segundo experto que validó el instrumento fue: la Licenciada Elizabeth Romero, experta en Psicología Clínica; actualmente atiende consultas privadas, es profesora en la universidad de Oriente dictando la asignatura de Psicología Social.

El tercer experto que validó el instrumento fue: la Doctora Irey Gómez, Coordinadora del Grupo de Investigaciones e Innovaciones Sociales SOPHIS, ella es especialista en investigaciones cualitativas y cuantitativas, también es profesora en la universidad de Oriente dictando las asignaturas de Métodos de Intervención Profesional en Trabajo Social, Estado y Política Social.

Capítulo IV

ANÁLISIS DE LOS RESULTADOS

En este capítulo se procederá con el análisis de los datos recabados y su posterior interpretación, entendiéndose como análisis la descomposición de un todo en sus distintos elementos constituyentes, con el fin de estudiar estos separadamente, para luego llegar a un conocimiento integral; y entendiéndose como interpretación el explicar o declarar el sentido de algo; es el concebir, ordenar o expresar de un modo personal la realidad de un problema, a través de las deducciones e inferencias, basándose en el análisis de la información recabada.

Debe señalarse, que para la recolección de datos se utilizaron dos (2) tipos de instrumentos, uno fue respondido por los gerentes de las empresas y el otro por los empleados con discapacidad intelectual. Los resultados obtenidos se presentan discriminados en cinco partes (5) que se expresan en cuadros, los cuales responden a los objetivos planteados en la investigación.

En la primera parte del análisis, se hace una breve caracterización del perfil sociodemográfico de las personas con discapacidad intelectual en función de: edad, sexo, estado civil, grado de discapacidad intelectual, procedencia educativa, nivel de instrucción.

En la segunda parte, se hace un análisis del área laboral donde se desempeñan los trabajadores con discapacidad intelectual en función de: sector al cual pertenece la empresa, número de trabajadores que posee la empresa, número de trabajadores que poseen discapacidad, área de desempeño laboral de los trabajadores con discapacidad intelectual, actividades realizadas por los trabajadores con discapacidad intelectual.

En la tercera parte del análisis, condiciones socio-laborales de los trabajadores con discapacidad intelectual incorporados al campo laboral en función de: Afiliación de los trabajadores con discapacidad intelectual al Instituto Venezolano de los Seguros Sociales, requisitos exigidos para la contratación laboral de los trabajadores con discapacidad, ingreso básico que perciben los trabajadores con discapacidad intelectual según los empleadores, sueldo integral percibido por los trabajadores con discapacidad intelectual, satisfacción con el ingreso económico percibido por los trabajadores con discapacidad intelectual, frecuencia en que los trabajadores con discapacidad intelectual percibe el ingreso.

En la cuarta parte del análisis, opinión de los empleadores de los trabajadores con discapacidad intelectual respecto al proceso de inserción laboral previsto en la normativa legal en función de: Conocimiento sobre la ley para las Personas con Discapacidad por parte de los gerentes, artículos de la Ley para Personas con Discapacidad que ponen en prácticas las empresas, aspectos “positivos y negativos” de la normativa legal de los trabajadores con Discapacidad.

En la quinta parte, se hace alusión a la opinión de los trabajadores con discapacidad intelectual sobre su situación laboral con respecto a: ambiente de trabajo, motivación para la realización de actividades, funciones que cumplen, comunicación, actitud, apoyo moral y económico.

I-- CARACTERIZACIÓN DEL PERFIL SOCIODEMOGRÁFICO DE LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD INTELECTUAL OBJETO DE ESTUDIO.

Cuadro N° 2 Edad de los trabajadores con discapacidad intelectual

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Entre 18 - 25 años	14	50,0	50,0	50,0
Entre 26 -35 años	8	28,6	28,6	78,6
Entre 36 - 45 años	4	14,3	14,3	92,9
Entre 46 - 55 años	2	7,1	7,1	100,0
Total	28	100,0	100,0	

Fuente: Datos aportados por los investigadores 2011.

Con relación al indicador edad se encontró en el cuadro n° 2 que existe una diversidad en la población en estudio; es decir, el rango con mayor porcentaje es de **18-25** años con un total de **50%**, seguido por un **28,6%** en el rango de **26-35** años, luego un **14,3%** de **36-45** años y finalmente el **7,1%** de **46 -55** años, siendo este último el porcentaje más bajo.

Cabe mencionar, que los gerentes de las distintas empresas del municipio Sucre que fueron entrevistados acotaron que la población que se adapta a los empleos que ofrecen a las personas con discapacidad intelectual son los que comprenden las edades entre 18 y 35 años, debido a que es una población joven apta para desempeñar cualquier actividad asignada por su patrono.

Por otra parte, existe cierta debilidad entre los entes competentes en materia de Discapacidad (el Ministerio del Poder Popular para el Trabajo y las instituciones de Educación Especial) que no coordinan y se integran entre si para establecer actividades inherentes a la discapacidad, lo cual ha traído como consecuencia la poca incorporación al campo laboral de estas personas, ya que estas instituciones no están reportando a dichas personas.

Cuadro N° 3 Sexo de los trabajadores con discapacidad intelectual

	Frecuencia	Porcentaje
Masculino	23	82,1
Femenino	5	17,9
Total	28	100,0

Fuente: Datos aportados por los investigadores 2011.

En el cuadro n° 3 se ilustra que el sexo masculino predomina con un **82,1%** con respecto al sexo femenino con el **17,9%**, evidenciándose cierta discriminación por parte del patrono hacia la mujer, ya que el mismo menciona que ha tenido conflictos con este sexo debido a que en ciertas ocasiones se ha presentado el caso de que se enamoran y/o queden en estado de gravidez trayendo como consecuencia el abandono del empleo de manera parcial o total, lo que implica que el patrono aplique medidas en contra de este sexo ya que son sancionados del mismo modo que cualquier otro empleado independientemente de su condición especial.

También, los gerentes manifestaron que son pocas las trabajadoras del sexo femenino con discapacidad que han contratado debido a que ellas no pueden realizar de manera efectiva algunas actividades de obreros como: cargar maderas, hierro, cajas, entre otras que son los oficios en que generalmente son colocados los trabajadores con alguna discapacidad intelectual. Es por ello, que prefieren contratar a trabajadores del sexo masculino porque ellos pueden realizar diferentes tareas ya sea en la parte administrativa o no.

Asimismo, según lo manifestado por la directora del PASDIS cierta parte de la población del sexo femenino que posee alguna discapacidad no están siendo incorporadas al campo laboral debido a que sus padres tienden a sobreprotegerlas por temor a que abusen física y psicológicamente de ellas, siendo este, otro motivo por el cual hay menos trabajadoras del sexo femenino en las empresas del Municipio Sucre.

Cuadro N° 4 Estado civil de los trabajadores con discapacidad intelectual

	Frecuencia	Porcentaje
Soltero(a)	24	85,7
Casado(a)	4	14,3
Total	28	100,0

Fuente: Datos aportados por los investigadores 2011.

En relación con el estado civil se aprecia en el cuadro n° 4 que existe un mayor porcentaje de personas con discapacidad intelectual con la categoría soltero; es decir, un **85,7%** y un **14,3%** lo ocupan los casados; de acuerdo a lo manifestado por los trabajadores con discapacidad intelectual pocos están interesado(a)s en formar un hogar debido a que muchos de ellos(as) son jóvenes y tienen como meta primordial salir adelante y tener un empleo digno que le permita cubrir sus necesidades básicas como la alimentación y vestido.

Se puede inferir, que debido a su condición especial se les dificulta establecer una relación de pareja.

Cuadro N° 5 Grado de discapacidad intelectual que poseen los trabajadores

	Frecuencia	Porcentaje
Retardo leve	11	100,0

Fuente: Datos aportados por los investigadores 2011.

Como lo indica el cuadro n° 5, el **100%** de la población con discapacidad cognitiva en estudio presenta retardo leve, un tipo de discapacidad que no necesita de la supervisión ni del cuidado de profesionales. Condición que hace a estas personas aptos para incorporarlos al mercado laboral.

De acuerdo a lo planteado por Correa (2003), las personas con los otros tipos de discapacidad intelectual para autoabastecerse depende de la guía y de los cuidados por parte de un profesional, su funcionamiento intelectual es inferior, normalmente coexiste junto a limitaciones en dos (2) o más de las siguientes áreas: habilidades de adaptación, comunicación, auto-cuidado, habilidades sociales, auto-dirección, habilidades académicas, tiempo libre y trabajo. Es por ello, que las personas con alguna discapacidad intelectual diferente al retardo leve (El Autismo, El síndrome de Down, retardo profundo, entre otros) se les hace difícil encontrar empleo.

Cuadro N° 6 Procedencia educativa de los trabajadores con discapacidad intelectual

	Frecuencia	Porcentaje
Taller Manzanares	5	45,5
Curso INCES	4	36,4
Desconocido	2	18,2
Total	11	100,0

Fuente: Datos aportados por los investigadores 2011.

De acuerdo a lo manifestado por los gerentes las instituciones educativas de procedencia de las personas con discapacidad intelectual son: el Taller de Educación Laboral Bolivariano “Manzanares” y el INCES.

Por lo que se observa en el cuadro nº 6 el **45,5%** de las personas con discapacidad intelectual provienen del Taller de Educación Laboral Bolivariano “Manzanares”, mientras que el **36,4%** de los mismos se capacitó con los cursos del INCES. Así mismo, el **18,2%** de los gerentes manifestó desconocer donde estudiaron o se capacitaron las personas con discapacidad intelectual que laboran en las empresas.

Debe señalarse, que el Taller de Educación Laboral Bolivariano “Manzanares”, ha capacitado desde muchos años a personas con necesidades especiales para su inserción a la sociedad y al campo laboral, logrando que sus alumnos adquieran habilidades y destrezas (adiestramiento en el área donde mejor se desenvuelva: artes culinarias, corte y confección, carpintería, electricidad, herrería, manualidades, entre otros) para poder desenvolverse en sociedad y lograr un estatus en la misma, sin miras al desprecio de la misma. Las personas con discapacidad intelectual de esta institución que han logrado estas destrezas y habilidades son seres autónomos capaces de valerse por sí mismos requiriendo de una ayuda muy mínima en su personalidad.

Igualmente, el INCES ejerció una obra capacitadora (cursos de carpintería, latonería y pintura, entre otros) teniendo convenios con las empresas, lo cual permitió ingresar al campo laboral a varias personas con discapacidad intelectual.

Cuadro N° 7 Nivel de escolaridad de los trabajadores con discapacidad intelectual

	Frecuencia	Porcentaje
Primaria Completa	4	36,4
Primaria Incompleta	4	36,4
Secundaria Incompleta	2	18,2
Secundaria Completa	1	9,1
Total	11	100,0

Fuente: Datos aportados por los investigadores 2011.

Como puede observarse en el cuadro n° 7, de acuerdo a lo señalado por los gerentes la mayoría de las personas con discapacidad intelectual cursó la educación primaria de manera completa en un 36,4% y de manera incompleta en un 36,4% lo cual indica que los mismos poseen un bajo nivel educativo, esto se debe a que por su condición cognitiva lograron estudiar hasta este nivel educativo, motivo por el cual realizan actividades sencillas dentro de las empresas tales como: limpieza de los baños, acomodadores de productos, entre otras actividades.

Por otra parte, el resto de los trabajadores con discapacidad intelectual cursaron la educación secundaria de manera completa en un 9,1% y de manera incompleta en un 18,2% lo que indica que la minoría de los trabajadores con discapacidad intelectual lograron cursar algún nivel de la educación secundaria, los gerentes le permiten realizar actividades un poco mas complejas a estas personas que tienen este nivel educativo por ser un problema de aprendizaje.

Debe señalarse que las cinco (5) trabajadoras del sexo femenino son las que poseen el mayor nivel educativo (4 to y 5 to año de bachillerato), motivo por el cual los gerentes le designan actividades más complejas como: auxiliares administrativos y de atención al público en general.

II-ÁREA LABORAL DONDE SE DESEMPEÑAN LOS TRABAJADORES CON DISCAPACIDAD INTELECTUAL.

Cuadro N° 8 Sector al cual pertenece la empresa

	Frecuencia	Porcentaje
Privado	10	90,9
Público	1	9,1
Total	11	100,0

Fuente: Datos aportados por los investigadores 2011.

Como puede observarse en el cuadro n° 8, un **90,9%** de las empresas que contrataron a personas con discapacidad intelectual son del sector privado, mientras que el **9,1 %** son del sector público.

Estos resultados indican que es el sector privado quien le está dando mayor oportunidad de laborar a las personas con discapacidad intelectual, esto se debe a varios aspectos como: los gerentes manifiestan que cumplen con parte de la normativa legal para evitar ser sancionados, referente a esto **la Ley Para Las Personas Con Discapacidad (2007)** en su **Artículo. 84.** señala:

“Los órganos y entes de la Administración Pública Nacional, Estadal y Municipal, y todas las personas naturales y jurídicas de derecho privado que infrinjan el artículo 28 de esta Ley, serán sancionadas con multa de cien unidades tributarias (100 UT) a mil unidades tributarias (1000 UT).

Asimismo, los gerentes de las empresas privadas, manifestaron que han contratado a personas con discapacidad para cumplir con la llamada responsabilidad social empresarial, la cual consiste en que las empresas empiezan a manifestar su voluntad de actuar responsablemente de acuerdo con los intereses sociales asumiendo sus responsabilidades no sólo respecto a sus accionistas, sino también al resto del grupo de: empleados, comunidad financiera, proveedores, clientes y sociedad en general. , con esto desean crear una imagen favorable de su empresa en cuanto a valores que quieren transmitir.

Por otra parte, los gerentes de las empresas públicas manifestaron que por no existir una sede del Consejo Nacional para Personas con Discapacidad (CONAPDIS)

en el municipio sucre del Estado Sucre, ha sido difícil la incorporación al campo laboral de las personas con discapacidad. Cabe indicar, que los gerentes del sector privado no manifestaron esta limitación como un obstáculo para la contratación de las personas con discapacidad.

Cuadro N° 9 Número de empleados que posee la empresa

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
17	1	9,1	9,1	9,1
20	2	18,2	18,2	27,3
24	1	9,1	9,1	36,4
33	1	9,1	9,1	45,5
51	1	9,1	9,1	54,5
87	2	18,2	18,2	72,7
135	1	9,1	9,1	81,8
220	1	9,1	9,1	90,9
1500	1	9,1	9,1	100,0
Total	11	100,0	100,0	

Fuente: Datos aportados por los investigadores 2011.

Se puede observar en el cuadro n° 9, que la mayoría de las empresas (7) poseen pocos trabajadores (incluye a los trabajadores con discapacidad intelectual) comprendidos entre 17 y 51 personas, en referencia a esto se aprecia la acumulación de un **54,5%** de la población que esta empleada en estas empresas, mientras que el resto de las empresas (4) tienen entre 85 y 1500 personas empleadas lo cual representa una acumulación del **45,5%** de la fuerza laboral en las empresas.

Debe señalarse, que en el municipio Sucre del estado Sucre la mayoría de las empresas son pequeñas, lo cual implica que poseen poco personal, siendo esto un factor obstaculizador que impide a plenitud la incorporación laboral de las personas con discapacidad; el cual plantea en su artículo 28, que debe cumplirse con el 5% de la incorporación al campo laboral de estas personas.

Cuadro N° 10 Número de trabajadores que poseen discapacidad

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
M	6	54,5	54,5	54,5
á2	1	9,1	9,1	63,6
l3	1	9,1	9,1	72,7
i4	1	9,1	9,1	81,8
d5	1	9,1	9,1	90,9
o8	1	9,1	9,1	100,0
sTotal	11	100,0	100,0	

Fuente: Datos aportados por los investigadores 2011.

Se puede observar en el cuadro n° 10, que el **54,5%** de las empresas (6) poseen al menos un (1) trabajador con discapacidad, mientras que el resto de las mismas (5) tienen entre 2 y 8, trabajadores con discapacidad intelectual donde se puede apreciar la acumulación de un **45,5%** de las empresas que ostentan trabajadores con discapacidad.

De acuerdo a los resultados obtenidos, son pocos los trabajadores con discapacidad intelectual que han sido contratados por parte de las empresas del

municipio Sucre del estado Sucre, esto se debe a que son pocas las instituciones que imparten Educación Especial y las empresas que han incorporado a este tipo de personas, son empresas pequeñas con poco personal. Además, el hecho de no existir una sede Consejo Nacional para Personas con Discapacidad (CONAPDIS), dificulta el proceso de incorporación laboral de las personas con discapacidad.

Asimismo, hay que considerar el grave problema de desempleo que está atravesando el país y en especial el estado Sucre, donde hoy en día vemos a profesionales universitarios dedicándose a la economía informal.

Cuadro N° 11 Área de desempeño laboral de los trabajadores con discapacidad intelectual

	Frecuencia	Porcentaje
Instalaciones (internas y externas)	9	32,1
Depósito	4	14,3
Taller	7	25,0
Oficina	2	7,1
Supermercado	3	10,7
Feria de Comida	1	3,6
Juguetería	1	3,6
Cocina	1	3,6
Total	28	100,0

Fuente: Datos aportados por los investigadores 2011.

Puede observarse, que en el cuadro n° 11, que el **32,1%** de las actividades que realizan las personas con discapacidad intelectual son dentro y fuera de las instalaciones de las empresas en el área de mantenimiento, el **25,0%** se desenvuelven en talleres de carpintería, latonería y pintura, el **14,3%** se encargan de organizar las mercancías en los depósitos, el **10,7%** pertenecen al área de supermercado donde ubican los productos según su rubro, el **7,1%** se desempeñan en puestos de oficinas como auxiliares administrativos, el **3,6%** corresponde a los encargados de la feria de comida, cocina y juguetería, donde se demuestra que las personas con compromiso cognitivo pueden desenvolverse en diversas tareas.

Cuadro N° 12 Actividades realizadas por de los trabajadores con discapacidad intelectual

	Frecuencia	Porcentaje
Mantenimiento	10	35,7
Ayudante	9	32,1
Acomodador	3	10,7
Pasillero	2	7,1
Auxiliar administrativo	2	7,1
Atención al público	1	3,6
Encuadernación	1	3,6
Total	28	100,0

Fuente: Datos aportados por los investigadores 2011.

En el cuadro nº 12, puede evidenciarse que el **35,7%** de las personas con discapacidad intelectual desempeñan actividades en el área de mantenimiento, destacándose en la limpieza de baños, mesas, entre otros, el **32,1%** son ayudantes de cocina, carpintería, latonería y pintura, el **10,7%** se ubican en el área de depósito como acomodadores de los productos que ingresan a la empresa, el **7,10%** corresponde a los pasilleros encargados de ubicar los productos en los anaqueles, otro **7,10%** son auxiliares administrativos del gerente en cuanto a la organización de documentos en el archivo, el **3,6%** está dedicado a la atención del público en lo que respecta a la entrega de órdenes solicitadas por los clientes y el **3,6 %** restante se

encarga de la encuadernación y venta de papelería en general, donde se demuestra que las personas con discapacidad intelectual pueden desenvolverse en diversas áreas.

III.- CONDICIONES SOCIO-LABORALES DE LOS TRABAJADORES CON DISCAPACIDAD INTELECTUAL INCORPORADOS AL CAMPO LABORAL.

Cuadro N° 13 Afiliación de los trabajadores con discapacidad intelectual al Instituto Venezolano de los Seguros Sociales

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Si	11	100,0	100,0	100,0

Fuente: Datos aportados por los investigadores 2011.

Se visualiza en el en el Cuadro n° 13 que el 100% de los trabajadores con discapacidad intelectual están afiliados al Instituto Venezolano de los Seguros Sociales, el régimen, el cual sólo contempla prestaciones de largo plazo (pensión de vejez, de invalidez y sobrevivientes).

Por consiguiente, por ser régimen parcial estos trabajadores sólo cotizan el 2% de su salario mensual para gozar de las prestaciones que el IVSS otorga para este tipo de contingencia. Cabe indicar, que estas contingencias se causaran semanalmente y se determinarán tomando como base el salario devengado por el asegurado en dicho

período, del régimen aplicado en cada zona y del riesgo asignado a las empresas o grupo de trabajadores.

Cuadro N° 14 Requisitos exigidos para la contratación laboral de los trabajadores con discapacidad.

	Informe médico		Certificación		Periodo de prueba	
	Frecuencia	Porcentaje	Frecuencia	Porcentaje	Frecuencia	Porcentaje
Si	11	100,0	11	100,0	6	54,5
No	—	—	—	—	5	45,5
Total	11	100,0	11	100,0	11	100,0

Fuente: Datos aportados por los investigadores 2011.

Se observa en el cuadro n° 14, que el 100% de los gerentes le exigió a los trabajadores con discapacidad intelectual su informe médico y su certificación para poder constatar que los mismos presentan una discapacidad, esto se debe a que las empresas consideran estos dos (2) requisito son indispensable para poder contratarlos y así poder cumplir con el artículo 28 de la Ley para Personas con Discapacidad; mientras el 54,5% de los gerentes les exige a sus trabajadores con discapacidad un período de prueba de 3 o 6 meses para poder contratarlos en las empresas, y con esto poder cumplir con la Ley Orgánica del Trabajo. Requisito que le exigen las empresas al contratar un personal.

Debe señalarse, que el informe médico se realiza en los centros de salud que asigne el Consejo Nacional para Personas con Discapacidad (CONAPDIS), posteriormente se le entregará a la persona un carnet el cual señalará la discapacidad que posee. Igualmente se le entregará un informe médico al trabajador, el mismo lo llevará a la empresa para su contratación.

Cabe considerar, que en el municipio Sucre del estado Sucre quien ejerce el rol de intermediario para mandar a los trabajadores con discapacidad al centro de salud donde le realizaran una evaluación médica es el Programa Nacional de Atención en Salud para Personas con Discapacidad (PASDIS), y en este caso le corresponde esa labor al Hospital Antonio Patricio de Alcalá (SAHUAPA).

En el mismo orden de ideas, el 100% de los gerentes manifestó exigirles a sus trabajadores con discapacidad la certificación médica para poder conocer el tipo de discapacidad que estos presentan.

Referente a la certificación, **La Ley Para Personas Con Discapacidad (2007)** en su **Artículo 7** señala que:

“La certificación de la condición de persona con discapacidad, a los efectos de esta Ley, corresponderá al Consejo Nacional para Personas con Discapacidad, el cual reconocerá y validará las evaluaciones, informes y certificados de la discapacidad que una persona tenga, expedidos por especialistas con competencia específica en el tipo de discapacidad del cual se trate. Tal certificación será requerida a los efectos del goce de los beneficios y asignaciones económicas y otros derechos económicos y sociales La Ley Para Personas Con Discapacidad (2007) otorgados por parte del Sistema de Seguridad Social, de acuerdo con la ley. La calificación y certificación de la

discapacidad laboral es competencia del Instituto Nacional de Prevención, Salud y Seguridad Laboral.”

La certificación de la condición de la persona con discapacidad corresponderá al Consejo Nacional para Personas con Discapacidad (CONAPDIS), el mismo validará los resultados de los informes médicos, los mismo deberán ser realizados por un especialista en discapacidad (En lo que se refiere al discapacidad intelectual el informe lo realiza un Psicólogo). Entonces, se le dará la certificación de discapacidad (Carnet Amarillo, el cual indica el tipo de discapacidad que posee la persona) a la persona para que la misma pueda gozar de los beneficios establecidos en la normativa legal que los ampara.

Por otra parte, en lo que se refiere a la certificación el 54,5% de los gerentes les exige a sus trabajadores con discapacidad un período de prueba de 3 o 6 meses con el fin de contratarlos en las empresas, para poder dar cumplimiento a lo establecido en la Ley Orgánica del Trabajo.

De acuerdo a lo señalado por el Ministerio del Poder Popular para el Trabajo, el único requisito necesario para que exista un período de prueba al iniciar un contrato es que dicho período figure expresamente por escrito. Normalmente, se consignará en el contrato, pero es igualmente válido si se recoge en un documento aparte. Lo imprescindible es que figure por escrito, hasta el punto de que el hecho de que el período de prueba figure en el convenio colectivo aplicable no supe la inexistencia de una cláusula escrita que lo acuerde en el contrato.

Además, el acuerdo escrito ha de figurar al inicio de la relación laboral, cuando se firma el contrato o se empieza a prestar servicios, dado que lo que se pretende con él es que trabajador y empresa se conozcan y valoren su hipotética mutua conveniencia.

Debe señalarse, que en el caso de los trabajadores con discapacidad intelectual una vez superado el período de prueba de 6 meses los mismos pasan a ser trabajadores fijos de las empresas.

Cuadro Nº 15 Ingreso básico que perciben los trabajadores con discapacidad intelectual según los empleadores

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
1223,89	2	18,2	20,0	20,0
1250,00	1	9,1	10,0	30,0
1300,00	2	18,2	20,0	50,0
1320,00	1	9,1	10,0	60,0
1600,00	1	9,1	10,0	70,0
1623,89	1	9,1	10,0	80,0
2000,00	1	9,1	10,0	90,0
2523,89	1	9,1	10,0	100,0
Total	10	90,9	100,0	
Perdidos Sistema	1	9,1		
Total	11	100,0		

Fuente: Datos aportados por los investigadores 2011.

Se observa en el cuadro nº 18 que el ingreso mensual de las personas con discapacidad intelectual es variado, y está comprendido entre 1223,89 Bs.F (Salario mínimo entre los meses de mayo año 2010 y abril del 2011) hasta 2.523,89 Bs.F. Si se hace una sumatoria entre los resultados de los salarios comprendidos entre **1223,89 Bs.F** y **1300,00 Bs.F** tendríamos que un **50%** de los personas con discapacidad intelectual ganan entre salario mínimo y un poco más de él. Mientras que si se suma los salarios comprendidos entre **1320,00 Bs.F** y **2.523,89 Bs.F** tendríamos que los **50%** restantes de estas personas ganan un salario superior al mínimo.

De acuerdo a los resultados obtenidos las personas con discapacidad gozan de un salario mínimo, y dependiendo de la empresa donde laboran y del trabajo que realizan (fuerza laboral) varía la cantidad que ganan mensualmente, referente a esto **La Ley Orgánica Del Trabajo (1997)** en su **Artículo 129** Señala:

“El salario se estipulará libremente, pero en ningún caso podrá ser menor que el fijado como mínimo por la autoridad competente y conforme a lo prescrito por la Ley”

Las empresas son libres de fijar los salarios que deseen, pero en ningún momento podrá ser menor al salario mínimo vigente en la gaceta oficial.

Cuadro N° 16 Sueldo integral percibido por los trabajadores con discapacidad intelectual

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
1200,00	6	21,4	21,4	21,4
1223,89	8	28,6	28,6	50,0
1229,00	1	3,6	3,6	53,6
1250,00	4	14,3	14,3	67,9
1890,00	1	3,6	3,6	71,4
2000,00	8	28,6	28,6	100,0
Total	28	100,0	100,0	

Fuente: Datos aportados por los investigadores 2011.

En lo que respecta, al ingreso económico, se puede observar en el cuadro n° 19, que el **28,6%** de las personas con discapacidad perciben 2000 Bs.F sobre el sueldo mínimo sin incluir cesta ticket y demás beneficios, el otro **28,6%** goza de sueldo mínimo únicamente, el **21,4%** es inferior al ingreso económico sin percibir en su totalidad los beneficios que se establecen en la Ley Orgánica del Trabajo, el **14,3%** y el **3,6%** obtienen más del sueldo básico. En importante resaltar, que muchos de los trabajadores con discapacidad intelectual gozan de algunos de los beneficios que establece la Ley Orgánica del Trabajo, la Ley de Alimentación y las

empresas entre ellos: Cesta Ticket, uniforme, horas extras, vacaciones, aguinaldos, fines de semanas y feriados, juguetes, seguros médicos, transporte, entre otros.

Según la **Ley Orgánica del Trabajo (1997)**, plantea en el **artículo 133**:

“Se entiende por salario la remuneración, provecho o ventaja, cualquiera fuese su denominación o método de cálculo, siempre que pueda evaluarse en efectivo, que corresponda al trabajador por la prestación de su servicio, entre otros, comprende primas, gratificaciones, participación en los beneficios o utilidades, sobresueldos, bono vacacional, así como recargos por días feriados y horas extras o trabajo nocturno, alimentación o vivienda.

De igual manera, la ley define salario mínimo en el **artículo 132** como:

“Los subsidios o facilidades que el patrono otorgue al trabajador con el propósito de que éste obtenga bienes y servicios que le permitan mejorar su calidad de vida y la de su familia, tiene carácter salarial. Es considerado en su totalidad como base de cálculo de dichos beneficios, prestaciones o indemnizaciones”.

Cabe destacar, que al momento de realizar esta investigación el salario mínimo que devengaban muchas de las personas con discapacidad intelectual era de 1223,89. Bs.F.

Cuadro N° 17 Satisfacción con el ingreso económico percibido por los trabajadores con discapacidad intelectual

	Frecuencia	Porcentaje
Si	27	96,4
No	1	3,6
Total	28	100,0

Fuente: Datos aportados por los investigadores 2011.

Cabe resaltar, que el **96,4%** de las personas con discapacidad se sienten satisfechos con su ingreso económico ya que este le alcanza para cubrir sus necesidades básicas, sin embargo el **3.6%** expresa no estarlo ya que éste no le alcanza para cubrir la cesta alimentaria básica.

Cuadro N° 18 Frecuencia en que los trabajadores con discapacidad perciben el ingreso

	Frecuencia	Porcentaje
Semanal	16	57,1
Quincenal	12	42,9
Total	28	100,0

Fuente: Datos aportados por los investigadores 2011.

El **57,1%** de las personas con discapacidad perciben su ingreso económico de manera semanal y el **42,9%** de forma quincenal.

Referente a la forma de pago la **Ley Orgánica del Trabajo (1997)**, en el **Artículo 150**. Plantea:

“El trabajador y el patrono acordarán el lapso fijado para el pago del salario, que no podrá ser mayor de una (1) quincena”

El patrono garantiza que el empleado reciba su pago en un lapso de tiempo determinado, este no podrá ser mayor quince (15) días.

**IV.- OPINIÓN DE LOS EMPLEADORES DE LOS TRABAJADORES
CON DISCAPACIDAD INTELECTUAL RESPECTO AL PROCESO DE
INSERCIÓN LABORAL PREVISTO EN LA NORMATIVA LEGAL.**

Cuadro N° 19 Conocimiento de la Ley para las Personas con Discapacidad por parte de los gerentes

	Frecuencia	Porcentaje
Si	11	100,0

Fuente: Datos aportados por los investigadores 2011.

Se puede observar en el cuadro n° 21 que el 100 % de los gerentes posee conocimientos referentes a la Ley para Personas con Discapacidad.

De acuerdo con los resultados obtenidos los gerentes conocen la Ley para Personas con Discapacidad, lo cual indica que saben cuáles son los deberes, derechos, y beneficios de los trabajadores con discapacidad. Del mismo modo, poseen conocimientos referentes a las sanciones que implica el incumplimiento de la ley antes mencionada.

Cuadro N° 20 Artículos de la Ley para las Personas con Discapacidad que ponen en prácticas las empresas

	Frecuencia	Porcentaje
Art. 28 & 72	8	72,7
Art 28, 29 & 72	2	18,2
No se conoce	1	9,1
Total	11	100,0

Fuente: Datos aportados por los investigadores 2011.

Como se observa en el cuadro n° 22, el 72,7% de los gerentes pone en práctica los artículos **28** (Empleo para personas con discapacidad) y **72** (Registro de trabajadores con discapacidad) de la Ley para las Personas con Discapacidad, el 18,2% de los gerentes aplica los artículos **28, 29** (Empleo con apoyo integral), **72**, mientras que un 9,1% de los gerentes desconoce la ley mencionada anteriormente, esto indica que son pocos los artículos que los gerentes ponen en práctica debido a que no conocen con exactitud el resto de la ley. Cabe resaltar que a pesar de los datos obtenidos se observa cierta contradicción con respecto al cuadro n°21, debido a que los gerentes manifestaron poseer conocimiento sobre la ley, y sin embargo, sólo conocen y aplican tres (3) artículos.

Cabe mencionar, que los gerentes sólo conocen tres (3) artículos de la Ley para las Personas con Discapacidad, debido a que los organismos en materia de

discapacidad (Equipo de Integración Social Sucre, Ministerio del Trabajo, Taller Manzanares) les hablaron de los artículos 28, 29, 72, de la ley antes mencionada.

Cuadro N° 21 Aspectos “positivos” de la normativa legal de los trabajadores con Discapacidad

	Frecuencia	Porcentaje
Oportunidad a las personas con discapacidad.	10	90,9
Reconocimientos de los derechos de las personas con discapacidad.	1	9,1
Total	11	100,0

Fuente: Datos aportados por los investigadores 2011.

Se aprecia en el cuadro n° 21, que un 90,9% de los gerentes manifestaron sentirse complacido con la oportunidad de trabajo que se le está brindando hoy en día a las personas con discapacidad, mientras que 9,1% de los gerentes restante acotó que era bueno que se reconocieran los derechos de las personas con discapacidad debido a que este sector de la sociedad siempre estuvo excluida.

Cuadro N° 22 Aspectos “negativos” de la normativa legal de los trabajadores con Discapacidad

	Frecuencia	Porcentaje
<ul style="list-style-type: none"> • No todas las empresa lo cumplen 	3	27,3
<ul style="list-style-type: none"> • 5% es mucho 	3	27,3
<ul style="list-style-type: none"> • No ve aspecto negativo 	2	18,2
<ul style="list-style-type: none"> • Es muy poco el porcentaje para los empleados con discapacidad 	1	9,1
<ul style="list-style-type: none"> • No hay mucha formación para el trabajo en este sector de la población 	1	9,1
<ul style="list-style-type: none"> • Falta de orientación para los gerentes 	1	9,1
Total	11	100,0

Fuente: Datos aportados por los investigadores 2011.

Como se puede observar en el cuadro n° 22 es variada la opinión que tienen los gerentes sobre las fallas (aspectos negativos) que tiene la Ley para las Personas con Discapacidad, entre sus opiniones se encuentran: un **27,3%** de los gerentes comentaron que no todas las empresas cumplen con lo establecido en la ley, un **9,1%** de los patrones manifestó que es muy poco el porcentaje (5%) de incorporación laboral para los trabajadores con discapacidad, el **9,1%** de los jefes acotó que no hay mucha formación para el trabajo en este sector de la población, el **27,3%** del patrón dijo que el 5% de los trabajadores con discapacidad para laborar en una empresa es mucho, **el 18,2%** de los jefes no le ve ningún aspecto negativo a la ley, el **9,1%** dijo que hay una gran falta de orientación para los gerentes, es decir en algunos casos las instituciones educativas (Taller Manzanares, INCES) mandan a las personas con discapacidad a las empresas, los gerentes no saben como tratar a los mismos, el intermediario de las personas con discapacidad apenas le comenta lo establecido en el artículo 28 y 72 de la ley.

V.- OPINIÓN DE LOS TRABAJADORES CON DISCAPACIDAD INTELECTUAL SOBRE SU SITUACIÓN LABORAL.

Cuadro N° 23 Opinión de de los empleados con discapacidad intelectual con respecto al ambiente de trabajo

	Frecuencia	Porcentaje
Si	28	100,0

Fuente: Datos aportados por los investigadores 2011.

El **100%** de la población entrevistada manifestó sentirse a gusto con su sitio de trabajo, por cuanto les permite mantenerse activos realizando diversas actividades y a su vez socializarse con otras personas y ser aceptados tal como son.

Cabe destacar, que **Ley Orgánica de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo (L.O.P.C.Y.M.A.T)** establece en el artículo 53 lo siguiente:

“Los trabajadores y las trabajadoras tendrán derecho a desarrollar sus labores en un ambiente de trabajo adecuado y propicio para el pleno ejercicio de sus facultades físicas y mentales, y que garantice condiciones de seguridad, salud y bienestar adecuadas”.

Es por ello, que el ambiente de trabajo influye tanto en la cantidad como la calidad de trabajo que una persona pueda realizar en su centro laboral de ahí la importancia que se le debe dar a mejorar y convertir el ambiente de trabajo en un lugar cómodo y agradable.

Cabe destacar, que hoy en día la humanidad ha tomado más conciencia en cuanto a cómo tratar a este tipo de personas, independientemente de su condición especial, haciéndoles sentirse importantes dentro de la sociedad, al mismo tiempo muchas empresas han convertido sus ambientes de trabajo en un lugar de convivencia

con todas las comodidades que puede tener cualquier persona en su hogar cambiando el esquema tradicional de trabajo.

Se explica, que tradicionalmente se ha concebido al ambiente laboral como un lugar donde el único requisito que se requería era que permita el desempeño de la función del trabajador que laboraba ahí. Dejando de lado aspectos como la limpieza, seguridad, comodidad, ruido etc.

Actualmente, muchas empresas han convertido sus ambientes de trabajo en un lugar de convivencia con todas las comodidades que puede tener cualquier persona en su hogar cambiando el esquema tradicional de trabajo.

Algunas empresas como Industrias Gráficas creen que el trabajo no debe ser una obligación impuesta por el dinero sino un lugar agradable donde las personas se sientan cómodas, sin duda los resultados se notan en cuanto a productividad, lealtad a la compañía, motivación y su estado de ánimo.

Cuadro N° 24 Motivación de los trabajadores con discapacidad intelectual para realizar las actividades

	Frecuencia	Porcentaje
Si	26	92,9
A veces	2	7,1
Total	28	100,0

Fuente: Datos aportados por los investigadores 2011.

En el cuadro n° 24 se puede observar que el **92,9%** de los trabajadores con discapacidad intelectual se sienten motivados con las actividades que realizan en su trabajo, ya que tienen buenas relaciones con sus compañeros y el **7,1%** expresa no sentirse a gusto ya que en ocasiones han sentido rechazos.

Al respecto, Monjas (1999), establece que:

“Las relaciones interpersonales constituyen, pues, un aspecto básico en nuestras vidas, funcionando no sólo como un medio para alcanzar determinados objetivos sino como un fin en sí mismo”

Por tanto, la primera conclusión a la que se pudo llegar fue que la promoción de las relaciones interpersonales no es una tarea optativa o que pueda dejarse al azar.

Es por ello, que la comunicación no es sólo una necesidad humana sino el medio de satisfacer otras muchas; por ende hay que saber comunicarse y tratar a las personas, procurando no herir ni quitarle la motivación a la misma de superarse y querer continuar realizando sus actividades dentro de su sitio de trabajo.

Cuadro N° 25 Opinión de los trabajadores con discapacidad intelectual con respecto a las funciones que cumplen

	Frecuencia	Porcentaje
Si	28	100,0

Fuente: Datos aportados por los investigadores 2011.

El 100% de las personas con discapacidad intelectual cumplen con las funciones asignadas por su patrono o compañero de trabajo, todo esto se debe a la buena comunicación existente entre ellos, siempre y cuando lo asignado corresponda al área de trabajo que el mismo desempeña.

Es por ello, que todo trabajador de una empresa con la cual está identificado y desempeñando sus funciones de acuerdo al cargo que desempeña, confía que su patrono le reconocerá su eficiencia y productividad, así se encontrará a gusto en la organización y considerará que son tomados muy en cuenta.

Cuadro N° 26 Comunicación entre el empleador y el trabajador con discapacidad intelectual

	Frecuencia	Porcentaje
Asertiva	28	100,0

Fuente: Datos aportados por los investigadores 2011.

Es de hacer notar, que el 100% de las personas con discapacidad intelectual resalta que la comunicación con su patrono es asertiva ya que se dirigen a ellos con respeto y cariño a la hora de asignarle alguna actividad.

Como lo establece **Noel Ocampo Ramírez (2000):**

“Como estrategia y estilo de comunicación, la asertividad se diferencia y se sitúa en un punto intermedio entre otras dos conductas polares: la agresividad y la pasividad (o no asertividad)”

En función de lo señalado por el autor puede inferirse que es como un comportamiento comunicacional maduro en el cual la persona no agrede ni se somete a la voluntad de otras personas, sino que manifiesta sus convicciones y defiende sus derechos.

Cuadro N° 27 Actitud de rechazo del patrono hacia los trabajadores con discapacidad intelectual

	Frecuencia	Porcentaje
Si	2	7,1
No	26	92,9
Total	28	100,0

Fuente: Datos aportados por los investigadores 2011.

El **92,9%** de los trabajadores con discapacidad intelectual expresa no sentir rechazo por parte del patrono ya que siempre lo escuchan y tratan con respeto a la hora de manifestar cualquier inquietud, mientras que el **7,1%** ha sentido rechazo, lo cual evidencia una contradicción con respecto al Cuadro N° 26, en cuanto a que estas personas manifiestan tener buena comunicación con su patrono.

Según **Mendoza Argentina (2006)**, “las personas que han experimentados rechazos, son marcadas por un intenso pesimismo, no pueden mirar el futuro con ojos de victoria, tienen de si mismo una imagen negativa de la cual no pueden librarse. A donde van, la llevan a cuestas, en cada pensamiento, y en cada obra que realicen”.

Lo anteriormente dicho infiere en que las personas a causa de esto, se vuelven improductivas y dependientes de la aprobación de los demás, historias de rechazo pueden ser reales o simplemente creadas por nuestra propia imaginación.

Cuadro N° 28 Apoyo moral y económico del grupo familiar de los trabajadores con discapacidad intelectual

	Frecuencia	Porcentaje
Si	25	89,3
No	2	7,1
A veces	1	3,6
Total	28	100,0

Fuente: Datos aportados por los investigadores 2011.

En el Cuadro N° 28 se observa, que el **89,3%** de las personas con **discapacidad intelectual** recibe apoyo moral y económico por parte de sus familiares, motivándolos a salir adelante y recompensándolos por su esfuerzo de superación, el **7,1%** no recibe ningún tipo de apoyo familiar evidenciándose la falta de afecto y el **3,6%** percibe reconocimientos morales y económicos dependiendo el caso.

Es fundamental el apoyo familiar en la vida de una persona con **discapacidad intelectual** ya que son personas que requieren de mucha ayuda y sin ella podrían cometer muchos errores. De igual modo, es importante buscar las experiencias de gente que ya haya vivido la situación en la que se está viviendo sin importar que la persona a la que se le esté pidiendo la ayuda sean los padres, esto puede ser a cualquier persona del grupo familiar.

En lo que concierne, al apoyo económico este es fundamental para que la persona con **discapacidad intelectual** independientemente de que esté trabajando se sienta apoyada económicamente por sus familiares y no aislado.

CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

Conclusiones

- Los gerentes poseen poco conocimiento con respecto a la Ley para las Personas con Discapacidad poniendo en práctica sólo tres artículos (28, 29,72).
- El sector privado es quien le esta dando mayor oportunidad laboral a las personas con discapacidad intelectual, por temor a ser sancionado cumple con parte de la normativa legal establecido en el articulo 28 de la Ley para las personas con discapacidad.

- Las relaciones entre el empleado y empleador a pesar de ser relativamente buenas y de existir una comunicación asertiva en ocasiones han sentido rechazo por parte del gerente. Es por ello, que las empresas que entran dentro del convenio o no de inserción laboral, deben contar con la asesoría de un equipo interdisciplinario para el trato y manejo de los jóvenes con discapacidad intelectual.
- Las empresas para poder contratar a las personas con discapacidad intelectual deben tener convenio tanto con las instituciones de educación especial, la inspectoría del trabajo y el INCES, donde deben tomar las siguientes acciones: identificar los cargos que puedan ser desempeñados por estos jóvenes dependiendo el tipo de discapacidad que posean, cerciorares de que cuentan con las habilidades y destrezas necesarias para desenvolverse laboralmente, deben cumplir con el artículo 28 referente a la incorporación del 5% de los jóvenes con discapacidad con respecto a la nomina total de empleados que posee la empresa.
- Toda persona con discapacidad y las empresas que tengan convenio con las instituciones educativas especiales deben tener conocimiento sobre sus derechos y deberes. En ocasiones, la garantía de que las personas con discapacidad intelectual puedan ejercer los mismos derechos que todas las personas y tener sus mismas obligaciones puede quedar desdibujada por las circunstancias concretas.
- El trabajo de una persona con cualquier tipo de discapacidad tiene merito y valor, por lo tanto debe tener todos aquellos beneficios que la ley le otorga para garantizar su desempeño laboral y armonía consigo mismo y por medio de esta actividad logran satisfacer sus necesidades básicas entre ellas: alimentación, vestido, recreación, entre otras.

- El apoyo moral de los familiares de las personas con discapacidad intelectual ha sido fundamental en su proceso educativo e incorporación laboral.
- Nos parece pertinente definir que el Programa de Inserción Laboral, es un compendio de derechos y deberes laborales de las personas con discapacidad, que el mediador debe pretender y lograr que compartan tanto los compañeros, los directivos y el propio interesado y sus familias.
- El ambiente de trabajo donde se desenvuelven las personas con compromiso cognitivo es el más acorde a su discapacidad destacándose en las siguientes áreas: Servicios de mantenimiento, limpieza en supermercados y establecimientos comerciales, asistentes administrativos, ayudantes de carpintería, latonería y pintura, entre otros.

Recomendaciones

- Que esta investigación sea tomada como referencia para futuros estudios sobre esta temática.
- Tomar en cuenta la estructura física de la empresa, y adaptar los puestos de trabajo, de acuerdo a la discapacidad de la persona.

- Las empresas deben hacer un proceso de selección de los requisitos que tienen cumplir las personas con discapacidad para desempeñar un cargo dentro de ellas.
- El Estado como ente rector, debe velar a través de los distintos entes avocados a ésta situación, para que supervisen tanto a las empresas públicas como privadas, por el cumplimiento de la Ley de Personas con Discapacidad.
- Crear conciencia ciudadana de una manera óptima para la integración de estos individuos en la sociedad, donde no exista discriminación en el campo laboral.
- Darle una oportunidad de trabajo a las personas con discapacidad, para que se sientan útiles, y así puedan integrarse en una sociedad que tiende a discriminarlos.

Referencias Bibliográficas

LIBROS

Arias G., Fidas. El Proyecto De Investigación. 5ta edición. Editorial Episteme. Caracas Venezuela, febrero 2006.

Correa Alzate, Jorge. Iván. (1999). Integración escolar para población con necesidades especiales. Bogotá: Magisterio.

Consejo Nacional para las Personas con Discapacidad (CONAPDIS). Manual Instructivo para la Accesibilidad de las Personas con Discapacidad. Caracas

Hurtado, J. (2007). El Proyecto de Investigación. Metodología de la Investigación Holística. Caracas: Quirón.

Hernández, R y Colaboradores (1998). Metodología de la Investigación. (5 ed.). México: Mc. Graw - Hill Interamericana

Instituto Nacional de Estadística (2001). Población discapacitada según discapacidad, nivel educativo: procesamiento especial de la base de datos del censo 2001. Caracas: Autor.

Ministerio del Poder Popular Para la Educación (2007). Diseño Curricular del Sistema Educativo Bolivariano. Caracas

Ocampo Noel, Vázquez Silvia. (2000). Método de Comunicación Asertiva. Caracas: Trillas, 2000

Organización Mundial de la Salud (OMS) (2001). Clasificación Internacional del Funcionamiento, las Discapacidades y la Salud. Ginebra

Pérez, A. (1999). Educación en el tercer Milenio. Venezuela: Colección Ensayo. San Pablo.

Sabino, C. (2000). El proceso de investigación. Caracas: Panapo.

Sabino Carlos y Reyes Jesús Revisión a El Proyecto De Investigación Guía para su elaboración Arias Fidas. Revisión (3RA. EDICIÓN). Editorial Episteme• O R I A L E D I C I O N E S Caracas, 1999.

Sánchez Manzano, E. (2001): Principios de Educación Especial. Ediciones CCS. Madrid.

ARTICULOS

Artículos de revistas especializadas

Anyi De J., Irune G. y Gustavo G. (2009) Relación entre la modalidad de empleo y el nivel de calidad de vida laboral de personas con discapacidad intelectual leve. Nómadas. Revista Crítica de Ciencias Sociales y Jurídicas, 22(2)

DOCUMENTOS LEGALES

Ley Orgánica del Sistema de Seguridad Social (2008). Gaceta Oficial de la República de Venezuela, 5.891, 31/07/2008

Ley para las Personas con Discapacidad (2007). Gaceta Oficial de la República de Venezuela, 38.598, 05/01/2007

Ley Orgánica de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo (2005). Gaceta Oficial de la República de Venezuela, 38.236 (Extraordinario) 26/07/2005

Constitución de la República Bolivariana de Venezuela. (2000). Gaceta Oficial de la República Bolivariana de Venezuela, 5.453 (Extraordinario) 24-03-2000

Ley Orgánica del Trabajo (1997).Gaceta Oficial de la República de Venezuela, 5.152 (Extraordinario) 19/06/1997

TRABAJOS ACADÉMICOS

Muñoz, G. Vilmania y Muñoz, G. Yudrsi. (2007). Participación Familiar-Escuela para Padres, su Incidencia en el Desarrollo Social del Niño con Mayor Compromiso Cognitivo. Cumaná. Estado Sucre. 2005-2006. Tesis, Universidad de Oriente, Cumaná.

Prieto Natalia y Delsol Claudia. (2005). Influencia de habilidades sociales en el proceso de inserción laboral de personas con discapacidad mental leve y moderada. Tesis, Universidad Católica Andrés Bello, Caracas.

Rottenberg Bárbara. (2007). Reclutamiento y selección de personas con discapacidad en las grandes empresas del área metropolitana de caracas (2007). Tesis, Universidad Católica Andrés Bello, Caracas.

Ancidey, B. (2008). Evaluación del desempeño institucional de la Universidad Central de Venezuela en materia de discapacidad. Trabajo especial de grado. Universidad Nacional Experimental de las Fuerzas Armadas. Caracas.

DOCUMENTOS EN INTERNET

Trabajo académico en línea

Arteche Verónica y Martín Diana. (2007). Diagnostico y análisis de los principales obstáculos existentes para una real inserción laboral y social de las personas con discapacidad (Proyecto de grado modalidad Tesis). Universidad Austral de Chile. Consultado el 02 de Octubre de 2009 en: dinamartin.bligoo.com/.../Insercion_Laboral_de_las_Personas_con_Discapacidad.html– España.

Documento en línea

Ruíz M. (2002). Trabajo y discapacidad: incidencia de factores sociales y educativos en Extremadura. Tesis Doctoral. Universidad de Extremadura. Departamento de Psicología y Sociología de la Educación. España. (Documento en línea). Consultado el 10 de junio de 2010 en: biblioteca.unex.es/tesis/8477237050.pdf.

Programa Nacional en Salud para las Personas con Discapacidad (PASDIS): Concepto de Discapacidad. (Documento en línea). Consultado el 15 de diciembre de 2009 en: <http://pasdis.mpps.gob.ve/pasdis/index.php>.

Páginas Web

Beneficios sociales de la Seguridad Social. [Página web en línea]. Consultado el 15 de julio de 2011 en: www.ivss.gov.ve

Requisitos para la contratación laboral. [Página web en línea] .Consultado el 15 de julio de 2011 en: www.mintra.gov.ve

Guía laboral para Personas con Discapacidad. [Página web en línea] .Consultado el 15 de julio de 2011 en: www.conapdis.gob.ve

Anexos

Entrevista Dirigida al Empleador (Gerente):

Entrevista N°: _____

Fecha de Realización: ____/____/____

Responsable: _____

Lugar de realización: _____

1- ¿A que sector pertenece esta empresa?

Pública____ Privada____

2¿Cuántos empleados posee la empresa?

3- De acuerdo al número de empleados nombrados anteriormente ¿Cuántos poseen discapacidad?

4- ¿Que tipo de discapacidad poseen los empleados?

5- ¿Cuál es el lugar de procedencia educativa de las personas con discapacidad intelectual?

6- ¿Cual es el nivel de escolaridad de las personas anteriormente mencionadas?

Primaria C____ I____ Secundaria ____ C____ I____ Diversificado

C____ I____

7- ¿Posee Usted conocimiento sobre la ley para las Personas con Discapacidad?

Si ____ No ____

Especifique: _____

8- ¿Cuál de los artículos que contempla la ley usted pone en práctica?

9- ¿Conoce usted la ley Orgánica de Seguridad Social?

Si ____ No ____

Especifique _____

10- ¿Aplica usted la ley anteriormente mencionada a las Personas con Discapacidad?

SI__ NO__ Explique ¿de que manera?

11- ¿Cuántos de los empleados con discapacidad gozan de los beneficios sociales que establece la ley Orgánica de seguridad social?

12- ¿Cuáles son los beneficios de la seguridad social que perciben los empleados con discapacidad?

Cotizaciones ____ Asistencia médica integral ____ Prestaciones en dinero ____ Pensión de invalidez ____ Pensión por incapacidad parcial ____ Pensión de sobrevivientes ____ Indemnización diarias ____ Otros: ____
Especifique:

13- ¿Cuáles son los requisitos que usted le exige a sus empleados con discapacidad para la contratación laboral?

14- ¿Cuál es el ingreso mensual que perciben las Personas con Discapacidad?

15- ¿Cuáles cree usted que son las fallas y los aspectos positivos de las normativas legales dentro del trabajo con respecto a las leyes anteriormente mencionadas?

Entrevista Dirigida al Empleado (Persona con Discapacidad):

Entrevista N°: ____

Fecha de Realización: ____ / ____ / ____

Responsable: _____

Lugar de realización: _____

1- Datos de Identificación:

a. Edad _____ b. Sexo _____ c. Estado Civil _____

2- ¿Te gusta el sitio de trabajo donde realizas tus actividades?

Si _____ No _____

Especifique:

3- ¿Qué tipo de actividades realizas?

4- ¿Donde realizas las actividades anteriormente mencionadas?

5- De acuerdo a las actividades que realizas en tu sitio de trabajo ¿Te sientes motivado(a) a llevarlas a cabo?

Si _____ No _____ A veces _____ Siempre _____ Nunca _____

Especifique: _____

6- ¿Cómo es la comunicación con tu jefe a la hora de asignarte una actividad?

Asertiva ____ No asertiva ____

Especifique: _____

7- ¿Consideras que cumples con las funciones asignadas por tu jefe o de algún compañero de trabajo?

Si ____ No ____

Especifique:

8- ¿Has sentido rechazo alguna vez por parte de tu jefe?

Si ____ No ____ A veces ____ Siempre ____ Nunca ____

Especifique:

9- ¿Has recibido apoyo moral y económico de tu grupo familiar para la incorporación laboral?

Si ____ No ____ A veces ____ Siempre ____ Nunca ____

Especifique:

10- ¿Cuál es el ingreso económico que percibes actualmente?

11- ¿Te sientes satisfecho con el ingreso económico que percibes?

Si ____ No ____

Especifique:

12- ¿Cuántas personas dependen de tu ingreso económico?

13- ¿De que manera percibe usted su ingreso?

Diario____ Semanal ____ Quincenal ____ Mensual____

HOJA DE METADATOS

Título	Proceso de Incorporación al Campo Laboral de las Personas con Discapacidad Intelectual. Cumaná, Municipio Sucre Estado Sucre 2009.
Subtítulo	

Autor(es)

Apellidos y Nombres	Código CVLAC / e-mail	
Acuña Benítez Linny Daniela	CVLA C	18.212.675
	e-mail	yiya6756@hotmail.com
	e-mail	
Febres-Cordero Morales Carlos Ernesto	CVLA C	13.537.465
	e-mail	cefcm1@hotmail.com
	e-mail	
	CVLA C	
	e-mail	
	e-mail	
	CVLA C	
	e-mail	
	e-mail	

Palabras o frases claves:

Discapacidad
Discapacidad Cognitiva
Integración Laboral

Hoja de Metadatos para Tesis y Trabajos de Ascenso – 2/6

Líneas y sublíneas de investigación:

Área	Subárea
Ciencias Sociales	Trabajo Social

Resumen (abstract):

Este estudio trata acerca del proceso de incorporación al campo laboral de las personas con discapacidad intelectual, el cual se realizó con la intención de caracterizar el perfil sociodemográfico de los trabajadores con discapacidad intelectual, describir el área laboral donde estos se desempeñan, verificar las condiciones socio-laborales de los mismos, conocer la opinión de los empleadores con respecto a los trabajadores con discapacidad intelectual e indagar acerca de la opinión de estos trabajadores sobre su situación laboral. El presente trabajo es una investigación descriptiva. Del análisis de la información recabada se concluyó que el área donde estas personas se desenvuelven es la más acorde para ellos, lo cual no amerita de ningún tipo de supervisión por desempeñar trabajos sencillos como: limpieza de los baños, acomodadores de productos, entre otras actividades, en su mayoría tienen buenas relaciones tanto con el patrono como con sus compañeros de trabajo, muchos son apoyados tanto moral como monetariamente por sus familiares y los gerentes poseen conocimientos y ponen en práctica los artículos 28 y 72 de la Ley para las Personas con Discapacidad. Gracias al Consejo Nacional para las Personas con Discapacidad (CONAPDIS), y a la ley anteriormente mencionada en la actualidad se les está brindando la oportunidad a las personas con discapacidad de poseer un empleo digno que les permita ser independientes, valerse por si solos y relacionarse con toda clase de persona sin distinción de género.

Hoja de Metadatos para Tesis y Trabajos de Ascenso – 3/6

Contribuidores:

Apellidos y Nombres	ROL / Código CVLAC / e-mail	
Sotillet, Nathalie	ROL	CA <input type="checkbox"/> AS <input checked="" type="checkbox"/> TU <input type="checkbox"/> JU <input type="checkbox"/>
	CVLAC	8.442.398
	e-mail	nathaliesotilletc@hotmail.com
	e-mail	
Holder Andelis	ROL	CA <input type="checkbox"/> AS <input type="checkbox"/> TU <input type="checkbox"/> JU <input checked="" type="checkbox"/>
	CVLAC	6.644.249
	e-mail	andelisholder@hotmail.com
	e-mail	
Ramírez, Martha E.	ROL	CA <input type="checkbox"/> AS <input type="checkbox"/> TU <input type="checkbox"/> JU <input checked="" type="checkbox"/>
	CVLAC	8.636.298
	e-mail	Marthae_ram@hotmail.com
	e-mail	

Fecha de discusión y aprobación:

Año	Mes	Día
2012	02	10

Lenguaje: spa

Hoja de Metadatos para Tesis y Trabajos de Ascenso – 4/6

Archivo(s):

Nombre de archivo	Tipo MIME
Tesis.Carlos-Linny	Aplication/Word

Alcance:

Espacial: Universal (Opcional)

Temporal: Intemporal (Opcional)

Título o Grado asociado con el trabajo:

Licenciados en Trabajo Social

Nivel Asociado con el Trabajo: Licenciatura

Área de Estudio:

Trabajo Social

Institución(es) que garantiza(n) el Título o grado:

Universidad de Oriente, Núcleo de Sucre

Hoja de Metadatos para Tesis y Trabajos de Ascenso – 5/6



UNIVERSIDAD DE ORIENTE
CONSEJO UNIVERSITARIO
RECTORADO

CUN°0975

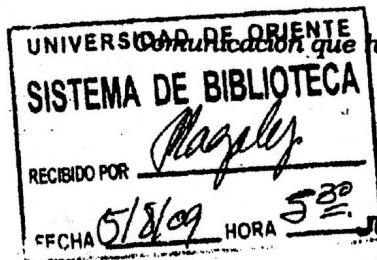
Cumaná, 04 AGO 2009

Ciudadano
Prof. JESÚS MARTÍNEZ YÉPEZ
Vicerrector Académico
Universidad de Oriente
Su Despacho

Estimado Profesor Martínez:

Cumplo en notificarle que el Consejo Universitario, en Reunión Ordinaria celebrada en Centro de Convenciones de Cantaura, los días 28 y 29 de julio de 2009, conoció el punto de agenda **"SOLICITUD DE AUTORIZACIÓN PARA PUBLICAR TODA LA PRODUCCIÓN INTELECTUAL DE LA UNIVERSIDAD DE ORIENTE EN EL REPOSITORIO INSTITUCIONAL DE LA UDO, SEGÚN VRAC N° 696/2009"**.

Leído el oficio SIBI – 139/2009 de fecha 09-07-2009, suscrita por el Dr. Abul K. Bashirullah, Director de Bibliotecas, este Cuerpo Colegiado decidió, por unanimidad, autorizar la publicación de toda la producción intelectual de la Universidad de Oriente en el Repositorio en cuestión.



Comunicación que hago a usted a los fines consiguientes.

Cordialmente,


JUAN A. BOLANOS CUNELE
Secretario



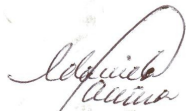
C.C: Rectora, Vicerrectora Administrativa, Decanos de los Núcleos, Coordinador General de Administración, Director de Personal, Dirección de Finanzas, Dirección de Presupuesto, Contraloría Interna, Consultoría Jurídica, Director de Bibliotecas, Dirección de Publicaciones, Dirección de Computación, Coordinación de Teleinformática, Coordinación General de Postgrado.

JABC/YGC/manuja

Apartado Correos 094 / Telfs: 4008042 - 4008044 / 8008045 Telefax: 4008043 / Cumaná - Venezuela

Hoja de Metadatos para Tesis y Trabajos de Ascenso – 6/6

Artículo 41 del REGLAMENTO DE TRABAJO DE PREGRADO (vigente a partir del II Semestre 2009, según comunicación CU-034-2009): “Los trabajos de grados son de la exclusiva propiedad de la Universidad de Oriente, y solo podrá ser utilizados para otros fines con el consentimiento del Concejo de Núcleo respectivo, quien deberá participarlo previamente al Concejo Universitario, para su autorización”.



Acuña Linny

Autor 1

CARLOS FEBRES-CORDERO

Febres-Cordero, Carlos

Autor 2