



Repositorio Digital Institucional
"José María Rosa"

Universidad Nacional de Lanús
Secretaría Académica
Dirección de Biblioteca y Servicios de Información Documental

María del Mar Flores Rondón

Política pública de inserción laboral para personas con discapacidad
auditiva: caso Municipio Libertador del Estado de Mérida-Venezuela

Tesis presentada para la obtención del título de Maestría en Políticas Públicas y Gobierno

Director de la tesis

Inés Gassibe

El presente documento integra el Repositorio Digital Institucional "José María Rosa" de la
Biblioteca "Rodolfo Puiggrós" de la Universidad Nacional de Lanús (UNLa)

This document is part of the Institutional Digital Repository "José María Rosa" of the Library
"Rodolfo Puiggrós" of the University National of Lanús (UNLa)

Cita sugerida

Flores Rondón, María del Mar. (2014). Política pública de inserción laboral para personas
con discapacidad auditiva: caso Municipio Libertador del Estado de Mérida-Venezuela
[en Línea]. Universidad Nacional de Lanús. Departamento de Políticas Públicas

Disponible en: http://www.repositoriojmr.unla.edu.ar/download/Tesis/MaPPyG/034717_Flores_Rondon.pdf

Condiciones de uso

www.repositoriojmr.unla.edu.ar/condicionesdeuso



www.unla.edu.ar
www.repositoriojmr.unla.edu.ar
repositoriojmr@unla.edu.ar

Universidad Nacional de Lanús
Dirección de Políticas Públicas
Maestría en Políticas Públicas y Gobierno



Política Pública de inserción laboral para personas con discapacidad auditiva
Caso: (Municipio Libertador del Estado Mérida- Venezuela)



Nombre del autor: Lic. María del Mar Flores Rondón
Nombre del tutor de la tesis: Dra. Inés Gassibe
Nombre del codirector de la tesis: Dr. Oscar Guerrero
Fecha de presentación: Mayo 2013

Buenos Aires, Argentina 2013

Universidad Nacional de Lanús
Dirección de Políticas Públicas
Maestría en Políticas Públicas y Gobierno



Ciudadano:
Dr. Carlos Vilas
Director de la Maestría de Políticas Públicas y Gobierno
Presente.-

APROBACIÓN DEL TUTOR

En mi carácter de Tutor del Trabajo Monográfico presentado por la Maestranda Flores Rondón María del Mar, titulado: Política Pública de inserción laboral, para personas con discapacidad auditiva. Caso: (Municipio Libertador del Estado Mérida- Venezuela), considero que dicho trabajo reúne los requisitos suficientes, para ser sometido a la presentación pública y evaluación, por parte del jurado examinador, que la Universidad tenga a bien nombrar por tal fin.

Dra. Inés Gassibe
Tutora

DEDICATORIA

A mi Dios de la Misericordia por su infinito amor en los momentos difíciles, siéndome mi escudo, mi fuerza y mi fortaleza, permitiéndome tener el discernimiento, sabiduría e inteligencia para lograr otro sueño de mi vida. Gracias Dios, por todo lo que hoy soy.

A la Virgen de la Milagrosa, por cubrirme con su manto precioso y guiar mi camino cuando más lo necesité.

A ti madre, por estar siempre a mi lado, aún en la distancia, por entenderme y apoyarme en cada decisión que he tomado en mi vida, gracias por existir.

A las Personas con Discapacidad auditiva, porque ellas fueron mi motor principal, de inspiración, para elaborar esta indagación; por su respeto, solidaridad y consideración, que mostraron ante la recolección de información y desarrollo de este trabajo.

María Del Mar Flores Rondón

“Mientras no haya una sociedad de incluídos, de iguales y de justos no habrá paz verdadera.”

*Hugo Rafael Chávez Frías
Venezuela 2006*

AGRADECIMIENTOS

A Fundayacucho, por haberme elegido y darme la oportunidad de seguir creciendo, en conocimientos y como parte de la política integracionista en materia educativa, que me brindó el Gobierno venezolano, en el País de Argentina.

A la Universidad Nacional de Lanús, por acogerme en su seno y darme la oportunidad de continuar con mi superación y ayudarme a ser lo que ahora soy.

A los Profesores de esta prestigiosa Maestría, en Políticas Públicas y gobierno, gracias por aportar sus experiencias, dedicación y compartir sus conocimientos.

Al Dr. Carlos Vilas, mi mayor fuente de inspiración en la maestría; hoy puedo decir que tuve el honor de tenerlo como Profesor, personas como usted son las que hacen que uno cada día quiera crecer en conocimientos; mil gracias.

A Emanuel, ese ser humano valioso, que se convirtió en mi ángel para guiarme, oírme y ayudarme con todas sus bondades académicas y administrativas, para el logro de esta meta; mil gracias.

A la Dra. Inés Gassibe, tutora de esta investigación, quien con disciplina, impulso, respeto, comunicación, vocación y paciencia, orientó el avance de esta investigación. Mil gracias y Dios me la bendiga siempre.

Al Dr. Oscar Guerrero, codirector de la tesis de esta investigación, quien con su esfuerzo y dedicación me brindó sus conocimientos, orientaciones, su manera de trabajar, su persistencia, su paciencia y su motivación, que han sido fundamentales para mi formación como investigador, mil gracias por todo lo recibido durante el período de tiempo que ha durado esta tesis de maestría.

A mis compañeros de estudios y amigos, quienes día a día sirvieron de apoyo para que esta meta se hiciera realidad.

A mi Vilala bella, por ser parte de este logro, tú que siempre estás ahí con la mejor sonrisa y la mejor palabra de aliento para mí, por ayudarme cuando más lo necesité, aún en la distancia. Mil gracias, te quiero grande.

A la Sra. Clarita y la Sra. Ivonne dos madres maravillosas que me adoptaron como su hija, en estas tierras sureñas y me dieron esa fuerza para seguir adelante en los momentos difíciles. Mil bendiciones para ambas.

Y finalmente a la Argentina, País que me cobijó con sus costumbres, sus estaciones, sus alegrías y sus tristezas, en donde tuve el privilegio de conocer personas maravillosas, que se convirtieron en hermosos ángeles, que me enseñaron parte de su historia, vivencias, creencias, cultura, solidaridad, me dieron su amor y me permitieron ser parte de ellos, aún sabiendo que siempre sería extranjera de sus tierras. Gracias infinitas... hoy puedo decir que he logrado, no solo seguir creciendo en conocimientos sino que también crecí aun más como ser humano.

María del Mar Flores Rondón

INDICE GENERAL

	Pg.
Carta de aprobación del Tutor.....	2
Dedicatoria.....	3
Agradecimiento.....	4
Índice General.....	6
Lista de Figuras.....	9
Lista de Gráficos.....	10
Lista de Tablas.....	12
Resumen.....	13
Introducción.....	15
CAPITULO I	
El Problema	
1.1 Antecedentes.....	18
1.2 Planteamiento del problema.....	24
1.3 Objetivos de la Investigación.....	32
1.4 Justificación.....	33
CAPITULO II	
Marco Metodológico	
2.1 Naturaleza de la Investigación.....	35
2.2 Nivel de Investigación.....	36
2.3 Diseño de la Investigación.....	37
2.4 Contexto de la Investigación.....	38
2.5 Población y Muestra.....	40
2.6. Fase de la investigación.....	47
2.6.1 Ejecución fase preparatoria.....	51
2.6.2 Ejecución fase trabajo de campo.....	51
2.6.3 Técnicas e instrumentos de recolección de datos.....	52

2.6.4 Validación de instrumento.....	53
2.6.5 Triangulación en la investigación.....	58
2.6.6 Datos de la Investigación.....	58
2.6.7 Procedimientos de análisis de datos.....	59
2.7 Ejecución fase analítica.....	60
2.8 Ejecución fase de interpretación.....	61

CAPITULO III

Marco Teórico Referencial

3. Bases Teóricas.....	62
3.1 Las Políticas Públicas.....	62
3.1.1 Política pública de inserción laboral para personas con Discapacidad en Venezuela.....	65
3.1.2 Inserción Laboral.....	68
3.1.3 Persona con Discapacidad.....	70
3.1.4 Tipos de Discapacidad.....	72
3.1.5 Personas con Discapacidad Auditiva.....	73
3.1.6 Clasificación de la discapacidad auditiva.....	74
3.1.7 Las Disciplinas de intervención en la Discapacidad.....	75
3.2 Bases Legales	
3.2.1 La Constitución de la República Bolivariana de Venezuela.....	79
3.2.2 Ley para Personas con Discapacidad.....	79
3.2.3 Ley Orgánica del Trabajo.....	82
3.2.4 Ley Orgánica de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo.....	84
3.2.5 Ley Orgánica de Educación.....	89

CAPITULO IV

Análisis de los Resultados

4. Análisis Cualitativo.....	92
4.1 Presentación de los resultados.....	92
4.1.1 Análisis de los resultados.....	93
4.1.2 Cuestionario.....	93
4.1.3 Análisis de los Ítems del cuestionario.....	93
4.2 Análisis Cuantitativo.....	109
4.2.1 La entrevista.....	110
4.2.2 Análisis de los Ítems de la entrevista en profundidad.....	113
4.2.3 Observación obtenida como resultado de la lista de cotejo.....	119
4.3 Contrastación Teórica.....	120
CAPITULO V	
5. Conclusiones.....	123
CAPITULO VI	
6. Recomendaciones.....	126
6.1 Futuras líneas de Investigación.....	128
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS	129
ANEXOS	
A. Encuesta dirigidas a los gerentes de recursos humanos.....	137
B. Entrevistas dirigidas a las personas con discapacidad auditiva.....	140
C. Lista de Cotejo aplicado a las personas con discapacidad auditiva.....	143
D. Validación de los Instrumentos.....	145
E. Transcripción de las Entrevistas.....	155
F. Matriz de la Prueba Piloto.....	159
G. Ubicación geográfica de Venezuela, Estado Mérida y Municipio Libertador.....	162

LISTAS DE FIGURAS

Figura	pp.
1 Fases de la investigación Cualitativa.....	47
2 Triangulación de los sujetos de la investigación	52
3 El Proceso de las Políticas Públicas.....	64
4 Fases de la aplicación de una entrevista.....	111
5 Contrastación Teórica.....	120

LISTAS DE GRAFICOS

Gráficos	pp.
1 Total de empresas que incorporaron a trabajar a Personas con discapacidad auditiva en los años 2011y 2012.....	39
2 Total de empresas Registradas y Visitadas	39
3 Representación Total de Personas con Discapacidad.....	40
4 Representación Total de Personas con Discapacidad Auditiva.....	41
5 Total de Personas con Discapacidad Auditiva incorporadas al Campo laboral en los años 2011 y 2012.....	41
6 Total de Personas con Discapacidad Auditiva: hombres y mujeres.....	42
7 Implementación de la Ley para Personas con Discapacidad.....	95
8 Cursos de sensibilización por partes del Consejo Nacional para personas con Discapacidad.....	96
9 Los Planes ó Programas de protección social que implementan el Estado.....	97
10 Políticas y planes definidos para el reclutamiento de las Personas Con Discapacidad.....	98
11 El Estado desarrolla acciones para generar políticas de inclusión laboral.....	99
12 Programas de Inserción Laboral.....	100
13 Acompañamientos de Inserción Laboral por parte del Ministerio del trabajo.....	101

14	Instituciones Públicas.....	102
15	Horarios establecidos por empresas.....	103
16	Cursos de Inducción por parte de Recursos Humanos.....	104
17	Mes de Contratación.....	105
18	Barreras Arquitectónicas.....	106
19	Discriminación con los trabajadores con Discapacidad.....	107
20	Actividades Laborales.....	108

LISTA DE TABLAS

Tabla	pp.
1 Diseño Inicial de la Investigación.....	43
2 Categorización de Variables.....	45
3 Fase de Investigación.....	49
4 Relación entre la técnica, el instrumento y el grupo participante.....	53
5 Resumen del procesamiento de los casos.....	55
6 Estadísticos de fiabilidad.....	56
7 Rango y magnitud para la confiabilidad.....	56
8 Matriz de datos cuantitativos obtenidos de la encuesta.....	94
9 Datos de los Entrevistados.....	114
10 Lista de Cotejo aplicada a las personas adultas con discapacidad.....	119



Universidad Nacional de Lanús
Dirección de Políticas Públicas
Maestría en Políticas Públicas y Gobierno

Política Pública de inserción laboral para personas con discapacidad auditiva
Caso: (Municipio Libertador del Estado Mérida- Venezuela)

Año: Diciembre 2012

Autora: María del Mar Flores Rondón

Tutor de la tesis: Dra. Inés Gassibe

Codirector de la tesis: Dr. Oscar Guerrero

RESUMEN

El objetivo principal de la investigación, fue Analizar las inserciones laborales de las personas adultas con discapacidad auditiva, en el Municipio Libertador del Estado Mérida- Venezuela durante los años 2011 y 2012, en el marco del cumplimiento de las políticas públicas. En tal sentido, en la presente investigación se trabajó con una población finita y quedó delimitada con claridad y precisión, en el problema de investigación y con los objetivos formulados, integrados por: 206 personas con discapacidad auditiva. De esas 206 personas (90 Mujeres y 116 hombres) 15 de ellas lograron ser incorporadas al campo laboral en los años 2011 y 2012. Para el desarrollo de la investigación, se trazo un plan de trabajo el cual tuvo su base en las etapas de la investigación cualitativa enunciada por Rodríguez, Gil y García en 1999 donde se estructuran cuatro fases de la investigación: Fase preparatoria; Fase Trabajo de campo; Fase analítica y Fase de Interpretación. En el caso de la investigación planteada, los instrumentos utilizados para la recolección de datos son: la entrevista en profundidad, el cuestionario de preguntas abiertas y cerradas y la lista de cotejo. Posteriormente, se determinó, la confiabilidad del instrumento a través del estadístico Alfa de Cronbach. El mismo ayuda a establecer los coeficientes de confiabilidad de los instrumentos al valorar el comportamiento individual de los elementos que componen la escala. En los resultados obtenidos, se logro determinar que a pesar de la incorporación de las personas adultas con discapacidad auditiva a las empresas cumpliendo con lo planteado en los instrumentos legales, no existe una integración completa entre las empresas privadas y algunas instituciones encargadas de las personas con discapacidad, y en consecuencia, existen menos incorporaciones al campo laboral en el Municipio Libertador del Estado Mérida-Venezuela.

Palabras Claves: Políticas Públicas, Inserción Laboral y Personas Discapacidad.



Universidad Nacional de Lanús
Dirección de Políticas Públicas
Maestría en Políticas Públicas y Gobierno

Política Pública de inserción laboral para personas con discapacidad auditiva
Caso: (Municipio Libertador del Estado Mérida- Venezuela)

Año: Diciembre 2012

Autora: María del Mar Flores Rondón

Tutor de la tesis: Dra. Inés Gassibe

Codirector de la tesis: Dr. Oscar Guerrero

ABSTRACT

The main objective of the research was to analyze the job placements of adults with hearing impairment, in the Libertador Municipality of Mérida, Venezuela during the years 2011 and 2012 as part of the fulfillment of public policy. As such, in this investigation, we worked with a finite population and was clearly and precisely defined in the research problem and the objectives formulated, comprising 206 hearing impaired. Of those 206 people (90 women and 116 men) 15 of them were able to be incorporated into the work force in the years 2011 and 2012. To develop research, outline a work plan which was based on the stages of qualitative research stated by Rodriguez, Gil and Garcia in 1999 which are structured four phases of research: Preparatory phase, Phase Fieldwork , Phase analytical and interpretation phase. In the case of the proposed research, the instruments used for data collection are: in-depth interviews, the questionnaire of open and closed questions and checklist. Subsequently, it was determined, instrument reliability through Cronbach's alpha statistic. It helps to establish the reliability coefficients of the instruments to evaluate the individual behavior of the elements of the scale. In the results, it was determined that despite the inclusion of adults with hearing impairment to businesses in complying with the proposed legal instruments, there is no integration between private companies and some institutions for people with disability, and therefore, fewer additions to the work force in the Libertador Municipality of Mérida, Venezuela.

Keywords: Public Policy and Job Placement for Disabled Persons.

INTRODUCCION:

En Venezuela el estado garantiza la ejecución de políticas públicas a través de la administración nacional, estatal y municipal para la integración de las Personas con Discapacidad promoviendo la inclusión, integración y participación en el ámbito laboral atento ser, un derecho fundamental que tiene todo ciudadano del país.

Actualmente entre otros temas, está el de las personas con discapacidad, incrementando la reforma de un conjunto de leyes, reglamentos y ordenanzas de los entes gubernamentales, donde se expresan los derechos de las personas que presentan algún tipo de discapacidad, ya sea congénita o adquirida (por algún accidente o enfermedad). A pesar que varias normas, decretos y leyes ya habían sido dictadas años atrás, éstas sólo se habían ejecutado y aplicado parcialmente, sin constancia de la supervisión de su cumplimiento, sin que se haya efectuado la totalidad de las medidas pertinentes en cuanto a la adaptación de las condiciones físicas de las infraestructuras tanto en ámbito urbano como en los edificios; es necesario que estas personas con discapacidad a las que se pretende que tengan una vida lo más normal, accesible y justa posible, al mismo nivel de aquellas que no tienen desventaja que pudiera considerarse como discapacidad.

Es ahora cuando se ha estimulado el tema de la inclusión de las personas con discapacidad en todos los ámbitos: social, cultural, deportivo y laboral, buscándose con ellos la igualdad de condiciones, así como mejorar su calidad de vida, desde el punto de vista económico, cultural y de interrelaciones sociales, incluyéndose lo laboral.

Aun no existe una cultura generalizada que considere primordial brindar oportunidades amplias de inclusión a las personas con discapacidad. No obstante el esfuerzo de los entes gubernamentales, de algunas organizaciones sociales y de la mayoría de los organismos estatales se enfocan en obligar a las empresas (privadas y mixtas) mediante sanciones al

cumplimiento de la norma, más no se realiza esta inclusión por voluntad propia, dificultando dicha labor, estableciéndose de hecho barreras para entrar en el ámbito laboral a las personas con discapacidad.

Cabe destacar, que no habrá una verdadera inserción laboral siempre y cuando la sociedad no tome conciencia respecto de las personas con discapacidad, y logre entender que ellos son especiales, que la discapacidad no es un obstáculo para lograr mejorar calidad de vida laboral, tanto para el que la padece como a la sociedad y pueden alcanzar un puesto de trabajo, digno y acorde a sus necesidades sin exclusión alguna. Por tal razón, no solo se deben insertar al campo laboral a personas con discapacidad para cumplir con la ley o una serie de reformas que exige el Estado y evitando ser sancionados, sino que se debe crear conciencia social para estas personas, sin olvidar que casi todas las personas sufrirán algún tipo de discapacidad transitoria o permanente en algún momento de su vida y las que lleguen a la vejez experimentarán dificultades crecientes de funcionamiento.

En merito a lo antes expuesto el presente trabajo se estructura por capítulos, que se describen a continuación:

Capítulo I, contiene los antecedentes, el planteamiento del problema, objetivo general y los objetivos específicos que sirvieron para desarrollar el estudio, así como la justificación.

Capítulo II, indica la descripción de la metodología utilizada, naturaleza, tipo y diseño de la investigación reflejada en cuatro fases: preparatoria, de campo, analítica e interpretativa. Igualmente, se señala la población y muestra, como así los instrumentos utilizados para la recolección de datos, su validación y confiabilidad.

Capítulo III, expone el marco teórico referencial, las bases teóricas y legales que sustentan el estudio, asimismo, incluye la unidad de análisis, las dimensiones y categorías a considerar en la investigación.

Capítulo IV, se presenta el análisis e interpretación de los resultados cualitativos y cuantitativos. Este capítulo, se divide en tres partes, en la primera parte se analizan los datos cuantitativos, en la segunda se analizan los datos cualitativos y en la tercera se realiza una contrastación teórica en

donde se maneja un uso combinado de datos tanto de naturaleza cualitativa como cuantitativa.

Capítulo V, se explora las conclusiones y hallazgos, y sobre la base de los resultados obtenidos, se procede a las recomendaciones y se orientan las futuras líneas de investigación.

En último término se explicitan las referencias bibliográficas y los anexos respectivos.

CAPITULO I

El Problema

1. Antecedentes de la Investigación

Los antecedentes surgieron la revisión bibliográfica para el tema de estudio.

Peña, Paula (2010) autora Colombiana planteo que el objetivo principal de su investigación, fue evaluar el proceso de implementación de la política pública de inclusión laboral de personas en situación de discapacidad en el municipio de Popayán-Cauca Colombia. Se utilizó una matriz aplicada a los tres actores involucrados en la fase de implementación de la política como son: las personas en situación de discapacidad (PSD), el sector empresarial (SEm) y el sector estatal (SEs), basada en autores como Pressman y Wildavsky (1973), y como Sabatier y Mazmanian (1981), dónde se incluyeron variables como: características sociodemográficas para las PSD, características generales de las empresas, clasificación de la discapacidad, características en salud, características ocupacionales, conocimiento de la política pública y acciones para implementar dicha política, estas últimas, incluidas en las tres matrices.

Este autor determina que gracias a la aplicación de la matriz mencionada se logró conocer que cerca de la mitad de las PSD (N=325) no realizan ninguna acción para facilitar la implementación de la política pública, casi la totalidad de los representantes del SEm (N=333), tampoco cumple ninguna acción, y todos los representantes del SEs (N=17) realizan más de una acción. Por los resultados obtenidos, se recomienda continuar abordando esta temática, debido a que la legislación colombiana es muy clara y extensa en este campo, pero infortunadamente no se cumple a cabalidad.

De Jesús, Girón y García (2009) identifican la relación entre la modalidad de empleo y el nivel de calidad de vida laboral de las personas con discapacidad intelectual leve del área metropolitana de Caracas,

Venezuela. Dadas las dificultades de ubicación de estos individuos, se hizo importante considerar la mayor cantidad de casos posibles, por lo cual se identificaron, bajo un muestreo intencional, todas las instituciones con programas de inserción laboral para personas con discapacidad en el área metropolitana de Caracas (localizadas principalmente por medio de referencias personales y/o profesionales), y se trató de abarcar a toda la población de individuos en dichas instituciones.

Estos autores plantean que las personas con discapacidad intelectual leve tienen mayor probabilidad de entrar al mundo laboral en comparación con personas con una discapacidad más grave o profunda, ya que a estas últimas les cuesta más trabajo entablar una conversación, son más introvertidas y en algunos casos pueden llegar a comportarse de manera inadecuada, afirman que la entrada y permanencia de personas con discapacidad intelectual leve en el mundo del trabajo, presenta múltiples dificultades que resultan ciertamente paradigmáticas, como por ejemplo los prejuicios por parte de los empleadores a la hora de contratar a estas personas, Pero a pesar de las dificultades que puedan presentarse, la inserción laboral de estas personas hoy en día es un gran reto, por el que sólo se busca garantizar el respeto de su derecho, como cualquier ser humano, al trabajo y empleo en igualdad de condiciones.

Es por ello que en el trabajo de De Jesús, Girón y García (2009), utilizaron un diseño descriptivo y no experimental, de tipo transeccional-correlacional, en donde recogen datos secundarios, cuantitativos y cualitativos; la muestra quedó conformada por 132 personas con discapacidad intelectual leve, de las cuales 50 se encontraban bajo la modalidad de Empleo Protegido y 82 bajo la modalidad de Empleo con Apoyo. Para la recolección de información se utilizó un instrumento elaborado a partir de la operacionalización de la variable calidad de vida laboral, para lo cual se tomaron como referencia diversas aproximaciones teóricas e instrumentos de referencia.

Los resultados muestran niveles promedio de calidad de vida laboral altos para el caso de los individuos que trabajan bajo las dos modalidades

de empleo, lo cual resulta positivo si consideramos que existen factores sociales que condicionan, y en gran medida, la satisfacción individual.

Núñez y Pabón (2009) buscan determinar si existen diferentes niveles de satisfacción laboral de personas con discapacidad intelectual leve, que han sido incluidas al trabajo por medio de dos programas de inserción laboral (el empleo con apoyo y el empleo protegido), dos modalidades enfocadas a proporcionarles a las personas con discapacidad, la educación y formación necesaria para que puedan ejercer la actividad laboral.

Ahora bien, estos autores determinan el nivel de satisfacción laboral de las personas con discapacidad que se encuentran trabajando, y que han sido insertadas en el mercado laboral a través de programas de inserción laboral; es importante, ya que se pueden ver los factores que están influyendo directa o indirectamente en las satisfacciones laborales de estas personas y así detectar las fallas con el propósito de mejorarlas.

En el trabajo se realizó una investigación de tipo cuantitativo, con un diseño descriptivo-comparativo, a través de un diseño de campo transeccional de recolección de datos fundamentales de fuentes primarias y en un solo momento. Esta investigación se enfocó en las personas con discapacidad intelectual leve, a quienes se les aplicó un instrumento fundamentado en la teoría bifactorial de Herzberg, el cual se divide en factores motivadores e higiénicos; este instrumento pasado en forma de entrevista está conformado por 39 ítems con una escala ordinal de respuestas (si-algunas veces/regular-no).

Iglesias y Polanco (2009) coinciden en que es ahora cuando se estimula un poco más el tema de la inclusión de las personas con discapacidad en todos los ámbitos de la vida: social, cultural, deportivo y laboral; con esto se busca la igualdad de condiciones sociales, así como mejorar su calidad de vida desde el punto de vista económico, cultural y de interrelaciones sociales, como es el caso de la inclusión laboral.

Estos autores consideran que para que ocurra la inclusión y las personas con discapacidad gocen de plena libertad de trabajar, es necesario que se adopten medidas en cuanto a la igualdad de oportunidades, la no discriminación, las ofertas laborales y la infraestructura; es por ello que esta

investigación tiene por objeto explicar las actitudes que tienen las personas sin discapacidad hacia las personas que tienen algún tipo de discapacidad, ya sea sensorial (a nivel visual o auditiva), física e intelectual, todo esto en el marco de la integración laboral de estos individuos. A partir de las investigaciones se concluye, que se ha iniciado un proceso de reconocimiento, valoración e inserción de las personas con discapacidad en el área social, cultural, económico, político y laboral en Venezuela.

Estos autores muestran en su trabajo un diseño de tipo transversal descriptivo, ya que los datos fueron recabados en un solo momento histórico, los datos obtenidos fueron sometidos a un análisis y de este modo se identificaron y describieron las variables. La población estudiada abarcó a las personas sin discapacidad que desempeñaban sus labores en pequeñas empresas ubicadas en el área metropolitana de Caracas, donde se encontraban incluidas personas con discapacidad; de dicha población, se seleccionó una muestra de 130 trabajadores sin discapacidad de 10 pequeñas empresas.

Salazar, Cristian (2007) analiza un panorama general sobre como el Teletrabajo puede ser un aporte a la inserción laboral de personas con discapacidad. El objetivo de este estudio consiste en analizar si el teletrabajo es una opción factible de ocupación laboral para personas con discapacidad. Los objetivos específicos son determinar las principales competencias de las personas que deseen teletrabajar y que presenten algún grado de discapacidad e identificar los principales motivos de discriminación laboral con respecto a las personas con discapacidad.

Este autor el tipo de investigación que utilizó fue documental, ya que se analizan la información escrita sobre el Teletrabajo y Discapacidad, con el objeto de establecer relaciones, ventajas y desventajas de la modalidad de teletrabajo en personas con discapacidad. Su nivel de investigación fue descriptivo ya que, para la obtención de los datos se han realizado entrevistas, encuestas y revisión documental. Es transeccional, ya que se ha recolectado información (datos) del objeto de estudio en oportunidad única. Y no experimental porque no ha existido manipulación de una o más variables en los correspondientes análisis.

El material utilizado por el autor en este estudio fue extraído de una amplia diversidad de fuentes de datos: Como fuente primaria se incorporan datos preliminares de la encuesta “El Teletrabajo como Aporte a la Inclusión Laboral de las Personas con Discapacidad y con Formación Profesional en Chile”, dirigida a personas mayores de 20 años y que posean algún tipo de discapacidad (física, visual, auditiva o multidéficit en los niveles moderada, leve o severa).

La encuesta permitirá contar con una aproximación sobre la realidad del Teletrabajo y la discapacidad en el grupo encuestado; medir y evaluar diversos aspectos y dimensiones con respecto al grado de conocimiento sobre la modalidad de Teletrabajo; sobre su opinión respecto a la contribución del mismo como herramienta para la incorporación al mundo laboral y las competencias de las personas con discapacidad para poder llegar a ser teletrabajadores. La encuesta, de elaboración propia se está realizando desde diciembre de 2006 en el Instituto de Administración de la Universidad Austral de Chile (UACH) y ha sido validada por expertos de FONADIS (Fondo Nacional de la Discapacidad), académicos de la UACH y apoyada en su construcción por personas con discapacidad.

Para esto se presentan los resultados preliminares de la encuesta “El teletrabajo como aporte a la inclusión laboral de las personas con discapacidad y con formación profesional en Chile” y una discusión sobre cómo estos resultados pueden contribuir a la contratación de teletrabajadores con discapacidad. Se concluye que las iniciativas de TT orientadas a contratación de personas con discapacidad deben orientarse a satisfacer requerimientos empresariales y sociales con el apoyo de la comunidad en general.

Es por ello, que este autor nos plantea que el Teletrabajo brinda la posibilidad de ingresar al campo laboral a Personas con Discapacidad, sobre todo a quienes tienen problemas de movilidad lo cual les impide entregar todo su potencial y talento humano en las organizaciones. Estas personas tienen una gran necesidad de logro, competencias necesarias y por sobretodo excelente disposición para enfrentar retos y desafíos que lamentablemente no están siendo consideradas por las empresas.

El desconocimiento de esta modalidad de trabajo, la cultura organizacional y el estilo de control y supervisión basada en la desconfianza, no contribuyen a la adopción del Teletrabajo.

El autor concluye que el Teletrabajo es una opción real que permite el acceso laboral de personas con discapacidad. Para que el acceso sea favorable tanto para las empresas como los teletrabajadores, el gobierno en conjunto con las empresas debe propender a otorgar ayudas técnicas que permitan que los teletrabajadores discapacitados puedan realizar su trabajo de una manera óptima.

En esta misma línea de investigación se encuentran los trabajos de González, Aimé y Lavado, Daniela (2007), que buscan indagar sobre las personas con discapacidad total que cursan estudios a nivel superior en universidades públicas y privadas de Caracas; este estudio surge por el interés de conocer la transición de los jóvenes con discapacidad del contexto universitario al mundo del trabajo, sabiendo que dichos procesos deben culminar en la obtención de un empleo útil y una actividad digna; además, debe haber igualdad de oportunidades y de trato con respecto al acceso, conservación y el progreso en el empleo.

Estas autoras muestran expectativas altas de los individuos con discapacidad con respecto a las características del empleo a encontrar, aunque también hacen explícitas ciertas desventajas y limitaciones percibidas por estos individuos con respecto a su inserción al mercado de trabajo.

El trabajo realizado por las autoras nos muestra un diseño transversal descriptivo, dado que se recolectaron datos en un solo momento y en un tiempo único; el estudio abarcó una muestra de 61 estudiantes universitarios, con diferentes tipos de discapacidad, distribuidos entre las universidades Católica Andrés Bello, Metropolitana Monte Ávila, Central de Venezuela, Bolivariana y Simón Bolívar; para recolección de información se diseñó una muestra que permitió recabar información sobre el perfil del universitario, las experiencias laborales pasadas y sus expectativas laborales con respecto al primer trabajo como profesionales.

2. Planteamiento del Problema

El Estado Venezolano garantiza el cumplimiento de políticas públicas a través del gobierno nacional, estatal y municipal promoviendo la igualdad de oportunidades para las personas con discapacidad como es la inclusión, integración y participación en el ámbito laboral bajo el eje de la autodeterminación y los derechos fundamentales que tiene todo ciudadano venezolano.

Para este estudio y entendiéndose al de Venezuela es significativo analizar la política pública de inserción laboral y para avanzar en la investigación es importante delimitar el concepto de políticas públicas; en este sentido, se utilizara la clásica definición de políticas públicas de Oscar Oszlak (1980:8), quien las caracteriza como “un conjunto de acciones y omisiones que manifiestan una determinada modalidad de intervención del Estado en relación con una cuestión que concite la atención, interés o movilización de otros sectores de la sociedad civil”.

De manera que, las políticas públicas juegan un papel en la capacidad de interrelación de cada una de las fases del proceso como un sistema; Así también se le da mayor peso al funcionamiento de las políticas que se forman como estructura y composición del sistema político administrativo.

Ahora bien, se debe analizar si las políticas públicas existentes son efectivas para la inclusión de las personas con discapacidad en el ámbito laboral. Es relevante mencionar que la política social vigente no logra abarcar la solución de todas las carencias y conflictos que sufren quienes tienen alguna discapacidad, impidiendo el desarrollo de habilidades y potencialidades desmejorando su calidad de vida, lo cual hace que eleven su nivel de dependencia hacia el grupo familiar.

Por tanto la problemática que implica la discapacidad emerge desde la relación discapacidad – sociedad, donde se observan características de exclusión y desintegración social, afectando a la familia involucrada.

Los entes gubernamentales deben trabajar mancomunadamente para solucionar los problemas o deficiencias que puedan perturbar los derechos fundamentales de las personas con discapacidad, haciendo de su entorno laboral un ambiente satisfactorio lográndose así ser un nuevo ciudadano, consiente y luchador por la justicia social. Al mismo tiempo que las políticas públicas enfatizan ciertas áreas, que tiendan a favorecer la implementación de programas que se basen en áreas de educación y trabajo.

Existen diferentes instituciones, organismos públicos y privados, que generan políticas públicas, a fin de facilitar la inserción laboral en el sector productivo de las personas con discapacidad. La inserción al mercado laboral es un elemento clave para proporcionar el bienestar necesario para las personas con discapacidad.

Ahora bien, ¿Cómo se logra esta inserción? Igualando las condiciones laborales tanto para las tareas, sueldos y horarios con respecto aquellos trabajadores que no sufren discapacidad.

La importancia de alcanzar un empleo para las personas, objeto de este estudio, además de ser una fuente de ingresos, es un factor de primera magnitud para promover su inclusión social y su calidad de vida a través del empleo.

El intento de alcanzar el perfil del trabajador ideal, requiere una serie de indicadores relacionados fundamentalmente con la capacidad de la persona para adaptarse a los nuevos modos de trabajar basados en el uso de sus recursos psicológicos, familiares y sociales, así como de la formación y experiencia en todo sentido.

Las personas con discapacidad no están ajenas a estos aspectos, la medición es igual para todos cuando se trata de evaluar suficiencia, dominio y habilidades laborales.

Villas (2008) plantea que todos los individuos tienen los mismos derechos por el hecho de ser personas, entre ellos el tener un trabajo adecuado a sus habilidades y capacidades, incluyéndose a las personas con discapacidad para que estos alcancen una mayor independencia.

Este autor explica que el acceso al mercado laboral por parte de las personas con discapacidad resulta más difícil debido a cuatro barreras que se deben superar y textualmente lo explicita:

“las barreras sociales, que hacen de las diferencias entre las personas motivo para el rechazo, la limitación de oportunidades y la marginación social. Barreras del entorno físico, que limitan o impiden el acceso, la movilidad o la comunicación. Barreras psicosociales, tales como la excesiva protección familiar, las deficiencias educativas y formativas, la desmotivación, la falta de información y orientación profesional. Barreras mentales o las secuelas que todo ello genera en el propio discapacitado, que alimenta su autoexclusión del mercado de trabajo y le hace en exceso dependiente de las políticas de protección”. Villas (2008:3)

En todos los ámbitos de la vida, los seres humanos deben tener las mismas oportunidades para desempeñarse en igualdad de condiciones sin discriminación de ninguna naturaleza. Así lo establecen diversas leyes, reglamentos y normas, tanto nivel nacional como internacional; no obstante, la realidad ha demostrado que las personas con discapacidad siguen siendo discriminadas por su condición.

Esta situación que se da en todos los ámbitos incluyéndose el campo laboral, pues dichas personas pasan por múltiples obstáculos profesional, siendo desestimadas sus habilidades y destrezas para desempeñarse en diferentes campos de la vida social; en general su acceso al campo laboral se ha visto limitado por la ausencia de políticas que respondan a las necesidades de esa población y, en consecuencia, por la insuficiencia de recursos de todo tipo que faciliten su desenvolvimiento en esta esfera.

Estos obstáculos que durante décadas han tenido que soportar las personas con discapacidad, se ha modificado porque en los últimos años en Venezuela donde se ha tomado conciencia sobre el tema, permitiéndose a las personas con discapacidad obtener un trabajo digno que le permita crecer profesionalmente logrando la igualdad, la integración y dignificación que merecen.

Panyella (2005: s/p) plantea que la inserción laboral “consiste en ofrecer un acompañamiento a personas que están en situación de exclusión laboral y social, con el objeto de incorporarse en el mercado laboral. La inserción laboral apuesta por la incorporación en el mercado de trabajo, puesto que considera que un trabajo permite a la persona acceder a la esfera económica de la sociedad, lo que facilita el acceso a otro tipo de esferas (social, política y cultural, etc). La inserción laboral se desarrolla dentro de un entorno productivo, con funcionamiento de empresa que resulta educativo para la persona”

En este sentido, es necesario anunciar el amplio abanico de actuaciones del Estado Venezolano que va desde la sensibilización a empresarios y la creación de nuevas ayudas, hasta la profundización en el conocimiento del fenómeno del desempleo en este grupo de ciudadanos, para ser útiles, efectivos y eficientes.

Instrumentos legales como la “Ley para las Personas con Discapacidad” sancionada el 5 de enero de 2007, se fundamenta en este fin, más aún cuando se busca mediante la responsabilidad social, que un número estimado de personas con discapacidad pueda brindar sus servicios a determinadas empresas y de esta manera no ser excluidos en el ámbito laboral.

El problema de la exclusión social, se presenta a partir del momento en que la sociedad en general comienza a etiquetar, estigmatizar, colocar en posición de inferioridad y marcar de por vida a las personas con discapacidad por el solo hecho de serlo y cree que las mismas son diferentes e inferiores, generándoles actitudes de rechazo, lástima, angustia, incomodidad y conductas de sobreprotección familiar, tratándoles como personas incapaces de valerse por sí mismas, potenciarse y desarrollarse.

Así entonces, los sujetos con discapacidad, siendo en teoría, sujetos con los mismos derechos que los demás, se ven impedidos de ejercer estos derechos por las conductas de discriminación que la sociedad les manifiesta, haciéndoles sentirse como ciudadanos de segunda clase. La exclusión es el fenómeno social de la discapacidad y específicamente el problema de la inserción laboral.

Es necesario ver las actitudes que han prevalecido a lo largo de la historia. Porque la discapacidad es un tema tan antiguo, como la presencia de hombre en el mundo, y cada civilización, cada cultura, cada comunidad ha encarado el tema de diferentes ángulos y con distintas propuestas. Muerte, abandono, asistencia, rehabilitación, ocultamiento, entre otros. Siendo estos las diversas caras del lugar que ellos ocupan.

Las personas con discapacidad han existido desde siempre, pero fue apenas después de la segunda mitad del siglo XX que la sociedad comenzó a preocuparse por ellas de manera cada vez más relevante. Para la Organización Mundial de la Salud (2010) es importante explicar que la discapacidad forma parte de la condición humana: casi todas las personas sufrirán algún tipo de discapacidad transitoria o permanente en algún momento de su vida, y las que lleguen a la senilidad experimentarán dificultades crecientes de funcionamiento. La discapacidad es compleja, y las intervenciones para superar las desventajas asociadas a ella son múltiples, sistémicas y varían según el contexto.

En este informe de la OMS (2010), se consigna que en “la actualidad existen aproximadamente mas de mil millones de personas con alguna discapacidad, de ellas, casi 200 millones de personas con discapacidad alrededor del mundo están en edad de trabajar, de los cuales más de 65 millones viven en nuestro continente, ratificada por diversos organismos de Naciones Unidas; cifra mínima que representa entre el 8% y 10% de la población mundial”.

Dada estas cifras se ha comenzado a concientizar a la población de que es necesario aprovechar las capacidades y conocimientos de estas personas permitiéndoles así, un aporte a la economía mundial.

La Organización Mundial de la Salud, plantea que en los años futuros, la discapacidad será un motivo de preocupación aún mayor, pues su prevalencia está aumentando, esto se debe que la población está envejeciendo y el riesgo de discapacidad es superior entre los adultos mayores, y también al aumento mundial de enfermedades crónicas tales como la diabetes, las enfermedades cardiovasculares, el cáncer y los trastornos de salud mental.

A lo largo de los años, las personas con discapacidad ha sido víctimas de distintos sobrenombres peyorativos, tales como: “impedidos”, “lisiados”, “inválidos”, términos que repercuten en una baja autoestima. Las personas con discapacidad sufren diversas formas de discriminación, incluyéndose a los que con el ejercicio de su derecho al libre tránsito.

Hasta hace pocos años, en Venezuela la discusión del tema de la discapacidad era prácticamente inexistente. Aunque pudiésemos señalar esto como un atraso, no podemos concluir a la ligera que a nivel mundial fuéramos los últimos en este aspecto.

En Venezuela, la ley sobre discapacidad dio sus pasos en 1993, con la Ley de Integración de las Personas Incapacitadas (LIPI) pero los avances por la integración comenzaron a concretarse a partir de los años 2005 y 2006 con la firma de convenios internacionales y la discusión y aprobación de una nueva Ley para Personas Con Discapacidad (LPCD) más acorde con el reclamo de un colectivo que parecía inexistente; Es por ello, que el 5 de Enero de 2007 fue aprobada por el Presidente Hugo Rafael Chávez Frías la nueva Ley Para Personas con Discapacidad (LPCD).

No parece haber estadísticas en nuestro país que muestren datos sobre discapacidad antes del censo 2001; manejándose diferentes cifras en cuanto al número de personas con discapacidad.

Según el Instituto Nacional de Estadísticas (INE 2007):

“refleja un total de 907.694 personas con discapacidad, clasificando las discapacidades en: visual, auditiva, intelectual y motora; para esa fecha, es decir, un 3,67% de la población total, solo 1% de la población total del país posee discapacidades totales(sordera total, ceguera total, retardo mental, discapacidad en extremidades superiores o discapacidades en extremidades inferiores) mientras que el 2,9% posee otro tipo de discapacidades(las cuales no sean calificado con exactitud, ya que se han asociado a enfermedades diversas que habitualmente aparecen con la vejez). De la población total con discapacidad sólo un 25% presenta discapacidad total y el 75% tiene otro tipo de discapacidad”.

Sin embargo, existen otras cifras, como las emitidas por la Organización Mundial de la Salud (OMS, 2008): que establecía la población de personas con discapacidad, en Venezuela, en 2.370.000 personas, equivalente a 10% de la población, Cifra que aparentemente sale de un simple cálculo matemático de acuerdo a estándares internacionales.

El Programa de Atención en Salud Para las Personas con Discapacidad (PASDIS), ente que integra el Ministerio del Poder Popular Para la Salud, maneja otras cifras más recientes que el Censo Nacional del 2001.

El PASDIS, señala que en “el año 2009 existían dos millones quinientas (2.500.000) personas con discapacidad, es decir, un total de 15% de la población venezolana poseía alguna discapacidad, y para el año 2010 se estimaba en el país un aproximado de dos millones novecientos (2.900.000) a tres millones doscientos (3,2000.000) de personas con discapacidad”.

No existe una definición unificada de la discapacidad, pues tanto las diversas instituciones del Estado Venezolano, como los diversos instrumentos normativos de protección y derechos de las personas con discapacidad asumen sus propias definiciones; buena parte de ellas hacen énfasis en la discapacidad como deficiencia, más que como condición social.

Debe caracterizarse que el concepto de discapacidad, mas logrado es el que:

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

Durante el año 2007 se promulga la Ley de Personas con Discapacidad, y a partir de ese momento, se inicia un proceso de reconocimiento, valoración e inserción de las personas con discapacidad en el área social, cultural, económico, político y laboral en el país.

Esta ley contempla en su artículo 28: “la obligación de incorporar en su nomina total a no menos del 5% de personas con discapacidad permanente, sin distinguir qué tipo de trabajadores(as), ejecutivos, empleados(as) u obreros(as); impone además la obligación de otorgar la facilidades para el desempeño de sus funciones”.

Esta ley de protección a las personas con discapacidad que también buscan incrementar las garantía de los derechos fundamentales de las personas con discapacidad contemplado el art 81 de la Constitución de República Bolivariana de Venezuela y en el arts. 366, 367 y 368 de la Ley Orgánica del Trabajo, en donde se ampara por medio de estas leyes a todos los ciudadanos con discapacidad para lograr la igualdad, la integración y dignificación que merecen todos los ciudadanos dentro del territorio venezolano.

Luego de un intenso análisis efectuado previamente, es necesario preguntarse si la política pública aplicada para la inserción laboral para las personas con discapacidad auditiva se ha logrado adecuadamente en el Municipio Libertador del Estado Mérida – Venezuela.

2.2 Objetivo de la Investigación

El objetivo general

Analizar las inserciones laborales de las personas adultas con discapacidad auditiva, ubicadas en el Municipio Libertador del Estado Mérida- Venezuela durante los años 2011 y 2012, en el marco del cumplimiento de las políticas públicas.

Los objetivos específicos son:

- 1) **Analizar el cumplimiento de las políticas públicas** para la inserción laboral de personas adultas con discapacidad auditiva, ubicadas en el Municipio Libertador del Estado Mérida- Venezuela en los años 2011 y 2012.
- 2) **Describir la situación laboral de las personas adultas con discapacidad auditiva** que se incorporaron al ámbito laboral, ubicadas en el Municipio Libertador del Estado Mérida- Venezuela en los años 2011 y 2012.
- 3) **Caracterizar a las personas adultas con discapacidad auditiva** que se incorporan al campo laboral en el Municipio Libertador del Estado Mérida- Venezuela en los años 2011 y 2012.

2.3 Justificación

El presente trabajo analiza la situación de inserción laboral de las personas con discapacidad en Venezuela, ubicadas en el Municipio Libertador del Estado Mérida, siendo el propósito del mismo, la búsqueda de la consolidación y dignificación de los derechos fundamentales, que garantizará la formación del nuevo ciudadano, consciente y luchador por la justicia social.

Se observa en este estudio ciertos síntomas de ausencia laboral de personas adultas con discapacidad auditiva en las empresas registradas.

Esta investigación presenta una relevancia teórica, práctica, metodológica y socio-laboral.

En lo teórico, porque se logra recopilar y profundizar la temática de la política pública de inserción laboral para personas con discapacidad auditiva.

En lo práctico porque las personas que padecen este tipo de discapacidad en este Municipio y los entes rectores de estas mismas, se favorecerán con estos datos en publicación plasmados en esta investigación.

Metodológicamente, se logra un desarrollo contextual sobre la base de conceptos, corrientes y teorías que permiten, el enlace y progreso con el objetivo de la investigación. Aunado al procedimiento metodológico aplicado a la presente y de la misma forma, se desprende un conjunto de líneas futuras a investigar, permitiéndoles a otros interesados realizar nuevos estudios.

En cuanto a lo socio-laboral, los beneficios se orientan a la población con discapacidad auditiva en el Municipio Libertador del Estado Mérida y aplicable a los entes gubernamentales como las instituciones responsables de esto son:

- a. el Ministerio del Poder Popular para el Trabajo y la Seguridad Social, que se encarga de la inserción laboral por medio de las Agencias de Empleo; el CONAPDIS, de la certificación y es el ente rector de las personas con discapacidad;

- b. la Misión José Gregorio Hernández, que maneja estadísticas sobre la población con discapacidad a través de censos casa por casa, realiza las tramitaciones y ayudas técnicas proveyendo por ejemplo: prótesis auditivas, para beneficio de las personas de bajos recursos económicos;
- c. el Ministerio de Salud, que se encarga de calificar el grado y tipo de discapacidad de una persona, para aprobar si está o no apta para trabajar.

Se reitera que se debe trabajar mancomunadamente entre los distintos entes gubernamentales los problemas o deficiencias que puedan perturbar los derechos fundamentales de las personas con discapacidad y de esta manera poder lograr una adecuada inserción laboral.

CAPÍTULO II

MARCO METODOLÓGICO

En este Capítulo se exponen todos los aspectos asociados al método que se empleará para dar respuestas a las preguntas de la investigación.

Una vez definido los objetivos de investigación, determinados los objetivos y presentadas las bases teóricas y legales que sustentaron el presente estudio, se hace mención a la metodología que orientó el camino del mismo. Considerando que los aspectos metodológicos son de gran importancia, se incorporan de manera detallada, para lograr la mejor aplicación de los métodos y técnicas inherentes al proceso de investigación, de acuerdo como lo plantea Balestrini (2002: 21-22) quien consigna que:

El marco metodológico, está referido al momento que alude al conjunto de procedimientos lógicos, tecno-operacionales implícitos en todo proceso de investigación, con el objeto de ponerlos de manifiesto y sistematizarlos, a propósito de permitir descubrir y analizar los supuestos del estudio y de reconstruir los datos, a partir de los conceptos teóricos convencionalmente operacionalizados.

2.1 Naturaleza de la Investigación

La naturaleza de la investigación, en este estudio es la investigación cuantitativa; de acuerdo con Landry (1998:329) “el análisis cuantitativo reduce el material estudiado a las categorías analíticas a partir de las cuales se producen distribuciones de frecuencia. En comparación, el análisis cualitativo interpreta el material estudiado con ayuda de algunas categorías analíticas describiendo sus particularidades”.

En este método expuesto por Landry se analizaron las encuestas y las entrevistas en profundidad realizadas a las personas adultas con discapacidad auditiva que se encuentran trabajando, y así como a los

directores y gerentes de recursos humanos de las diferentes empresas que incorporaron en la nomina general de trabajadores a las personas con discapacidad en el Municipio Libertador del Estado Mérida.

Es importante destacar, que, además de la investigación cuantitativa, también se hace referencia a la investigación cualitativa, ya que se analizaron las respuestas obtenidas de las entrevistas realizadas a las personas adultas con discapacidad auditiva que se encuentran laborando. Para Taylor y Bogdan (1987:20) “En la metodología cualitativa el investigador ve al escenario y a las personas en una perspectiva holística: las personas los escenarios y los grupos no son reducidos a variables, sino considerados como un todo”.

Es así, como para, Strauss y Corbin (2002:12) “cualquier tipo de investigación que produce hallazgos a los que no se llega por medio de procedimientos estadísticos u otros medios de cuantificación”, por ello, el método cualitativo tiende a ser interpretativo, y requiere del análisis de los datos por parte del investigador.

Luego de consagrados los métodos utilizados, se analiza el escenario para desarrollar la investigación, concluyendo que la misma debe tener lugar en contextos físicos donde se den situaciones problemáticas para indagar, pues permite al investigador, ser observador directo.

En la presente investigación, se recogió la información directamente en el escenario estudiado. De lo descrito anteriormente, se puede resaltar que en la presente investigación es pertinente hablar de investigación cualitativa y cuantitativa, pues se hace uso de gráficos, frecuencia y tablas para ser analizados así como de la interpretación de datos para obtener los resultados.

2.2 Nivel de Investigación

El nivel de la investigación es de tipo descriptivo. Según Hernández, Fernández y Baptista (2008:45), el mismo “busca especificar propiedades, características y rasgos importantes de cualquier fenómeno que se analice”.

Esta investigación detalla las características del objeto de estudio, Para Sandín (2003) la investigación desde lo interpretativo presenta un sentido amplio, pues favorece recoger datos descriptivos desde las propias palabras de las personas, ya sea en forma oral o escrita, para comprender a los sujetos dentro del espacio donde interactúan y de esta manera interpretarlas.

De igual modo, esta investigación distingue el problema desde su realidad y contribuye a crear una idea de lo ocurrido en el contexto, lo que sirve como característica para describir los acontecimientos en relación con el fenómeno estudiado.

Asimismo, la situación laboral de las personas adultas con discapacidad auditiva que se incorporaron en el ámbito laboral en los años 2011 y 2012 en el Municipio Libertador del Estado Mérida.

2.3 Diseño de Investigación

Según, Arias (2006:26) “es la estrategia general que adopta el investigador para responder al problema planteado”.

En el mismo sentido, Tamayo (2007:10) considera que los estudios de campo surgen “cuando los datos se recogen directamente de la realidad, por lo cual los denominados primarios, su valor radica en que permite cerciorarse de las verdaderas condiciones en que han obtenido los datos, lo cual facilitan su revisión o modificación en caso de surgir dudas”

El presente diseño es de campo y no experimental y se han tomado los datos de la realidad, realizando, encuestas, entrevistas y observación de las personas adultas con discapacidad auditiva que fueron incorporados en los años 2011 y 2012 al ámbito laboral dentro del Municipio Libertador del Estado Mérida.

El fin de esta investigación, son las políticas públicas de inserción laboral para personas adultas con discapacidad auditiva, en este Municipio.

Se puede deducir, entonces a partir de estas ideas, que el presente trabajo es más profundo y amplio, pues se parte desde la implementación de

Política Pública laboral en el entorno de las personas con discapacidad auditiva, es decir, donde se dan los procesos de inserción laboral en las empresas, para de esta manera poder enfocar la investigación planteada.

De igual forma el presente estudio es documental aunque parte de la fuente primaria de datos, deviene de los documentos escritos de las diferentes instituciones gubernamentales, en los que proveen cifras relacionadas con la inserción laboral de personas adultas con discapacidad auditiva en el Municipio Libertador del Estado Mérida.

2.4 Contexto de la Investigación

Tal como lo afirma Flick (2007:35) “es crucial el papel del contexto en el que tiene lugar las interacciones”. Y el contexto donde se desarrolló este trabajo fue, en 15 empresas registradas dentro del Municipio Libertador que han incorporado a trabajar a personas adultas con discapacidad auditiva durante los años 2011 hasta agosto 2012 fecha en que se realizó la investigación de campo.

Ahora bien, en este Municipio se encuentran registradas 580 empresas de las cuales solo 45 empresas de diferentes industrias y actividades, incorporaron a la nómina total de trabajadores a 45 personas con discapacidad en los años 2011 y 2012 y de esas 45 empresas, solo en 15 empresas se incluye en su nómina a personas con discapacidad auditiva.

La selección de las 15 empresas registradas se efectuó en el Municipio Libertador del Estado Mérida, teniendo fácil acceso a la misma, lo que permitió el seguimiento y análisis de las personas adultas con discapacidad auditiva que allí se encuentran trabajando. La experiencia del contacto directo con los trabajadores con discapacidad auditiva y el director o gerente de Recursos Humanos de la empresa, que suministraron la información fueron determinantes para escoger dicho escenario.

**TOTAL DE EMPRESAS EN EL MUNICIPIO LIBERTADOR
QUE INCORPORARON A TRABAJAR A PCD AUDITIVA EN
EL AÑO 2011 y 2012**

■ EMPRESAS VISITADAS = 580

■ EMPRESAS QUE
INCORPORARON A TRABAJAR A
PERSONAS CON DISCAPACIDAD
EN EL AÑO 2011 = 45

■ EMPRESAS QUE
INCOPORARON A TRABAJAR A
PCD AUDITIVA EN EL AÑO 2011
y 2012 = 15

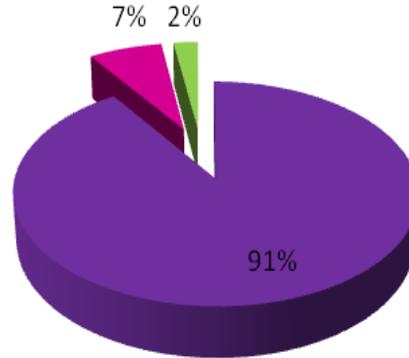


Grafico 1. Representación total de empresas que incorporaron a trabajar a personas con discapacidad auditiva en el año 2011 y 2012. Fuente: Elaboración propia (2012)

**TOTAL DE EMPRESAS REGISTRADAS Y VISITADAS
EN EL MUNICIPIO LIBERTADOR**

■ EMPRESAS REGISTRADAS
EN EL MUNICIPIO
LIBERTADOR = 580

■ EMPRESAS VISITADAS EN
EL MUNICIPIO
LIBERTADOR = 45

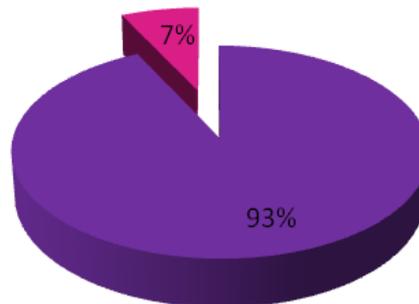


Grafico N°2 Total de empresas registradas y Visitadas en el Municipio Libertador del Estado Mérida. Fuente: Elaboracion propia (2012)

2.5. Población y Muestra

Arias (2006: 81) señala que “La población o en términos más precisos población objetivo, es un conjunto finito o infinito de elementos con características comunes para los cuales serán extensivas las conclusiones de la investigación. Esta queda delimitada por el problema y por los objetivos del estudio”

A continuación se señala en el Grafico 3 la población total de personas con discapacidad en Venezuela, Estado Mérida y Municipio Libertador.

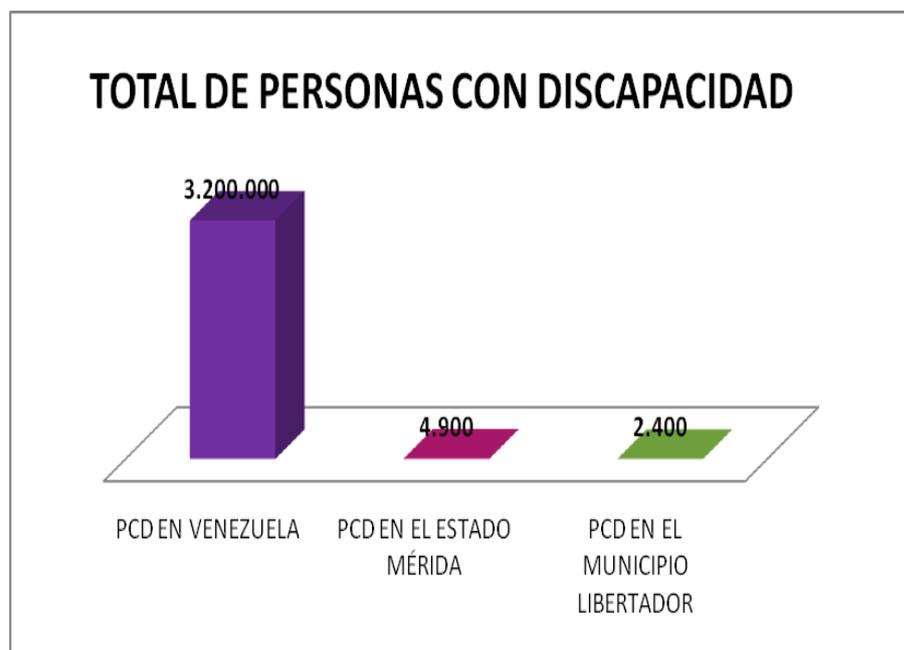


Grafico 3. Representación total de Personas con Discapacidad.

Fuente: Elaboración propia (2012)

Considerando el grafico anterior se decidió dividir cada grupo por separado tal y como se muestra en el Gráfico 4, el total de población de personas adultas con discapacidad auditiva.

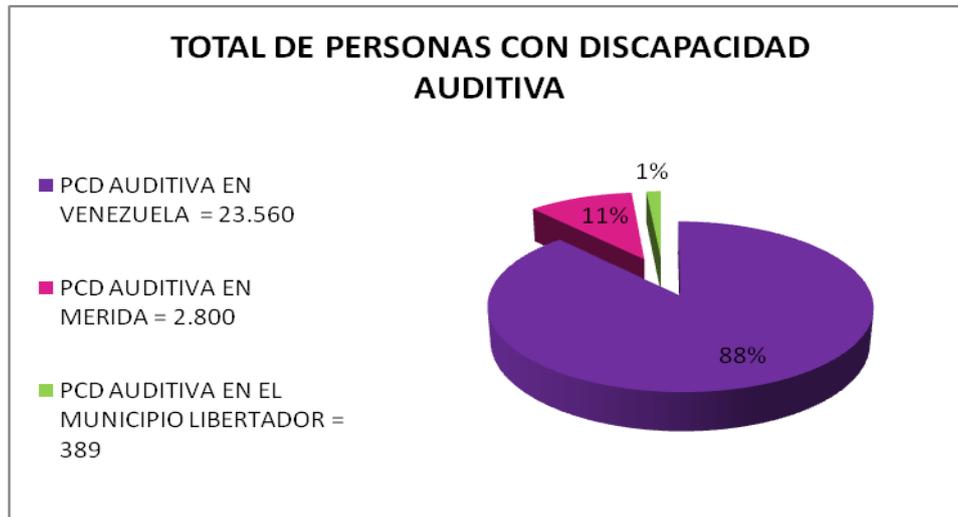


Grafico 4. Representación total de personas con discapacidad auditiva. Fuente: Elaboración propia (2012)



Grafico 5. Representación total de PCD auditiva incorporadas al campo laboral en el año 2011 y 2012. Fuente: Elaboración propia (2012)

En tal sentido, en la presente investigación se trabajó con una población finita y quedó delimitada con claridad y precisión, en el problema de

investigación y con los objetivos formulados, integrados por: 206 personas con discapacidad auditiva.

De esas 206 personas (90 Mujeres y 116 hombres, Ver Grafico 6) 15 de ellas lograron ser incorporadas al campo laboral en los años 2011 y 2012.

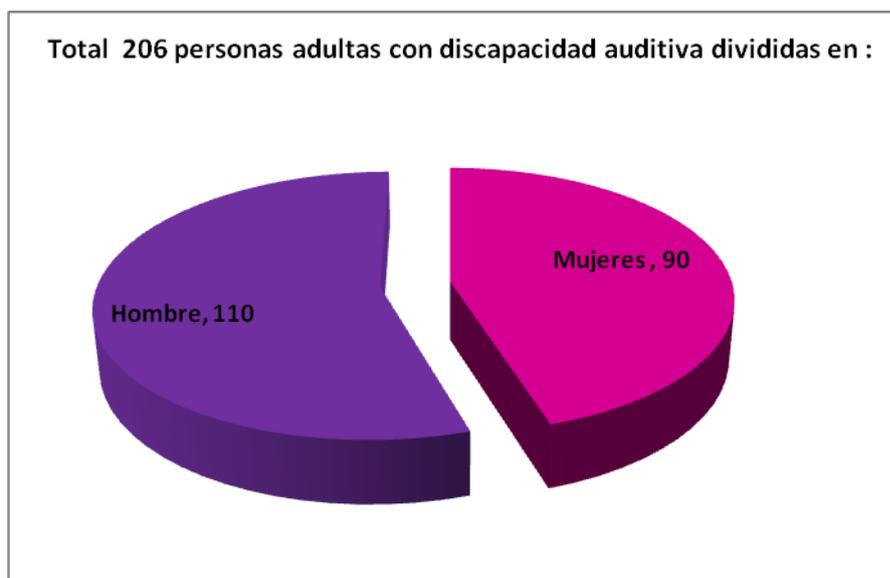


Gráfico 6. Representación total de las personas adultas con discapacidad auditiva divididas en 110 hombres y 90 mujeres. Fuente: Elaboración propia (2012)

La elección del grupo participante, se hizo considerando lo planteado por Goetz y LeCompte (1988) sobre el muestreo intencionado, guiada por factores como de fácil acceso, la conveniencia del investigador y la disponibilidad de muestras.

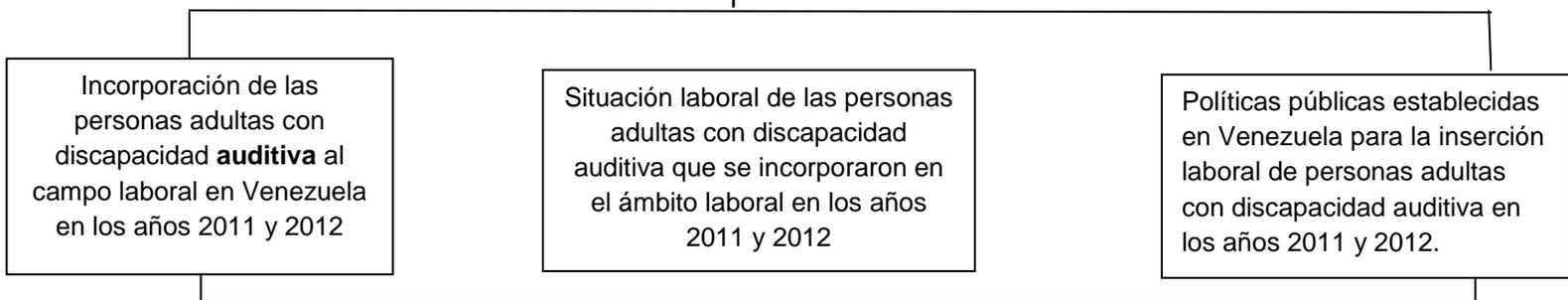
De acuerdo con lo anterior, el grupo participante para la presente investigación está conformado por: las quince (15) personas con discapacidad auditiva que se incorporaron a trabajar en este período y quince (15) directores o gerentes de Recursos Humanos, que se encuentran trabajando en las empresas del Municipio Libertador del Estado Mérida. Y finalmente, los documentos legales emanados por el Estado Venezolano, relacionados con la política pública de inserción laboral de personas con discapacidad.

Tabla 1. Diseño Inicial de Investigación

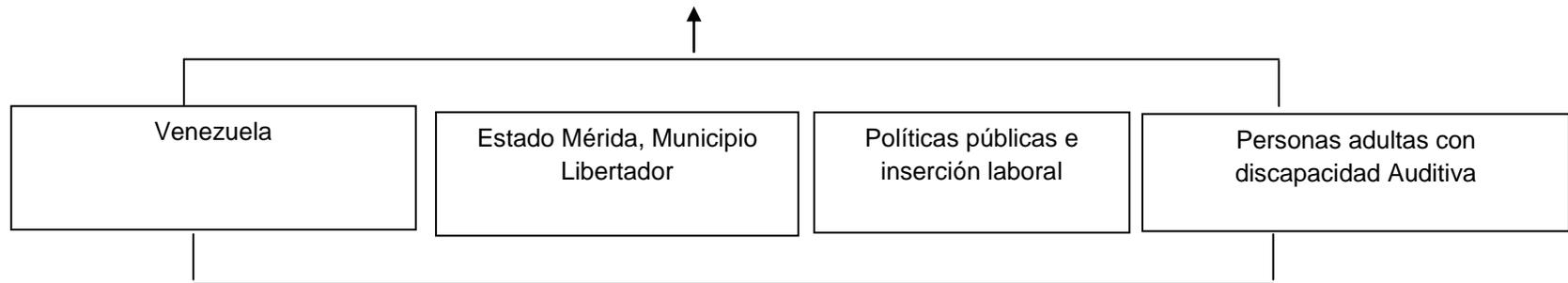
Objetivos

- 1) caracterizar a las personas adultas con discapacidad auditiva que se incorporan al campo laboral en Venezuela en los años 2011 y 2012;
- 2) describir la situación laboral de las personas adultas con discapacidad auditiva que se incorporaron en el ámbito laboral en los años 2011 y 2012;
- 3) analizar el cumplimiento de las políticas públicas establecidas en Venezuela para la inserción laboral de personas adultas con discapacidad auditiva en los años 2011 y 2012.

Respondiendo a



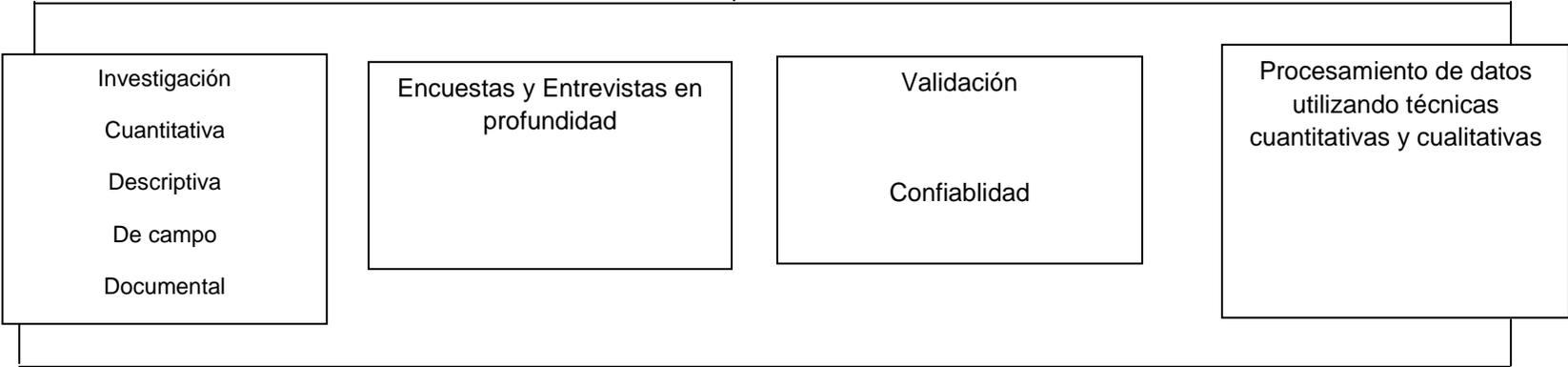
Contexto



Foco de Atención

- Centrada en las políticas públicas en Venezuela
- Centrada en la inserción laboral de las personas adultas con discapacidad auditiva
- Centrada en personas adultas con discapacidad auditiva

Basado



Fases

Ámbito metodológico y condiciones previas de la investigación:

1ª Fase: **Reflexiva**, establecer el marco teórico y determinar las actividades a desarrollar en las siguientes fases

2ª Fase: **Trabajo de campo**, Estudio de casos, la interacción con los elementos del objeto de estudio, preparación de los instrumentos, el contacto con los sujetos.

3ª Fase: **Analítica**, Análisis de resultados.

4ª Fase: **Interpretativa**, informe final, conclusiones, reflexiones finales y futuras líneas de investigación

Analiza

Políticas públicas en Venezuela, inserción laboral, Personas adultas con discapacidad auditiva

Investigación

Tabla 2. Categorización de Variables

Objetivo General	Objetivos Específico	Categorías	Subcategorías	Dimensiones	Instrumentos	C 1 E 1	
						C 1	E 1
Analizar las inserciones laborales de las personas adultas con discapacidad auditiva en Venezuela, ubicadas en el Municipio Libertador del Estado Mérida durante los años 2011 y 2012, en el marco del cumplimiento de las políticas públicas.	1. Analizar el cumplimiento de las políticas públicas establecidas en Venezuela para la inserción laboral de personas adultas con discapacidad auditiva en los años 2011 y 2012.		Inserción laboral	Políticas Publicas	Cuestionario a los Directores de Recursos Humanos	1,14	4
				Inserción laboral		3,6,14	5
				Sensibilización	Cuestionario a los Directores de Recursos Humanos	4	
		Cumplimiento		Inclusión Inserción laboral Calidad de vida	Entrevistas a las personas con discapacidad auditiva que se encuentran laborando	4	1 3 2
				Política publica			
	2. Describir la situación laboral de las personas adultas con discapacidad auditiva que se incorporaron al ámbito laboral en los años				Cuestionario a los Directores de Recursos Humanos	5,1	

2011 y 2012.		Personas con discapacidad auditiva	Incorporación en el ámbito laboral		11	
	Situación laboral			Entrevista a trabajador con discapacidad auditiva	14	
					15	
					13	
3. Caracterizar a las personas adultas con discapacidad auditiva que se incorporan al campo laboral en Venezuela en los años 2011 y 2012.			Directores de Recursos Humanos	Cuestionario	1,2,14	1
			Empleo con apoyo.		3,2	2
	Inserción laboral		Cursos de sensibilización.	Cuestionario a los Directores de Recursos Humanos	4 ,14	3
			Cumplimiento de la ley.		7	4
				Entrevista a personas con discapacidad auditiva	9	4
					12	5
					8	3

Fuente: Elaboración propia (2012)

2.6 Fases de la Investigación

Para el desarrollo de la investigación, se ha trazado un plan de trabajo (Tabla N° 2) el cual tiene su base en las etapas de la investigación cualitativa enunciada por Rodríguez, Gil y García (1999:64) (citado por Ramírez 2010), donde estructuran las fases de la investigación en cuatro: (a) Fase preparatoria; (b) Fase Trabajo de campo; (c) Fase analítica y (d) Fase de Interpretación, lo que se detallan en la figura 1.

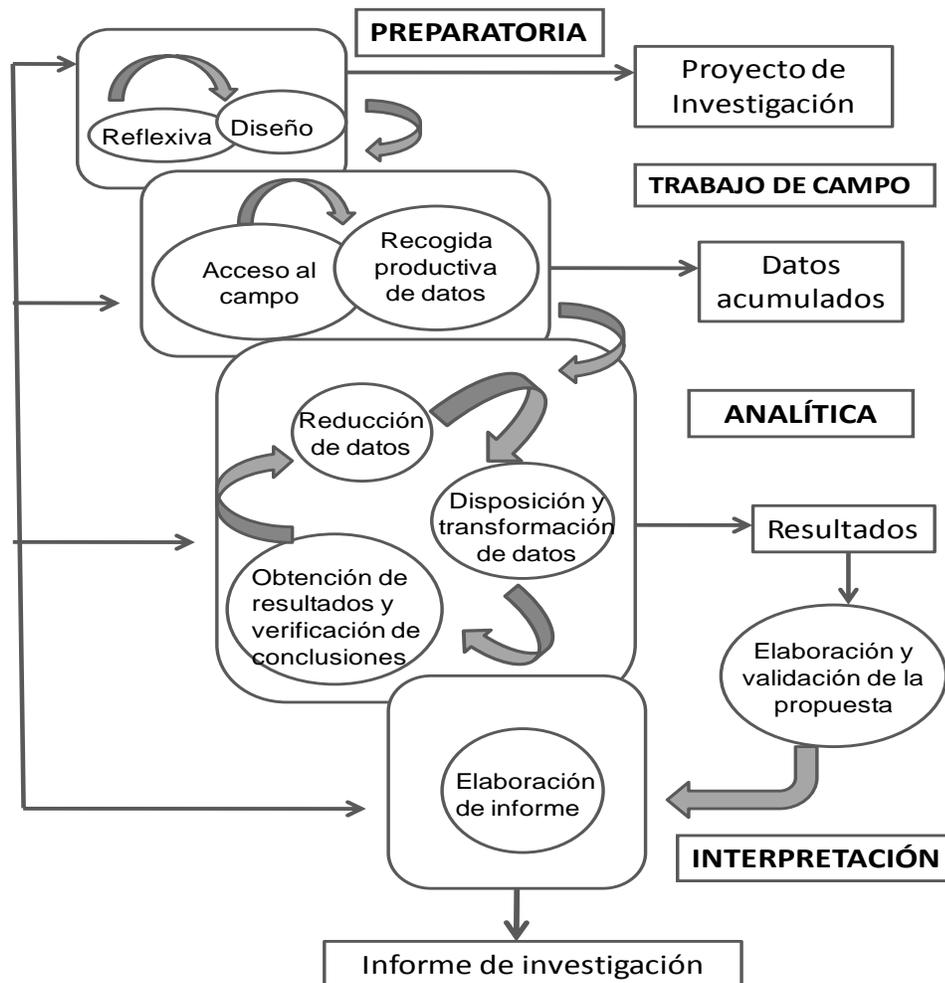


Figura 1. Fases de la investigación cualitativa. Fuente: Rodríguez, Gil y García (1999) (citado por Ramírez, 2010).

Para estos autores las fases de la investigación se explicitan de la siguiente manera:

a. La fase preparatoria: permite que el investigador diferencie dos grandes etapas la Reflexiva: establece el marco teórico conceptual del cual parte la investigación y la de Diseño: se centra en la planificación de actividades que se realizan en las siguientes fases.

b. La fase trabajo de campo: se centra en el acceso al campo, recogida productiva de datos y abandono del campo, es decir, la interacción con los elementos en los cuales está circunscrito el objeto de estudio, que consiste en la preparación de los instrumentos, el contacto con los sujetos.

c. La fase analítica: es la organización y distribución de los datos, así como el análisis de los mismos y en función de los resultados se elabora y valida la propuesta de la investigación.

d. La fase de interpretación: es la última fase del proceso de investigación, se presenta el informe final, con las conclusiones, reflexiones finales y las futuras líneas de investigación.

A continuación, se presenta la Tabla 3, en la cual se estructuraron las fases que contempla la investigación en función de las etapas alcanzadas en cada fase, así como los objetivos, que se alcanzaron, las actividades desarrolladas y los actores que intervinieron en el proceso .

TABLA 3. FASES DE LA INVESTIGACION

FASE	ETAPA	OBJETIVOS	ACCIONES	PARTICIPANTES
Preparatoria	Reflexiva	Analizar las teorías y fundamentos implicados en la política pública de inserción laboral para personas con discapacidad auditiva	Revisión bibliográfica, infografías, revistas y otras.	Solo la Investigadora
	Diseño	Establecer los pasos para el desarrollo de la investigación	Ordenar los pasos a seguir para la obtención de información	Solo la Investigadora
Trabajo de campo	Acceso al campo	<ul style="list-style-type: none"> • Describir la situación laboral de las personas adultas con discapacidad auditiva que se incorporaron al ámbito laboral en los años 2011 y 2012. • Caracterizar a las personas adultas con discapacidad auditiva que se incorporan al campo laboral en Venezuela en los años 2011 y 2012. 	<ul style="list-style-type: none"> • Elaboración de los cuestionarios a los directores o gerentes de recursos humanos y las entrevistas en profundidad a las personas con discapacidad auditiva que trabajan en las empresas visitadas. • Validación del cuestionario de los directores o gerentes de recursos humanos de las empresas visitadas. • Elaboración de las entrevistas dirigidas a las personas con discapacidad auditiva que trabajan en las empresas visitadas. 	<ul style="list-style-type: none"> • Solo la Investigadora. • Expertos que validan los cuestionarios.
	Recogida de datos	<ul style="list-style-type: none"> • Aplicar los instrumentos. • Aproximar el estudio a la realidad 	<ul style="list-style-type: none"> • Aplicación de una prueba piloto para comprobar el grado de confiabilidad de los cuestionarios. • Aplicación del cuestionario los directores o gerentes de recursos humanos, y las personas con discapacidad auditiva • Entrevista a las personas con discapacidad auditiva 	<ul style="list-style-type: none"> • Solo la Investigadora. • Directores o Gerentes de recursos humanos. • Personas con discapacidad auditiva.
Análítica	Análisis de datos	<ul style="list-style-type: none"> • Describir la situación laboral de las personas adultas con discapacidad auditiva que se incorporaron al ámbito laboral en los años 2011 y 2012. • Caracterizar a las personas adultas con discapacidad auditiva que se incorporan al campo laboral en Venezuela en los años 2011 y 2012. 	<ul style="list-style-type: none"> • Aplicación del paquete estadístico SPSS a los cuestionarios. • Aplicación del paquete cualitativo Atlas.Ti para las entrevistas. 	Solo la Investigadora

Interpretación	Redacción de conclusiones y recomendaciones	Describir analíticamente la política pública de inserción laboral de las personas adultas con discapacidad auditiva en el Municipio Libertador en los años 2011 y 2012.	<ul style="list-style-type: none"> • Extracción de los resultados obtenidos en la fase analítica, ordenarlos congruentemente. • Contrastación de la información recogida por medio de los análisis de datos. • Deducción de conclusiones. • Presentación de recomendaciones. • Presentación de futuras líneas de investigación. 	Solo la Investigadora
-----------------------	---	---	--	-----------------------

Fuente: Elaboración propia (2012)

2.6.1 Ejecución Fase Preparatoria

En esta fase se manejaron dos etapas, (a) Reflexiva, en la cual se estableció el marco teórico referencial presentado en el capítulo III de la presente investigación, basado en las aproximaciones de la autora de la investigación al objeto de estudio, su experiencia, los antecedentes previos y los referentes teóricos fundamentales para la consecución del estudio, siendo este marco parte fundamental para la segunda etapa (b) Diseño, en esta etapa se planificaron acciones que se desarrollaron posteriormente en las fases para la consecución de los objetivos planteados.

2.6.2 Ejecución Fase Trabajo de campo

En esta fase se resumieron dos etapas: a) Se trabajó con el acceso al campo para la detección de necesidades, se llevó a cabo la elaboración de los instrumentos y aplicación de los mismos para la recogida de datos. Asimismo, la validación de los cuestionarios efectuados por expertos y luego exhibidos a los directores o gerentes de recursos humanos de las empresas visitadas. b) Recogida de datos que permitió una aproximación a la realidad del estudio de caso; una vez validado el cuestionario (instrumento de la parte cuantitativa), se procedió a una prueba piloto para confirmar la confiabilidad del mismo.

En esta fase se trabajaron los dos últimos objetivos de la investigación:

- Describir la situación laboral de las personas adultas con discapacidad auditiva que se incorporaron al ámbito laboral en los años 2011 y 2012.
- Caracterizar a las personas adultas con discapacidad auditiva que se incorporan al campo laboral en Venezuela en los años 2011 y 2012.

Para alcanzar parte de los objetivos antes mencionados, se comenzó por trabajar la población y muestra considerada en la investigación, así como los instrumentos de recolección de información (cuestionarios, entrevistas, análisis de documentos, Ley para Personas con Discapacidad y registros electrónicos).

2.6.3 Técnicas e instrumentos de recolección de datos

Las técnicas de recolección de datos son los medios empleados para recolectar la información, por la cual se puede llegar a explorar, describir y explicar hechos o fenómenos que definen un problema de investigación.

Según, Bautista (2006:43) “son los medios que permite observar y registrar características conductas... y en general cualquier dato que se desea obtener en una situación educativa a investigar, evaluar o supervisar”

En el caso de la investigación planteada, los instrumentos utilizados para la recolección de datos son: la entrevista en profundidad y el cuestionario de preguntas cerradas. Según Arias (2006:74) los cuestionarios “son aquellos que establecen previamente las opciones de respuesta, que puede elegir el encuestado. Estos se clasifican en dicotómicas: cuando se ofrece solo dos opciones de respuesta; y de selección simple, cuando se ofrecen varias opciones, pero solo se escoge una”.

Se puede concluir, que cada técnica de recolección de datos descrita anteriormente, tiene una correspondencia específica con el grupo participante, en concordancia con los objetivos específicos de la investigación que se desarrolló.

La Tabla 5 describe la correspondencia entre la técnica, los instrumentos y el grupo participante, de donde se realizó la recogida de datos para su tabulación e interpretación.

Tabla 4. *Relación entre la técnica, el instrumento y el grupo participante.*

Técnica	Instrumento	Grupo
Entrevista en profundidad	Guion de entrevista	Personas con discapacidad Auditiva, Directores o Gerentes de Recursos Humanos.
Encuesta	Cuestionario con preguntas abiertas y cerradas	Directores o Gerentes de Recursos Humanos
Lista de cotejo		Documentos emanados de las instituciones gubernamentales

Fuente: Elaboración propia (2012)

2.6.4 Validez y confiabilidad

En toda investigación, los instrumentos con los que se realiza la recolección de datos deben cumplir una serie de requisitos, tales como validez y confiabilidad. Para Hernández, Fernández y Baptista (2008:23) “la validez representa la efectividad del instrumento que permite su aplicación dando resultados confiables”.

A tal efecto, los instrumentos diseñados se sometieron a la validez de contenido, la cual según Ruíz (1998) trata de determinar que las preguntas de los mismos sean representativos del dominio o universo del contenido de la población que se desea medir, el cual no puede ser expresado cuantitativamente, sino de manera subjetiva, por lo que se empleó la técnica de “juicio de expertos”.

Llamamos “juicio de expertos” a los técnicos o especialistas en el área de investigación con suficiente experiencia en el campo investigativo y de políticas públicas que utilizaron criterios de validación desde el punto de

vista de, coherencia con los objetivos, pertinencia, redacción y validez del contenido (Anexo).

En síntesis, la validez de la investigación se logró con la combinación de técnicas, datos e informes lo que deriva en un proceso sólido y valido.

Finalizado este proceso, se recogieron y analizaron las observaciones y sugerencias realizadas por los expertos para la elaboración y aplicación de los instrumentos a las personas adultas con discapacidad auditiva que se incorporaron al ámbito laboral en los años 2011 y 2012, directores o gerentes de recursos humanos en el Municipio Libertador del Estado Mérida.

Por otra parte, la confiabilidad se relaciona con la consistencia interna del instrumento. Se aplicó entonces lo sugerido por Ruiz (1998:48). Este autor, plantea que la confiabilidad consiste en "determinar el grado en que los ítems de una prueba están correlacionados entre sí".

Se realizó una prueba piloto con un grupo de personas adultas con discapacidad que se encuentran trabajando y directores o gerentes de recursos humanos en el Municipio Libertador del Estado Mérida, no pertenecientes a la población seleccionada, pero con características similares a la misma.

Esta prueba piloto así realizada tomo el propósito de aclarar si las proposiciones de los ítems estaban bien formuladas, verificar si eran comprensibles, conocer la reacción de los sujetos frente al instrumento, tiempo empleado para responder, ambigüedad y claridad de los ítems.

Posteriormente, se determinó, la confiabilidad del instrumento a través del estadístico Alfa de Cronbach. El mismo ayuda a establecer los coeficientes de confiabilidad de los instrumentos al valorar el comportamiento individual de los elementos que componen la escala. Este coeficiente es recomendado por Ruiz (1998) para pruebas en la medición de constructos a través de escalas donde cada sujeto marca el valor de la escala que mejor representa su respuesta, y su fórmula es la siguiente:

$$\alpha = (N/N) - [1 - (\sum S_i^2 / S_t^2)]$$

Donde:

N = Número de ítems

$\sum S_i^2$ = Sumatoria de la varianza de los ítems

S_t^2 = Varianza total del instrumento

α = Coeficiente de confiabilidad

Para calcular el coeficiente de confiabilidad se procedió de la siguiente manera:

- (a) aplicación de la prueba piloto.
- (b) codificación de las alternativas de respuestas.
- (c) transcripción de las respuestas en una matriz de tabulación de doble entrada con el apoyo del paquete estadístico StatiscalPackageforthe Social Science (SPSS), versión 17.0.
- (d) cálculo del coeficiente de correlación. Para ello se seleccionó la opción Escalas, Análisis de Fiabilidad del Menú Analizar para acceder al cuadro de diálogo Análisis de Fiabilidad. Luego se seleccionó el conjunto de variables a analizar para trasladarlas a la lista de Elementos. Finalmente se pulso aceptar, y se obtuvo el coeficiente de confiabilidad: 0,902 (Ver Tablas 5 y 6).

Tabla 5. Resumen del procesamiento de los casos

		N	%
Casos	Válidos	15	100,0
	Excluidos ^a	0	,0
	Total	15	100,0

a. Eliminación por lista basada en todas las variables del procedimiento.

Tabla 6. Estadísticos de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,902	14

(e) interpretación de los valores. Para ello se utilizó la escala sugerida por Ruíz (1998) (Ver Tabla 7)

Tabla 7. Rango y magnitud para la confiabilidad

Rango	Magnitud
0,81 - 1,00	Muy alta
0,61 - 0,80	Alta
0,41 - 0,60	Moderada
0,21 - 0,40	Baja
0,01 - 0,20	Muy baja

Se deduce que el rango obtenido 0,902 es considerado de magnitud muy alta.

En el ámbito cualitativo se empleó la triangulación, que constituye una estrategia metodológica en el proceso de investigación cualitativa, para la obtención de información mediante la aplicación de técnicas e instrumentos en forma adecuada.

Al respecto, Albert (2007:153) explica que “esta técnica permite garantizar la independencia de los datos respecto del investigador. Consiste en recoger datos, información, relatos de una situación desde distintos ángulos o perspectivas para después compararlos y contrastarlos.”

Igualmente, Pérez (2000:81) señala:

Los datos cualitativos por su misma esencia están abocados a problemas de consistencia. Es necesario compensar la debilidad del dato inherente a la metodología con una convergencia y/o complementariedad de diferentes procedimientos, lo cual ofrece la ventaja de relevar distintos aspectos de la realidad empírica. La triangulación persigue aumentar la validez y se corresponde con las operaciones combinadas.

2.6.5 Triangulación en la Investigación

En esta investigación triangula tres sujetos objeto de estudio o grupo participante, entre los cuales, se encuentran, las personas adultas con discapacidad auditiva que se incorporaron al ámbito laboral en los años 2011 y 2012 en el Municipio Libertador del Estado Mérida, directores o gerentes de recursos humanos, y los diversos documentos legales emanados por el Estado Venezolano. En consecuencia, la autora aplica un tipo de triangulación a la investigación metodológica la cual, Pérez (2000:83) expone que "...se realiza dentro de una colección de instrumentos o entre métodos"

Asimismo, se aplicó, según la categorización de las variables, instrumentos de recolección de datos, aptos para los informantes Según Martínez (2006:90) "En la actualidad, el investigador con metodología cualitativa, para facilitar el proceso de corroboración estructural, cuenta con la triangulación (de diferentes fuentes de datos, de diferentes perspectivas teóricas, de diferentes observadores y de diferentes procedimientos metodológicos)". Según lo citado por el autor, dicha triangulación dará mayor sustento y validez al diseño de investigación propuesta.



Figura2. Triangulación de los Sujetos de Investigación. Fuente: Elaboración Propia

2.6.6 Datos de la Investigación

De acuerdo al punto de vista de Rodríguez, Gil y García (1999:199), ya citado en las páginas 47 y 48 en esta investigación:

Consideremos el dato como una elaboración, de mayor o menor nivel, realizada por el investigador o por cualquier otro sujeto presente en el campo de estudio, en la que se recoge información acerca de la realidad interna o externa a los sujetos y que es utilizada con propósitos indagatorios. El dato soporta una información sobre la realidad, implica una elaboración conceptual de esa información y un modo de expresarla que hace posible su conservación y comunicación.

Por lo tanto, los datos de esta investigación son las respuestas obtenidas por las personas adultas con discapacidad auditiva, directores o gerentes de recursos humanos que se encuentran en las empresas del

Municipio Libertador del Estado Mérida. Y lo obtenido de los diversos documentos legales emanados por el Estado Venezolano, relacionados con política pública de inserción laboral de personas con discapacidad.

2.6.7 Procedimiento de análisis de datos

Una vez recolectada la información obtenida, de los diferentes instrumentos aplicados, se procedió a su análisis. Los datos recogidos son de carácter cualitativo y cuantitativo, por esta razón se diseñaron algunas dimensiones y se asignó el instrumento adecuado para cada una de ellas.

En virtud de que los datos dependen del instrumento aplicado, el procedimiento en esta investigación está diseñado de acuerdo con Rodríguez, Gil y García (1999:204), el cual hace referencia a que:

Los procedimientos de análisis de datos cualitativos resultan singulares. A pesar de que no existe un modo único y estandarizado de llevar a cabo el análisis, sí que es posible distinguir en la mayoría de los casos una serie de tareas u operaciones que constituyen el proceso analítico básico, común a la mayor parte de los estudios.

Asimismo la forma de análisis de datos cuantitativos a diferencia del cualitativo debe ser contable o medible, de esta manera pueden ser expresados incluyendo tabulación de frecuencias y gráficos.

Siguiendo este orden de ideas, se describe por separado cada uno de los procedimientos utilizados para el análisis de las respuestas obtenidas con la aplicación de los diferentes instrumentos utilizados.

Es así como para el análisis de las respuestas obtenidas en las entrevistas en profundidad realizadas a las personas con discapacidad auditiva se utilizó la técnica del análisis categorial, el cual como su nombre lo

indica, cada palabra involucrada tiene categoría, para de esta manera ser interpretada y descrita en el análisis de los resultados.

De igual manera, para la tabulación y el análisis de las respuestas obtenidas en encuestas y cuestionarios se trabajó en el programa de software SPSS, que según el manual de usuario de SPSS es “Un sistema global para el análisis de datos. SPSS puede adquirir datos de casi cualquier tipo de archivo y utilizarlos para generar informes tabulares, gráficos y diagramas de distribuciones y tendencias, estadísticos descriptivos y análisis estadísticos complejos”. (p.3)

Finalmente la combinación de lo cuantitativo y cualitativo, permitió dar mayor veracidad y sustento a los datos recogidos y cuidadosamente analizados e interpretados, para de esta manera llegar a una propuesta viable sobre las personas adultas con personas adultas con discapacidad auditiva.

2.7 Ejecución Fase Analítica

Pérez (2000:104), define como análisis de datos en la investigación cualitativa en: “reducir, categorizar, clarificar, sintetizar y comparar la información con el fin de obtener una visión lo más completa posible de la realidad objeto de estudio”.

En tal sentido, el análisis implica el establecimiento de categorías, la ordenación y manipulación de los datos para resumirlos y poder considerar algunos resultados en función de las interrogantes de la investigación.

El propósito de este análisis es reducir los datos de manera que se pueda comprender su interpretación para relacionarla con los problemas estudiados.

En consecuencia, en el capítulo IV se desarrolla con profundidad la fase analítica, en esta fase se ejecuta los siguientes objetivos de la investigación:

- Describir la situación laboral de las personas adultas con discapacidad auditiva que se incorporaron al ámbito laboral en los años 2011 y 2012.
- Caracterizar a las personas adultas con discapacidad auditiva que se incorporan al campo laboral en Venezuela en los años 2011 y 2012.

Ante lo señalado, el tratamiento estadístico que se aplicó a los datos cuantitativos obtenidos por el instrumento del cuestionario, se llevó a cabo a través del paquete estadístico SPSS Statiscal Package for the Social Science, versión 17.0 para mayor comprensión y visualización de resultados. Igualmente permitió establecer frecuencia y el porcentaje de las alternativas de respuestas consideradas por parte de los sujetos directos e indirectos de la investigación.

Estos datos se reflejaron en tablas y gráficos, que permitieron una mayor comprensión de los resultados obtenidos.

En relación, a los datos cualitativos obtenidos de la entrevista estructurada fueron organizados y analizados a través del programa Atlas.Ti versión 5.2, se hizo la transcripción de la entrevista de cada sujeto directo, posteriormente, se transformó en formato de texto y se trasladó la información en el programa, el cual, se categorizó, codificó y se relacionó con la unidad de análisis y dimensiones respectivas.

En otro sentido, una vez analizados los datos cuantitativos y cualitativos se procedió a la triangulación metodológica de los instrumentos usados en la investigación, y finalmente, se concibe la integración teórica, la cual permite analizar los datos obtenidos con el contexto teórico expuesto en la presente investigación.

2.8 Ejecución Fase Interpretativa

Esta fase representa la última parte metodológica aplicada en la investigación, la cual interpreta, extrae congruentemente y explicita la conclusión, resultados y futuras líneas de investigación.

CAPITULO III

MARCO TEORICO REFERENCIAL:

La presente investigación identifica lineamientos respecto a la observación y aplicación de la realidad dentro de los cuales se desarrolló la indagación. A continuación, se ubican investigaciones aplicadas por otros autores, reflejado cómo ha sido tratado un problema específico de investigación, asimismo la explicación teórica del problema que se estudia, los cuales permitieron hacer una descripción analítica de la presente.

3. Bases teóricas

A continuación, se presentan las bases teóricas que permitieron orientar y desarrollar la investigación, donde se hizo una revisión bibliográfica de lo que se estaba inquiriendo y los planteamientos que tienen expertos sobre el objeto de estudio, los cuales permitieron llegar a un conocimiento amplio y detallado sobre el estado del tema.

3.1.1 Políticas Públicas

El desarrollo de las políticas públicas sobre discapacidad se inscribe en el marco más amplio del desarrollo de la política social como ámbito específico de la acción pública. Por tal razón, para esta investigación es significativo analizar la política pública de inserción laboral en Venezuela.

Si bien, ya se ha precisado el concepto de políticas públicas en el planteamiento del problema, en este punto se amplía el mismo definiéndose: a partir de la intervención del Estado en torno a problemas, cuestiones o asuntos sociales, entendido en sentido amplio (como las demandas o necesidades generadas por insatisfacciones de algún grupo o sector de la

sociedad); evidenciándose que el Estado actúa directamente ó través de varios agentes, para dar respuestas a las diversas demandas de la sociedad.

Este concepto de Políticas Públicas ha sido abordado por los autores que al respecto expresan:

Tamayo (1997:282), plantea que “Las políticas públicas son el conjunto de objetivos, decisiones y acciones que lleva a cabo un gobierno para solucionar los problemas que en un momento determinado los ciudadanos y el propio gobierno consideran prioritarios”; es decir que las políticas públicas son una forma y un proceso de intervención del Estado definido en un programa que actúa sobre la sociedad para dar solución a un problema,

Buscan servir a los objetivos de los poderes constituidos, reforzar el ordenamiento social existente y a presentar enfoques de los problemas con una óptica de suma positiva, extensa de conflictos y de cambios estructurales.



Figura 3, El Proceso de las Políticas Públicas. Fuente: Elaboración propia a partir de: Manuel Tamayo Sáez (1997:2). "El análisis de las políticas públicas". Editorial Alianza Universidad de Madrid.

El ciclo o proceso de las políticas públicas es una construcción conceptual que no tiene porqué ocurrir en la realidad. No todas las políticas públicas cumplen todas sus fases, e incluso con frecuencia algunas alteran el orden. Son de carácter dinámico que tienen las políticas públicas por una parte y por otra porque los problemas en ocasiones son resurgentes y los recursos disponibles para darle solución son cada vez más limitados. Tamayo (1997:2)

Para Subirats (1989:184), las políticas públicas como “un conjunto de decisiones relacionadas con una variedad de circunstancias, personas, grupos y organizaciones afectas” es por ello, que para Subirats el análisis de políticas públicas ha supuesto un nuevo enfoque en los estudios sobre la Administración Pública, la cual desde una perspectiva tradicional que acentuaba la legitimidad y la legalidad de la actuación pública, abre paso a una perspectiva que destaca los resultados de la actuación y los instrumentos o procedimientos que permiten mejorarla. Pero además este enfoque, descriptivo de la realidad político-administrativa y prescriptiva en el

sentido de que ofrece instrumental teórico, se dirige a la búsqueda de la eficacia y la eficiencia en la gestión de las organizaciones públicas.

Para Aguilar (1993:65) Las políticas públicas son “decisiones de gobierno que incorporan la opinión, la participación, la corresponsabilidad y el dinero de los privados, en su calidad de ciudadanos electores y contribuyentes. Se trata de formular y desarrollar políticas que sean susceptibles de fundamento legal, de apoyo político, de viabilidad administrativa y de racionalidad económica”. Es decir, que las políticas públicas forman parte del qué hacer del Estado, desde la puesta en práctica de planes hasta la omisión de los mismos ante las demandas sociales.

Para Lahera (2004:35) “Una política pública de excelencia corresponde a aquellas acciones y flujos de información relacionadas con un objetivo político definido en forma democrática; las que se desarrollan por el sector público y, frecuentemente, con la participación de la comunidad y el sector privado.” Es decir, las políticas públicas expresan de manera concreta las formas institucionalizadas que rigen la interacción gubernativa entre la sociedad y el Estado.

3.1.2 Política pública de inserción laboral para personas con Discapacidad en Venezuela y en el Estado Mérida en particular en el Municipio Libertador

La implementación de políticas públicas para las Personas adultas con Discapacidad en Venezuela, conlleva a la necesidad de la participación activa de todos quienes tienen interés directo en el abordaje y solución de los problemas sociales, tanto de las organizaciones e interesados en las cuestiones relativas a la discapacidad, conocimientos y lineamientos, sin exclusión de ninguna de ellas.

Es por ello, que más que el diseño de una política pública para la inserción laboral de las Personas con Discapacidad, se trata de conjugar los

elementos que permitan armonizar la política total de empleo a fin de garantizar el acceso a las oportunidades laborales en igualdad de condiciones para esta población en especial. Lo ideal es que las personas con discapacidad sean beneficiadas por programas de capacitación que estimulen sus habilidades físicas, cognitivas y psicológicas, para desempeñarse en igualdad de condiciones con los demás.

El trabajo digno, de calidad, es el modo más efectivo de romper el círculo vicioso de la marginalización, la pobreza y la exclusión social. Las personas con discapacidad se ven atrapadas en este círculo con frecuencia, y es necesaria la acción positiva para ayudarlos a salir de esa situación. Las barreras que enfrentan para obtener un empleo pueden y deben ser superadas a través de políticas, reglamentos, programas y servicios.

Desde que fue aprobada la Constitución Bolivariana en diciembre del año 1999, el gobierno bolivariano comienza a interesarse por la situación de las personas con discapacidad, permitiéndoles ser visibles adquiriendo protagonismo e incorporándolos activamente a la sociedad.

El desarrollo de las políticas públicas sobre discapacidad se inscribe en el marco más amplio del desarrollo de la política social como ámbito específico de las políticas públicas y a partir de la implementación de la nueva ley para personas con discapacidad en el año 2007, se comienza a ejecutar políticas públicas encaminadas a dar respuestas al problema de exclusión de las personas con discapacidad, pues es allí, en donde el Estado asume la responsabilidad de garantizar la ejecución de esas políticas laborales a través de la administración nacional, estatal y municipal para la integración de las personas con discapacidad promoviendo la inclusión, integración y participación en el ámbito laboral que es un derecho fundamental que tiene, todos los ciudadanos.

La iniciativa gubernamental se concretó con la creación de Consejo Nacional Para Personas Con Discapacidad (CONAPDIS), siendo este el ente rector y el lanzamiento de la Misión Vida, luego rebautizada en honor al

insigne médico venezolano como Misión José Gregorio Hernández. El Conapdis, ha permitido la inclusión y busca mejorar la calidad de vida de quienes tiene alguna discapacidad en el país.

Esta institución cuenta con centros para formación a personas con discapacidad, a fin de permitirles su integración al sector laboral, así como proyectos para crear cursos y diplomados universitarios.

La nueva ley para personas con discapacidad, por su parte, estableció la inclusión laboral de las personas con discapacidad, quienes desde entonces deben constituir un 5% como número del personal de las empresas públicas, privadas o mixtas, en contraste con el 2% que se estipulaba anteriormente como obligación de la sanción de esta ley.

El proceso de integración laboral significa que las empresas y su personal deben facilitar el acceso a los espacios y la comunicación de las personas con discapacidad, mediante mecanismos didácticos y tecnológicos como el lenguaje de señas y la adecuación de los espacios arquitectónicos y edificios en cumplimiento de la ley, permitiendo eliminar barreras en el desplazamiento y comunicación.

La Constitución de la República de Venezuela reconoce que al respecto de la discapacidad auditiva, las personas sordas tienen el derecho a expresarse y comunicarse a través de la lengua de señas, lo cual es importante saber que cada vez más personas deseen aprender este lenguaje y contribuir en la destrucción de las barreras comunicacionales que tanto obstaculizan la inclusión.

Por tal razón, el Estado con la colaboración solidaria de las familias y la sociedad, les garantizará el respeto a su dignidad humana, la equiparación de oportunidades y el acceso al empleo acorde con sus condiciones.

Según cifras del Instituto Nacional de Estadísticas en Venezuela (2011) existen 31.897 sordos, en el Estado Mérida 5.400 personas.

En el Municipio Libertador 2600 personas con discapacidad aproximadamente dispersas en las 15 parroquias que se encuentran geográficamente en el Municipio Libertador. De esas 2600 personas con discapacidad, 389 personas son con discapacidad auditiva, de las cuales solo 206 están aptas para trabajar. Es por ello que a partir de estas cifras se analizara la política pública de inserción laboral en el Municipio Libertador del Estado Mérida –Venezuela y es totalmente efectiva.

Si bien, en estos 5 años que han transcurrido desde la implementación de la nueva Ley para personas con discapacidad (2007), aun los cambios y beneficios no han llegado a la población con discapacidad en su totalidad; existiendo personas quienes sobrellevando múltiples necesidades por el abandono sufrido por quienes debieron socorrerlas, en este caso, sus familias. Seguimos observando calles y aceras inaccesibles, infraestructuras no adaptadas para el buen uso de los espacios, no existen transportes públicos con acceso adecuado y más aún se sigue considerando por algunos empleadores que las personas con discapacidad no son aptas para incorporarlas en el campo laboral.

Es por ello que debe crearse conciencia colectiva y reforzar la Política pública del Estado para que sea eficiente.

3.1.3 Inserción Laboral

Al hablar de inserción laboral se considera que existen diferentes conceptos que por lo general son utilizados como sinónimos: inserción ocupacional, inserción social, inserción profesional, reinserción.

Es importancia definir el concepto de inserción laboral; pero desde la perspectiva de la discapacidad, por lo que se busco varias definiciones según criterios de algunos autores que explicitan lo siguiente:

Iglesia y Polanco (2009:25) quienes definen que la inserción laboral “consiste en ofrecer un acompañamiento a personas que están en situación de exclusión laboral y social, con el objetivo de incorporarse en el mercado laboral”

Urríes Jordán (2003:1) define la inserción laboral como un proceso en el cual se debe tener un objetivo finalista, el empleo integrado en empresas normalizadas, es decir, empleo exactamente igual y en las mismas condiciones de tareas, sueldos y horarios que el de cualquier otro trabajador sin discapacidad, en empresas en donde la proporción mayoritaria de empleados no tenga discapacidad alguna.

En Venezuela existen diferentes instituciones, organismos públicos y privados, que generan, promueven y desarrollan acciones que facilitan la inserción laboral en el sector productivo de las personas con discapacidad. La inserción laboral se da a través de la intervención del Estado en el ejercicio de su facultad legislativa y de fiscalización de condiciones equitativas en el contrato laboral, así como lo establece la ley orgánica del trabajo y la ley para personas con discapacidad.

En el marco de este paradigma de interpretación de la discapacidad surge la inserción laboral para personas adultas con discapacidad auditiva, siendo una estrategia orientada a que las personas con discapacidad adquieran cierta experiencia laboral y seguridad sobre sus propias habilidades a la hora de ser incorporadas al campo laboral.

En la perspectiva de la inserción laboral, la asistencia social se constituye en el medio de manutención por excelencia de las personas con discapacidad; esto, si bien se justifica en ciertos casos por la imposibilidad de realizar ningún tipo de tarea, en la mayoría se debe a la subestimación que genera la exclusión del mercado laboral de muchas personas con discapacidad auditiva, plenamente capaces de trabajar.

Para el modelo social, el trabajo constituye una herramienta muy útil como medio de integración, aunque no es la única; al mismo tiempo, desde

esta mirada se considera que la inserción laboral para personas con discapacidad auditiva debe ser una herramienta subsidiaria, restringida y temporal, así como lo establece la Ley para Personas con Discapacidad en donde implementa medidas de acción positivas, para que las empresas privadas cumplan con lo establecido en la ley al momento de insertar en el campo laboral a las personas que sufren esta discapacidad.

No es tarea fácil presentar un cuadro preciso de la situación de estas personas en lo que respecta a su acceso al empleo, porque implicaría poseer un sistema fiable, coherente, que permita abarcar un período prolongado, de recopilación y tratamiento de datos sobre el desempleo que además de apoyarse en una evaluación seria del número de personas con discapacidad que desean trabajar y tienen la capacidad suficiente para hacerlo.

Para que una adecuada inserción laboral, es importante que el Estado supervise las empresas públicas y privadas, reestructure los espacios físicos, los accesos viales y transporte público, garantizándoles un salario digno y protección social, ya que esto implica su integración en la sociedad, porque se supone que estas personas tuvieron la oportunidad de formarse, rehabilitarse profesionalmente y capacitarse para tal fin.

Por tal razón, la obligación del Estado en corresponsabilidad con la sociedad y las organizaciones, es garantizar la igualdad y cumplimiento de derechos de las personas con discapacidad y de las medidas que se establecen para la atención del colectivo, y si bien, su inclusión al sistema es más fácil y seguro que en años anteriores. Deberían seguir avanzando en este sentido.

3.1.4 Personas con Discapacidad

Existen muchas definiciones sobre el término de “discapacidad” que son esbozadas por diferentes autores, disciplinas e inclusive instituciones es

por ello que trataremos de abordar varios conceptos de discapacidad expuestos por los siguientes autores:

Al respecto, el Consejo Nacional para las Personas con Discapacidad CONAPDIS (2008: 5) las define como:

... la persona que presenta limitación para el desarrollo de algunas actividades pero que posee capacidades distintas. El lenguaje que empleamos puede expresar siempre, voluntaria o involuntariamente, respeto o discriminación: Discapacitado es definir a un ser por su problema, pero persona con discapacidad es rescatar su condición humana sin desconocer sus dificultades.

Así, se caracteriza a la persona con discapacidad como quien tiene disfunciones visuales, intelectuales, motoras y auditivas.

Beckles (2004:10) afirma que “históricamente las personas con discapacidad han estado sujetas a prejuicios y discriminaciones, sufriendo alienación y aislamiento, lo que genera disminución de su calidad de vida, tanto así que en sociedades arraigadas a ideales de normalidad y funcionalidad, se considera natural excluir de las estructuras sociales, políticas y económicas a las personas con discapacidad” Sin embargo las personas con discapacidad son ciudadanos útiles que ayudan a la economía de un país, logrando constituir una fuerza laboral significativa y no una carga para el Estado.

No obstante, el sentido del término ha cambiado, así como también la visión que se tenía anteriormente sobre las personas con discapacidad, tal como lo expresa Verdugo (2003:10) quien afirma que la discapacidad puede verse desde tres perspectivas principales: la perspectiva médica, la psicológica y la social agregando que “si examinamos las aportaciones de diferentes modelos a la discapacidad acabamos viendo la necesidad de integrar perspectivas tanto médicas como psicológicas y sociales”.

La última década, en el mundo, incluyéndose en él a Venezuela el tema de la discapacidad fue tomando otro rumbo, tomándose como un

problema de interés, no solo para los que la padecen, sino también para la sociedad en su conjunto.

3.1.5 Tipos de Discapacidad

Existen muchos tipos de discapacidad y aún dentro de cada categoría podemos encontrar otras clasificaciones; es por ello, que García, Ortega y Rocco en su trabajo publicado en (2005: 27) “consideran que una persona tiene una discapacidad total cuando no puede realizar una actividad, una discapacidad severa si la persona tiene gran dificultad para realizarla y una discapacidad moderada si la persona realiza la actividad sin dificultad alguna por recibir ayuda o con poca dificultad”.

El Programa de Atención en Salud Para las Personas con Discapacidad (PASDIS), ente del Ministerio del Poder Popular Para la Salud, explica, que para lograr saber cuál es el grado de discapacidad en una persona, es necesario la calificación y certificación, ahora bien, la calificación de la discapacidad es competencia de médicos en las áreas de fisiatría, psiquiatría y foniatría, especializados en la materia, los cuales se encuentran ubicados en los departamento de rehabilitación de los centros hospitalarios de cada ciudad, adscritos al Ministerio del poder popular para la Salud.

Es por ello, que la evaluación individual o grupal efectuada para determinar la condición, clase, tipo, grado y características de la discapacidad permite reconoce cinco categorías o grados de discapacidad, ordenados de menor a mayor porcentaje.

1. Grado 1: representa la discapacidad NULA, aunque la persona presente una discapacidad ésta no impide realizar las actividades de la vida diaria y el porcentaje de calificación de discapacidad es de 0%.

2. Grado 2: discapacidad LEVE. Existe Mayor dificultad para realizar algunas actividades de la vida diaria y el porcentaje de calificación de discapacidad entre el 1% y el 24%.
3. Grado 3 discapacidad MODERADA, hay una gran dificultad o imposibilidad para llevar a cabo algunas actividades y aunque la persona se pueda cuidar a sí misma y el porcentaje de calificación de discapacidad está entre el un 25% y un 49%.
4. Grado 4 discapacidad GRAVE, dificultad para algunas actividades de auto cuidado y el porcentaje de calificación de discapacidad oscila entre un 50% y un 70%.
5. Grado 5 discapacidades MUY GRAVE, es el grado más severo. Las personas afectadas, no pueden realizar por sí mismas las actividades de la vida diaria, el porcentaje de calificación de discapacidad está es del 75%

3.1.6 Personas con Discapacidad Auditiva.

Conapdis (2008:7), identifica que las personas con discapacidad auditiva “son los que presentan alguna dificultad para captar los sonidos emitidos a su alrededor, debido a una pérdida de la capacidad auditiva parcial (hipoacusia) o total (cofosis)”.

Son muchas las causas que pueden producir sordera en el individuo.

La sordera periférica y algunas de ellas motivadas por alteraciones en los órganos de la audición y la llamamos sordera periférica.

En cambio la sordera central está motivada por alteraciones en los centros auditivos o sus vías, en el sistema nervioso central, las causas más frecuentes ocurren por lo general a nivel de los órganos de la audición, por ejemplo las infecciones repetidas del oído medio que producen rotura de la

membrana timpánica y van disminuyendo su potencial vibratorio con la consecuente hipoacusia posterior.

Las personas con pérdida auditiva dependen más del sentido de la vista para su comunicación y desenvolvimiento social que las personas con audición normal. Esta dependencia, varía según los factores clínicos-audiológicos, educativos y personales.

3.1.7 Clasificación de la Discapacidad Auditiva

Cuando el término “sordera” es el más común y el utilizado a nivel mundial, en Venezuela, en el ámbito de la discapacidad, se usa el concepto de “deficiencia auditiva”.

En este sentido, que Jiménez, Virginia en su trabajo de investigación publicado en (2008) clasifica la discapacidad auditiva de la siguiente manera:

1. Hipoacusia: audición deficiente, pero con ayuda o sin ayuda de prótesis, el sujeto adquiere el lenguaje oral, por vía auditiva.
2. Sordera: audición no funcional para la vida ordinaria. No posibilita la adquisición del lenguaje oral, por vía auditiva pero sí, por vía visual.
3. Cofosis: pérdida de audición total, lo que implica, ningún resto auditivo.
4. Resto auditivo: percepción de sonidos dentro de la gama tonal
5. Acúfenos: “zumbidos del oído” o “ruidos en la cabeza”. Son sensaciones de oír sonidos o ruidos, aun cuando no haya ninguna fuente real sonora o física que los produzca.
6. Intensidad de una conversación normal: 60 - 70 decibeles.
7. Audición normal: umbral auditivo inferior a 20 decibeles.

La misma autora Jiménez, Virginia clasifica la discapacidad auditiva, pero desde el punto de vista cuantitativo, especificándola como:

1. Leve: 21 - 40 decibeles. Pérdidas tan pequeñas que, a veces, pasan desapercibidas. En pérdidas cercanas a 40 decibeles, pueden surgir problemas de pronunciación.
2. Moderada: 40 - 70 decibeles. Provocan: errores en la pronunciación, retraso en la aparición del lenguaje, dificultad para incorporar palabras nuevas, vocabulario pobre, necesiéndose lectura labial. Los adolescentes pueden tener dificultades sociales.
3. Severa: 70 - 90 decibeles. Sólo perciben ruidos y voces intensas. No captan algunos sonidos del habla. Tono monótono. Necesitan ayuda del especialista para aprender a comunicarse, dependen de un audífono, que le permite percibir parcialmente el habla.
4. Profunda: más de 90 decibeles. Sufren todos los problemas anteriores acrecentados.
5. Cofosis o sordera total: ausencia de restos auditivos.

Agrega luego, Momento de la aparición de la sordera según la edad de su comienzo:

1. Prelocutivos: pérdidas de audición antes de que el niño aprenda a hablar.
2. Antes de los 2-3 años.
3. Postlocutivos: sordera una vez adquirido el lenguaje oral. (Después de los 3 años).

3.1.8 Las Disciplinas de intervención en el ámbito laboral en la Discapacidad

Las disciplinas en las que se trata la problemática laboral de las personas con discapacidad son:

La sociología es una disciplina académica inexistente, muy pocos sociólogos han orientado su actividad en el terreno de la investigación sobre la discapacidad y la mayoría de ellos, desarrollan su labor fuera de la academia, pero en los últimos años en el área de la sociología de la discapacidad, se han visto nuevos cambios y se ha tomado conciencia de lo importante que es el tema de discapacidad, como modelo social; considerando el fenómeno como un problema creado socialmente.

La disciplina del Derecho al ser un fenómeno complejo, también es un fenómeno dinámico, porque se debe ir adaptando a las nuevas necesidades de la sociedad a la que regula. Es evidente que el derecho garantiza y ampara por medio de leyes, a todos los ciudadanos con discapacidad, como sujetos de derecho y miembros de una sociedad, buscando la igualdad, la integración y dignificación, que se merecen dentro del territorio nacional. Esta disciplina permite el cumplimiento correcto de la ley para personas con discapacidad frente a la sociedad.

La Educación es una disciplina que permite diseñar, planificar, ejecutar, asesorar, coordinar evaluar políticas, programas y medidas orientadas a garantizar ejercicio de todas las personas con discapacidad, y se encarga de impartir conocimientos y capacitación al momento de ser integrados en el ámbito laboral.

La disciplina de la Medicina considera la discapacidad, como un problema personal, causado por una enfermedad, que requiere de cuidados médicos y tratamiento individual, y permite saber qué grado de calificación, tiene la persona con discapacidad auditiva para poder ser incorporada en el campo laboral.

3.2 Bases Legales

Previamente al año 2007 la discapacidad y la atención de las personas con discapacidad en Venezuela, era un asunto de beneficencia de Comités de Damas, asociaciones religiosas, instituciones de diverso tipo y atención asistencial por parte de los organismos de salud.

Ninguna Ley incluía en sus consideraciones la materia, discapacidad o a las Personas con Discapacidad, con la sola excepción la “Ley para la Integración de Personas Incapacitadas”, promulgada en septiembre de 1993.

Con la nueva Constitución Bolivariana de Venezuela, aprobada en Referéndum Popular en diciembre del año 1999, por primera vez un texto rector incluye a las personas con discapacidad como “ciudadanos o ciudadanas”.

El Artículo 81 de la misma entierra de manera definitiva el trato injusto, De hecho y de derecho, los convierte en sujetos de derechos, garantizándoles dignidad y respeto, tanto a quienes por nacimiento o por adquirirla tienen una discapacidad.

A partir de la promulgación de la “Ley de Personas con Discapacidad”, se inicia un proceso de reconocimiento, valoración e inserción de las personas con discapacidad en el área social, cultural, económico, político y laboral del país. Esta ley plantea una serie de requisitos y obligaciones, para los distintos involucrados en la problemática; es importante saber, que la aprobación de estas normas y su gradual cumplimiento, permitirá en el tiempo, responder positivamente a todas las expectativas que se plantean para incorporarlos al campo laboral.

Existen varias leyes, ordenanzas y convenios tanto a nivel nacional como a nivel internacional, donde se aseguran los derechos fundamentales para las personas con discapacidad son las condiciones de igualdad y

oportunidades, por lo que pudiendo mencionar a nivel nacional dentro del marco legal venezolano los siguientes aspectos de interés:

Encontramos en la legislación internacional una serie de normativas que van dirigidas especialmente a la orientación de las personas con discapacidad, en donde el punto principal son los derechos fundamentales para la igualdad y oportunidades en cualquier ámbito a todo ciudadano que tengan una discapacidad. Pudiendo mencionar dentro de esta normativa legal los siguientes aspectos de interés: la Organización de las Naciones Unidas (ONU) que establece fundamentalmente el principio de igualdad para todos.

El preámbulo de la carta magna de la ONU afirma la dignidad y el valor de todos los seres humanos y otorga gran importancia a la justicia social. Las personas con discapacidad deben disfrutar de todos los derechos fundamentales, enunciados tanto en esta carta y como en otros instrumentos de derechos humanos.

Las Naciones Unidas (2010) han consagrado sus esfuerzos a defender los derechos humanos básicos, de todas las personas, incluidas las que tienen discapacidad. Por esta razón, la ONU fundamenta que: “Durante los próximos 50 años, el compromiso adquirido por las Naciones Unidas de conseguir una sociedad para todos, seguirá marcando la diferencia, no sólo en la vida de los discapacitados, sino en la de todos los ciudadanos.”

La Organización Mundial de la Salud (OMS) busca proporcionar y facilitar datos destinados a la formulación de políticas y programas innovadores que mejoren las vidas de las personas con discapacidades.

Por otra parte, también se encuentra la Convención Interamericana para la Eliminación de Todas las formas de Discriminación Contra las Personas con Discapacidad, la cual fue aprobada en el año 1999 y tiene como objetivo la eliminación de todas las formas de discriminación buscando fundamentar los derechos de igualdad sin ningún tipo de discriminación; esta convención se encarga de desarrollar los objetivos planteados teniendo en

cuenta que “la discapacidad puede dar origen a situaciones de discriminación, por lo que resulta necesario propiciar el desarrollo de acciones y medidas que permitan mejorar sustancialmente la situación de la personas con discapacidad” Convención Interamericana para la Eliminación de Todas las formas de Discriminación Contra las Personas con Discapacidad (1999).

En el orden nacional mencionan la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela 1999, que desde su preámbulo, consagra la igualdad de derechos para todos los ciudadanos, sin ningún tipo de discriminación, incluyéndose así a las personas con discapacidad.

Siendo éste el primer texto constitucional que en el país establece, desde su exposición de motivos la garantía de la autonomía funcional de los seres humanos con discapacidad o necesidades especiales.

3.2.1 Constitución de la República Bolivariana de Venezuela

Capítulo V: De los derechos sociales y de las familias, se consagra:

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, les 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.

3.2.2 Ley para personas con Discapacidad

A posteriori se dicta la “Ley para Personas con Discapacidad” aprobada en el año 2007, tiene como objeto “la integración familiar y

comunitaria de las personas con discapacidad mediante su participación directa y conjunta como ciudadanos plenos de derecho y solidaria entre la sociedad y la familia”. Considerando que la discapacidad, es una condición compleja como consecuencia que evidencia una disminución o supresión temporal o permanente de alguna de sus capacidades.

En su título I y en disposiciones generales se consagra:

Artículo 8. La atención integral a las personas con discapacidad se refiere a las políticas públicas, elaboradas con participación amplia y plural de la comunidad, para la acción conjunta y coordinada de todos los órganos del Poder Público en sus niveles nacional, estatal y municipal; de las comunidades organizadas, de la familia, personas naturales y jurídicas, para la prevención de la discapacidad y la atención, la integración y la inclusión de las personas con discapacidad, garantizándoles una mejor calidad de vida, mediante el pleno ejercicio de sus derechos, equiparación de oportunidades, respeto a su dignidad y la satisfacción de sus necesidades en los aspectos sociales, económicos, culturales y políticos, con la finalidad de incorporar a las personas con discapacidad a la dinámica del desarrollo de la Nación. En tal sentido, dispone el texto legal que la atención integral se brinda a todos los estratos de la población urbana, rural e indígena, sin discriminación alguna.

En el Capítulo III Del Trabajo y la Capacitación Políticas laborales, se consagran los:

Artículo 26. Políticas laborales. El ministerio con competencia en materia de trabajo, con la participación del ministerio con competencia en materia de desarrollo social, formulará políticas sobre formación para el trabajo, empleo, inserción y reinserción laboral, readaptación profesional y reorientación ocupacional para personas con discapacidad, y lo que correspondan a los servicios de orientación laboral, promoción de oportunidades de empleo, colocación y conservación de empleo para personas con discapacidad.

Artículo 27. Formación para el trabajo. El Estado, a través de los ministerios con competencia en materia del trabajo, educación y deportes, economía popular y cultura, además de otras organizaciones sociales creadas para promover la educación, capacitación y formación para el trabajo, establecerán programas permanentes, cursos y talleres para la participación de personas con discapacidad, previa adecuación de sus métodos de enseñanza al tipo de discapacidad que corresponda.

Artículo 28. Empleo para las personas con discapacidad. Los órganos y entes de la Administración Pública y privada, así como las empresas públicas privadas o mixtas, deberán incorporar a sus planteles de trabajo no menos de un cinco por ciento (5%) de personas con discapacidad permanente, de su nómina total, sean ellos ejecutivos, ejecutivas, empleados, empleadas, obreros u obreras. No podrá oponerse argumentación alguna que discrimine, condicione o pretenda impedir el empleo de personas con discapacidad. Los cargos que se asignen a personas con discapacidad no deben impedir su desempeño, presentar obstáculos para su acceso al puesto de trabajo, ni exceder de la capacidad para desempeñarlo. Los trabajadores o las trabajadoras con discapacidad no están obligados u obligadas a ejecutar tareas.

Artículo 29. Empleo con apoyo integral. Las personas con discapacidad intelectual deben ser integradas laboralmente, de acuerdo con sus habilidades, en tareas que puedan ser desempeñadas por ellas, de conformidad con sus posibilidades, bajo supervisión y vigilancia. A tal efecto, el ministerio con competencia en materia del trabajo formulará y desarrollará políticas, planes y estrategias para garantizar este derecho.

Artículo 30. Inserción y reinserción laboral. La promoción, planificación y dirección de programas de educación, capacitación y capacitación, orientados a la inserción y reinserción laboral de personas con discapacidad, corresponde a los ministerios con competencia en materia del trabajo,

educación y deportes y economía popular, con la participación del Consejo Nacional para las Personas con Discapacidad.

La ley para las Personas con Discapacidad ampara a todos los ciudadanos que presenten dichas condiciones físicas o mental y rige a los Órganos y Entes Públicos Nacionales, Estadales, Municipales, Empresas Privadas, Nacionales e Internacionales que realicen actividades dentro del territorio venezolano. La Ley para las Personas con Discapacidad, a través de las políticas públicas enmarcadas en el Plan Socioeconómico de la Nación 2007-2013, logrará la igualdad, la integración y dignificación que merecen las personas con discapacidad garantizando la estabilidad laboral.

Por lo tanto el Gobierno de la República Bolivariana de Venezuela, convencidos de la premisa como parte de los postulados establecidos en la construcción del Socialismo del Siglo XXI, en relación al derecho pleno y autónomo de toda persona con discapacidad debe de integrarse al entorno social y comunitario del Estado Venezolano establecido en la Ley para Personas con Discapacidad.

3.2.3 Ley Orgánica del Trabajo

La Ley Orgánica del Trabajo garantizará la protección de los trabajadores y trabajadoras en los términos previstos en la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela y las leyes, así como el funcionamiento, para trabajadores y empleadores, de una jurisdicción laboral autónoma, imparcial y especializada.

En el capítulo VIII dedicado a la discapacidad, se encuentran los artículos que establece:

**En el Capítulo VIII Del Trabajo de la Personas con Discapacidad
Inclusión laboral de personas con discapacidad, consagra en el:**

Artículo 289. El Estado promoverá, adoptará y desarrollará políticas públicas orientadas al desarrollo de las condiciones de salud, formación integral, transporte, vivienda y calidad de vida con la finalidad de alcanzar la plena inclusión de los trabajadores y trabajadoras con discapacidad, incorporándolos e incorporándolas al trabajo digno y productivo, en el marco del proceso social de trabajo.

Y del Derecho al trabajo de las personas con discapacidad, consagra el:

Artículo 290. Las disposiciones de esta ley protegerán a las personas con discapacidad, bien sea esta congénita, sobrevenida o de cualquier otro hecho o circunstancia que afecte su desarrollo físico intelectual o que le impida realizar actividades personales o laborales en forma idéntica la resto de los trabajadores y las trabajadoras. Profundizado la universalización de los derechos de las personas con discapacidad, e incorporándolas a los procesos productivos.

En ninguna circunstancia pueden ser excluidos o excluidas y todo patrono está obligado a incorporar a por lo menos el cinco por ciento de su nómina total a trabajadores y trabajadoras con discapacidad, en labores cónsonas con sus destrezas y habilidades, debiendo recibir en todo caso un trato digno e insertarse en la entidad de trabajo con las mismas garantías y características de los demás de los trabajadores y trabajadoras.

No se podrá establecer discriminación alguna y se facilitarán el desarrollo de su actividad en condiciones dignas y decorosas en beneficio de ellos y ellas, de sus familias y la sociedad.

Trabajo digno para las personas con discapacidad, consagra el:

Artículo 291. El Estado en corresponsabilidad con la sociedad desarrollará cooperativas, empresas de propiedad social, empresas comunales, con la incorporación y participación de las organizaciones sociales, consejos de trabajadores y trabajadoras, consejos comunales, garantizando a las personas con discapacidad y sus familias una vida productiva y gratificante, sin exclusión alguna, que les permita el pleno desarrollo de sus potencialidades y capacidades. Los Ministerios del Poder Popular con competencia en trabajo y seguridad social, y de comunas y protección social, vigilará el estricto cumplimiento del acceso al proceso de formación integral de las personas con discapacidad y su incorporación o reincorporación a las actividades socio productivo.

En la Ley de la Materia, se consagra en él:

Artículo 292. Las normas que rigen las relaciones laborales de los trabadores y trabajadoras con discapacidad serán establecidas en la ley correspondiente en todo lo que sea favorable.

3.2.4 Ley Orgánica de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo (Lopcymat)

Con la aprobación de la reforma de la Ley Orgánica de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo (Lopcymat), publicada en Gaceta Oficial número 38.236, de fecha 26 de julio de 2005, se abre una nueva página en la larga historia de lucha de los trabajadores, que marcará el futuro de la salud y la seguridad laboral en Venezuela. Esta Ley que promueve la implementación del Régimen de Seguridad y Salud en el Trabajo, en el marco del nuevo Sistema Seguridad Social, abarca la promoción de la salud

de los trabajadores, la prevención de enfermedades profesionales y accidentes de trabajo, la atención, rehabilitación y reinserción de los trabajadores y establece las prestaciones dinerarias que correspondan por los daños que ocasionen enfermedades ocupacionales y accidentes de trabajo.

El Ministerio del Poder Popular para el Trabajo y Seguridad Social y el Instituto Nacional de Prevención, Salud y Seguridad Laborales, asumen el compromiso de vigilar el cumplimiento de las condiciones de seguridad, salud y bienestar para promover un ambiente de trabajo adecuado y propicio para el ejercicio pleno de las facultades físicas y mentales de los trabajadores y trabajadoras, mediante la promoción del trabajo seguro y saludable, y la prevención de accidentes de trabajo y enfermedades ocupacionales.

En el capítulo I dedicado al área de discapacidad se encuentra los artículos que establece:

En su Capítulo I, De las prestaciones, programas y servicios del componente de prevención, seguridad y salud laborales. En la Sección primera: prestaciones dinerarias, Categorías de daños:

Discapacidad temporal

Artículo 79. La discapacidad temporal es la contingencia que, a consecuencia de un accidente de trabajo o enfermedad ocupacional, imposibilita al trabajador o trabajadora amparado para trabajar por un tiempo determinado. En este supuesto, se da lugar a una suspensión de la relación de trabajo de conformidad con lo establecido en la Ley Orgánica del Trabajo. El trabajador o trabajadora tendrá derecho a una prestación dineraria equivalente al cien por cien (100%) del monto del salario de referencia de cotización correspondiente al número de días que dure la discapacidad. Dicha prestación se contará a partir del cuarto (4º) día de la ausencia ocasionada por el accidente o la enfermedad y hasta el momento de su

rehabilitación, readaptación o curación o de la declaratoria de discapacidad permanente o de la muerte. El empleador o empleadora será el responsable de la cancelación del salario, incluyendo todos los beneficios socioeconómicos que le hubiesen correspondido como si hubiese laborado efectivamente la jornada correspondientes a los tres (3) primeros días continuos de la discapacidad temporal del trabajador o de la trabajadora. Dicha cancelación se hará sobre el cien por cien (100%) del monto del salario de referencia de cotización pagadera de forma mensual, en el territorio de la República, en moneda nacional. Si la discapacidad amerita que el trabajador reciba la atención constante de otra persona, las indemnizaciones diarias se incrementan hasta cincuenta por ciento (50%) adicional por gran discapacidad temporal. El derecho del trabajador o trabajadora afiliado a la prestación por discapacidad temporal nace con el diagnóstico del médico. Dicho diagnóstico deberá ser validado por el Instituto Nacional de Prevención, Salud y Seguridad Laborales, o en la institución pública en la cual éste delegare, sin perjuicio de la revisión de dicho diagnóstico de conformidad con la ley. El trabajador o trabajadora puede permanecer con una discapacidad temporal hasta por doce (12) meses continuos. Agotado este lapso, el trabajador o trabajadora deberá ser evaluado por el Instituto Nacional de Prevención, Salud y Seguridad Laborales, con el fin de determinar si existe criterio favorable de recuperación para la reinserción laboral, en este caso podrá permanecer en esta condición hasta por doce (12) meses adicionales. Agotado este último período, y no habiéndose producido la restitución integral de la salud, el trabajador o trabajadora pasará a una de las siguientes categorías de discapacidad:

1. Discapacidad Parcial Permanente.
2. Discapacidad Total Permanente para el trabajo habitual.
3. Discapacidad Absoluta Permanente para cualquier tipo de actividad laboral.

4. Gran Discapacidad.

El Instituto Nacional de Prevención, Salud y Seguridad Laborales podrá evaluar de oficio o a solicitud de parte interesada, la condición de discapacidad temporal del trabajador o trabajadora.

Definición y clasificación de la discapacidad parcial permanente

Artículo 80. La discapacidad parcial permanente es la contingencia que, a consecuencia de un accidente de trabajo o enfermedad ocupacional, genera en el trabajador o trabajadora una disminución parcial y definitiva menor del sesenta y siete (67%) por ciento de su capacidad física o intelectual para el trabajo causando prestaciones dinerarias según se indica a continuación:

1. En caso de disminución parcial y definitiva de hasta un veinticinco por ciento (25%) de su capacidad física o intelectual para la profesión u oficio habitual, la prestación correspondiente será de un pago único, pagadero en el territorio de la República, en moneda nacional, a la cual tienen derecho los trabajadores y trabajadoras desde el momento de iniciarse la relación de trabajo y que será igual al resultado de aplicar el porcentaje de discapacidad atribuido al caso, al valor de cinco (5) anualidades del último salario de referencia de cotización del trabajador o de la trabajadora.
2. En caso de disminución parcial y definitiva mayor del veinticinco por ciento (25%) y menor del sesenta y siete por ciento (67%) de su capacidad física o intelectual para la profesión u oficio habitual la prestación correspondiente será una renta vitalicia pagadera en catorce (14) mensualidades anuales, en el territorio de la República, en moneda nacional, a la cual tienen derecho los trabajadores y trabajadoras a partir de la fecha que termine la discapacidad temporal, y que será igual al resultado de aplicar el porcentaje de discapacidad

atribuido al caso, al último salario de referencia de cotización del trabajador o de la trabajadora.

Discapacidad total permanente para el trabajo habitual

Artículo 81. La discapacidad total permanente para el trabajo habitual es la contingencia que, a consecuencia de un accidente de trabajo o una enfermedad ocupacional, genera en el trabajador o trabajadora una disminución mayor o igual al sesenta y siete por ciento (67%) de su capacidad física, intelectual o ambas, que le impidan el desarrollo de las principales actividades laborales inherentes a la ocupación u oficio habitual que venía desarrollando antes de la contingencia, siempre que se conserve capacidad para dedicarse a otra actividad laboral distinta.

El trabajador o trabajadora con esta contingencia debe entrar con prioridad en los programas de capacitación laboral de la Seguridad Social y debe ser reinsertado en la misma empresa o establecimiento laboral donde se le generó la discapacidad. Mientras el trabajador o la trabajadora es capacitado y reinsertado laboralmente, tiene derecho a una prestación dineraria equivalente al cien por cien (100%) de su último salario de referencia de cotización; este monto será reducido al porcentaje real de discapacidad cuando el trabajador o trabajadora logre su inserción laboral y se constituirá en una pensión o en un pago único de acuerdo a lo establecido en el artículo 80 de la presente Ley.

Discapacidad absoluta permanente para cualquier tipo de actividad laboral

Artículo 82. La discapacidad absoluta permanente para cualquier actividad laboral es la contingencia que, a consecuencia de un accidente de trabajo o enfermedad ocupacional, genera en el trabajador o trabajadora una disminución total y definitiva mayor o igual al sesenta y siete por ciento (67%)

de su capacidad física, intelectual, o ambas, que lo inhabilita para realizar cualquier tipo de oficio o actividad laboral. El trabajador o trabajadora tendrá derecho a una prestación dineraria equivalente a una pensión igual al cien por cien (100%) del último salario de referencia de cotización pagadera en catorce (14) mensualidades anuales, en el territorio de la República, en moneda nacional.

Gran discapacidad

Artículo 83. La gran discapacidad es la contingencia que, como consecuencia de un accidente de trabajo o enfermedad ocupacional, obliga al trabajador o trabajadora amparado a auxiliarse de otras personas para realizar los actos elementales de la vida diaria. En este caso, el trabajador o trabajadora tendrá derecho, además de la prestación dineraria establecida en los artículos 79 y 82, a percibir una suma adicional de hasta el cincuenta por ciento (50%) de dicha prestación, pagadera en mensualidades sucesivas, en el territorio de la República, en moneda nacional, mientras dure esta necesidad. Este pago adicional no será computable para la determinación de la pensión de sobrevivientes que eventualmente se genere.

De la revisión del dictamen de la discapacidad

Artículo 84. Durante los primeros cinco (5) años de otorgada cualesquiera de las pensiones por discapacidad permanente a que se refiere esta Sección, el Instituto Nacional de Prevención, Salud y Seguridad Laborales podrá ordenar la reevaluación del pensionado o pensionada a objeto de verificar la permanencia de la lesión y ordenar, de ser procedente, la revisión del grado de discapacidad y suspender, continuar o modificar el pago de la respectiva pensión según el resultado de la revisión del diagnóstico. El porcentaje de discapacidad se considerará definitivo al cumplirse los cinco (5) años establecidos, o si la persona con discapacidad ha cumplido la edad requerida para acceder a una pensión de vejez.

3.2.5 Ley Orgánica de Educación

La Ley Orgánica de Educación tiene por objeto y sujeto de estudio a las personas con necesidades especiales o con discapacidad. Para ello, nacional e internacionalmente la literatura acuerda realizar este estudio desde un análisis metodológico interdisciplinario, es decir, la conjugación de diferentes disciplinas del conocimiento lo cual permitirá una visión Integral de la Persona con Discapacidad, y consecuentemente la atención educativa, a través de una práctica profesional interdisciplinaria.

En el capítulo VI dedicado a la educación especial, se encuentran en el artículo que establece:

En su Capítulo VI, De la educación especial

Artículo 33. La educación especial estará orientada hacia el logro del máximo desarrollo del individuo con necesidades especiales, apoyándose más en sus posibilidades que en sus limitaciones y proporcionará la adquisición de habilidades y destrezas que le capaciten para alcanzar la realización de sí mismo y la independencia personal, facilitando su incorporación a la vida de la comunidad y su contribución al progreso general del país.

Instituciones Venezolanas

Existen instituciones que se encargan de colaborar con las personas con discapacidad tanto del sector público como en el sector privado.

En el sector privado las instituciones más importantes entre otras ASODECO, AVEPANE, APOYE.

En el sector público las instituciones:

a) El Ministerio del Trabajo, que se encarga de inserción laboral por medio de las Agencias de Empleo y el centro de Formación Profesional para Personas con Discapacidad (CEPRODICS) quienes implementan una acción orientada a la capacitación y colocación de personas con discapacidad para

favorecer la completa integración sociolaboral de las Personas con Discapacidad, y a su vez garantizar los derechos de cada uno de los individuos en el ámbito laboral que le permitirá mejorar su calidad de vida junto con su entorno familiar.

b) El Consejo Nacional para las Personas con Discapacidad (CONAPDIS), que se encarga de la certificación y es el ente rector de las personas con discapacidad.

c) Misión José Gregorio Hernández, institución que maneja estadísticas sobre la población con discapacidad, a través de censos casa por casa, también realiza las tramitaciones y ayudas técnicas otorgando prótesis auditivas, para beneficio de las personas de bajos recursos económicos.

d) Ministerio de Educación, que forma a las personas con discapacidad en los talleres laborales, en trabajos como carpintería, herrería, marroquinería, etc.

e) Ministerio de Salud, que califica el grado y tipo de discapacidad de una persona para aprobar si está apta para trabajar o no.

f) El Instituto Nacional de Prevención, Salud y Seguridad Laboral (INPSASEL), que se encarga de la seguridad industrial, es decir, de supervisar que el espacio físico (estructura) en donde se encuentran laborando los trabajadores, esté en buen estado. Estas instituciones trabajan mancomunadamente y son fundamentales para el beneficio de una correcta inserción laboral.

g) El Consejo Estatal para Personas con Discapacidad CEAPDIS, se encarga de las personas con discapacidad ubicadas en el Estado Mérida.

El Estado Venezolano reconoce y protege a través de la normativa vigente a todas las personas que tengan cualquier compromiso o discapacidad visual, cognitivo, motor y auditivo y esto con la finalidad de incluir en las actividades sociales y promover el trato igualitario sin discriminaciones de ningún tipo.

CAPITULO IV

ANALISIS DE LOS RESULTADOS

En este capítulo se presenta el análisis e interpretación de los resultados de la aplicación de los instrumentos de recolección de datos aplicados a las personas adultas con discapacidad auditiva que fueron incorporadas al campo laboral en el Municipio Libertador del Estado Mérida, con la finalidad de responder los objetivos específicos de esta investigación.

En este sentido, este capítulo consta de dos partes. La primera, el análisis cuantitativo y la segunda, el análisis cualitativo.

4.1 Análisis Cuantitativo.

4.1.1 Presentación de los resultados

Los resultados se presentan a través cuadros estadísticos, que demuestran un cómputo ordenado de respuestas, producto de previa codificación y tabulación de cada una de las preguntas del cuestionario de manera independiente. Cada cuadro estadístico refleja las opciones de respuesta de cada una de las preguntas, el número de directores o gerentes de recursos humanos que eligieron cada respuesta, así como el total de los mismos que participaron en la encuesta, también refleja el porcentaje de cada respuesta con respecto al cien por ciento de los encuestados.

De igual manera se presentan los resultados a través de gráficos, derivados de la elaboración de los cuadros estadísticos, que consiste en expresar visualmente los valores numéricos que aparecen en dichos cuadros. Su objeto es permitir una comprensión global, rápida y directa, de la información que aparece en cifras.

4.1.2 Análisis de los resultados

El propósito del análisis de los resultados, es resumir las observaciones llevadas a cabo de forma tal, que proporcionen respuestas, a las interrogantes de la investigación. El análisis implica, el establecimiento de categorías, la ordenación y manipulación de los datos para resumirlos y posteriormente establecer la relación existente entre ellos y poder sacar conclusiones en función de interrogantes de la investigación.

4.1.3 Cuestionario

En este apartado, se realizó el análisis cuantitativo, de acuerdo a los datos obtenidos en los cuestionarios; el procesamiento de los datos se realizó con el paquete estadístico SPSS Versión 17.0. En primera instancia se llevó a cabo el análisis de frecuencias, porcentajes y medias de tendencia central (media y mediana) para el estudio de los resultados obtenidos en los ítems y dimensiones. Las respuestas fueron registradas, en una matriz general, en la cual se organizó la descripción y análisis que se presenta con la aspiración de establecer relaciones entre las respuestas emitidas, los objetivos de la investigación y los aportes teóricos; para ello se consideró necesario, explicar la intencionalidad de cada una de las partes que conformaron el instrumento.

4.1.4 Análisis de los Ítems del cuestionario.

A continuación, se presenta los 14 ítems de los datos obtenidos como resultados del cuestionario aplicado a los directores o gerentes de recursos humanos de las 15 empresas visitadas, donde se encuentran trabajando personas adultas con discapacidad auditiva en el Municipio Libertador del Estado Mérida.

Tabla 8. Matriz de datos cuantitativos obtenidos de la encuesta

Nro.	ITEMS	Siempre		Algunas veces		Nunca	
		fi	%	fi	%	f1	%
1	La Ley para Personas con Discapacidad se ha implementado adecuadamente en las empresas en los últimos 5 años	9	75	6	25	0	0
2	El Consejo Nacional para Personas con Discapacidad CONAPDIS ofrece cursos de sensibilización a los trabajadores de la empresa	4	25	11	75	0	0
3	Son eficientes los planes o programas de protección social que implementa el Estado, los cuales van dirigidos a las personas con discapacidad al momento de incorporarse al campo laboral.	15	100	0	0	0	0
4	La empresa cuenta con políticas y planes definidos para el reclutamiento y selección de personas con discapacidad	10	75	5	25	0	0
5	El Estado desarrolla acciones para generar políticas de inclusión laboral para personas con discapacidad	15	100	0	0	0	0
6	La Empresa desarrolla programas de seguridad y salud ocupacional que se ajuste a los programas de inserción laboral para personas con discapacidad	15	100	0	0	0	0
7	El Ministerio del Trabajo participa en el acompañamiento de inserción laboral de las personas con discapacidad al momento de ser incorporados al sitio de trabajo	6	25	8	75	0	0
8	Las Instituciones Públicas encargadas de las personas con discapacidad supervisan con regularidad su sitio de trabajo para verificar cualquier irregularidad que se pueda presentar	0	0	6	25	9	75
9	Las personas con discapacidad cumplen con el horario establecido dentro de la empresa	15	100	0	0	0	0
10	El personal de Recursos Humanos realiza inducción al equipo de trabajo del área donde se desempeñará la persona con discapacidad para facilitar el proceso de adecuación.	15	100	0	0	0	0
11	Durante el primer mes de contratación, la persona con discapacidad es acompañada por un tutor o entrenador Laboral especializado por Conapdis para desarrollar la integración sociolaboral de la persona y explicarle la información sobre las tareas y actividades a realizar en la compañía	0	0	4	25	11	75
12	Por falta de barreras arquitectónicas y/o adaptación se hace más difícil la incorporación laboral de las personas con discapacidad	0	0	15	100	0	0
13	Los trabajadores con discapacidad son discriminados por el resto de trabajadores que no poseen discapacidad	0	0	5	25	10	75
14	Los trabajadores con discapacidad se sienten cómodos realizando sus actividades laborales	9	75	6	25	0	0

Pregunta 1: ¿La Ley para Personas con Discapacidad se ha implementado adecuadamente en las empresas en los últimos 5 años?

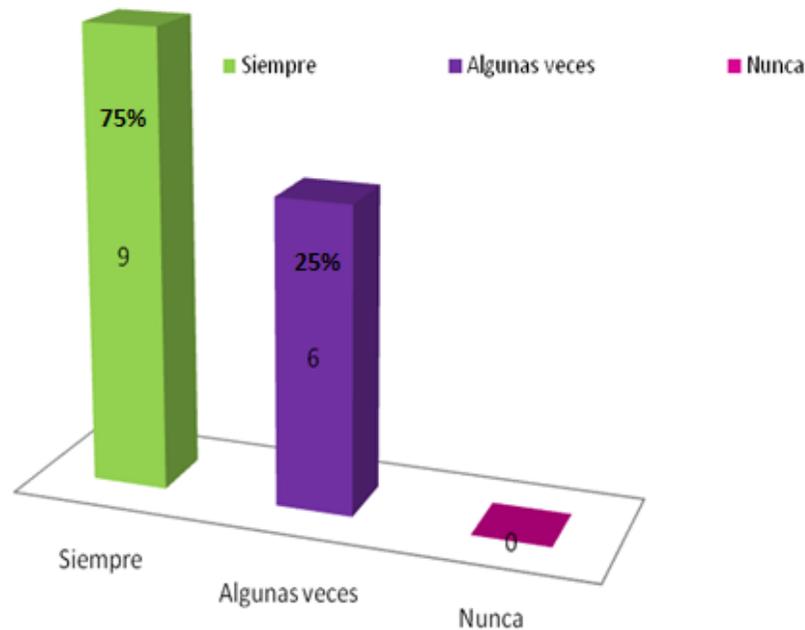


Gráfico 7, La Ley para Personas con Discapacidad. Fuente: datos de la investigación

En función de los datos presentados, se puede observar que el (75%) de los encuestados opinan que, durante los últimos 5 años siempre se ha implementado adecuadamente esta Ley de acuerdo a las necesidades de las personas con discapacidad que son incorporadas al campo laboral. Tan solo un (25%) opina que, algunas veces la implementación no se ha llevado adecuadamente ya que muchas de las empresas registradas en el Municipio Libertador del Estado Mérida no han logrado incorporar a la nómina a personas con discapacidad en los últimos 5 años, quedando evidenciado en el gráfico 7.

Pregunta 2: ¿El Consejo Nacional para Personas con Discapacidad CONAPDIS ofrece cursos de sensibilización a los trabajadores de las empresas donde se encuentran personas con discapacidad?

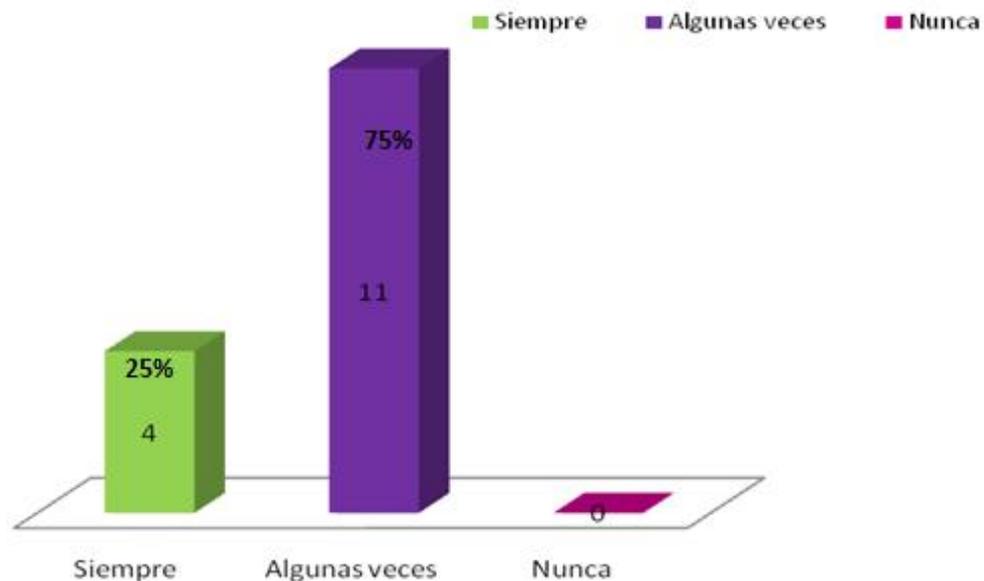


Gráfico 8, Cursos de sensibilización por parte del Consejo Nacional para Personas con Discapacidad. Fuente: datos de la investigación

En función de los datos presentados, se puede observar que el (75%) de los encuestados opinan que, algunas veces el Conapdis ofrece cursos de sensibilización a trabajadores de las empresas donde se encuentran laborando personas con discapacidad. Tan solo un (25%) opina que, siempre el Conapdis ofrece cursos de sensibilización a trabajadores de las empresas donde se encuentran laborando personas con discapacidad, quedando evidenciado en el gráfico 8.

Pregunta 3: ¿Son eficientes los planes o programas de protección social que implementa el Estado, los cuales van dirigidos a las personas con discapacidad al momento de incorporarse al campo laboral?



Gráfico 9, Los planes o programas de protección social que implementa el Estado.

Fuente: datos de la investigación

En función de los datos presentados, se puede observar que el (100%) de los encuestados opinan que, siempre son eficientes los planes o programas de protección social que implementa el Estado, los cuales van dirigidos a las personas con discapacidad al momento de incorporarse al campo laboral, quedando evidenciado en el gráfico 9.

Pregunta 4: ¿La empresa cuenta con políticas y planes definidos para el reclutamiento y selección de personas con discapacidad?

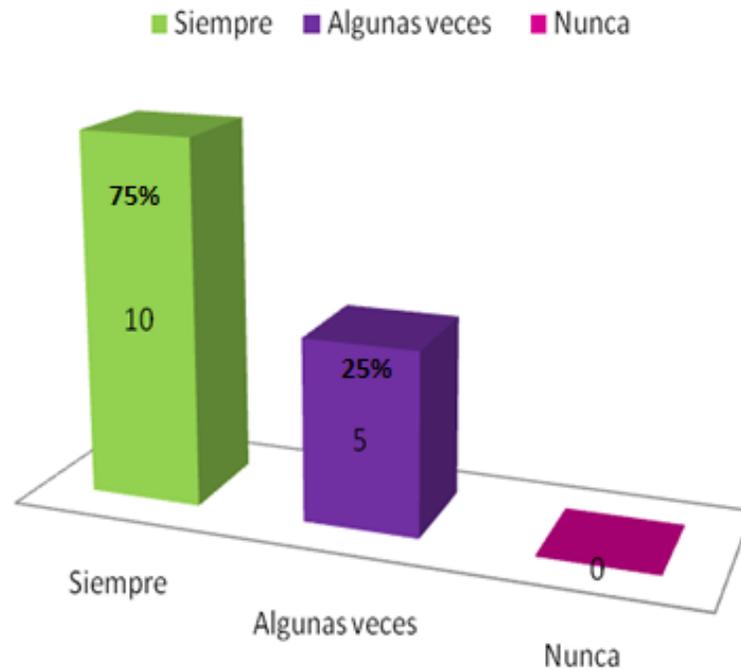


Gráfico 10, políticas y planes definidos para el reclutamiento de PCD. Fuente: datos de la investigación

En función de los datos presentados, se puede observar que el (75%) de los encuestados opina que, siempre las empresas cuentan con políticas y planes definidos para el reclutamiento y selección de personas con discapacidad. Tan solo un (25%) opina que, algunas veces las empresas cuentan con políticas y planes definidos para el reclutamiento y selección de personas con discapacidad, quedando evidenciado en el gráfico 10.

Pregunta 5: ¿El Estado desarrolla acciones para generar políticas de inclusión laboral para personas con discapacidad?



Gráfico 11, El Estado desarrolla acciones para generar políticas de inclusión laboral.

Fuente: datos de la investigación

En función de los datos presentados, se puede observar que el (100%) de los encuestados opinan que, siempre el Estado desarrolla acciones para generar políticas de inclusión laboral para personas con discapacidad, quedando evidenciado en el gráfico 11.

Pregunta 6: ¿La Empresa desarrolla programas de seguridad social y salud ocupacional que se ajuste a los programas de inserción laboral para personas con discapacidad?



Gráfico 12, Programas de Inserción Laboral. Fuente: datos de la investigación

En función de los datos presentados, se puede observar que el (100%) de los encuestados opinan que, siempre las empresas desarrollan programas de seguridad social y salud ocupacional que se ajusten a los programas de inserción laboral para personas con discapacidad, quedando evidenciado en el gráfico 12.

Pregunta 7: ¿El Ministerio del Trabajo participa en el acompañamiento de inserción laboral de las personas con discapacidad al momento de ser incorporados al sitio de trabajo?

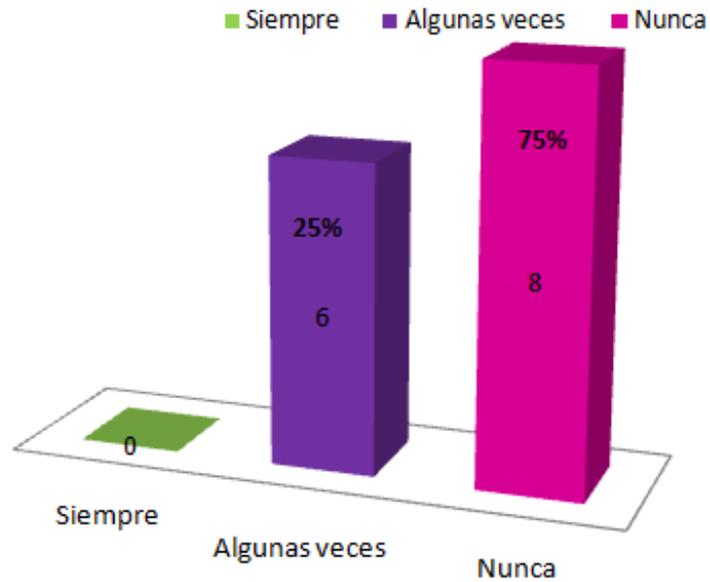


Grafico 13, Acompañamientos de Inserción Laboral por parte del Ministerio del Trabajo.

Fuente: datos de la investigación

En función de los datos presentados, se puede observar que el (75%) de los encuestados opinan que, nunca el Ministerio del poder popular para el Trabajo y la Seguridad Social participa en la incorporación de las personas con discapacidad a las empresas. Tan solo un (25%) opina que, algunas veces el Ministerio del Poder Popular para el Trabajo y la Seguridad Social participa en la incorporación de las personas con discapacidad a las empresas, quedando evidenciado en el gráfico 13.

Pregunta 8: ¿Las Instituciones Públicas encargadas de las personas con discapacidad supervisan con regularidad su sitio de trabajo para verificar cualquier irregularidad que se pueda presentar?

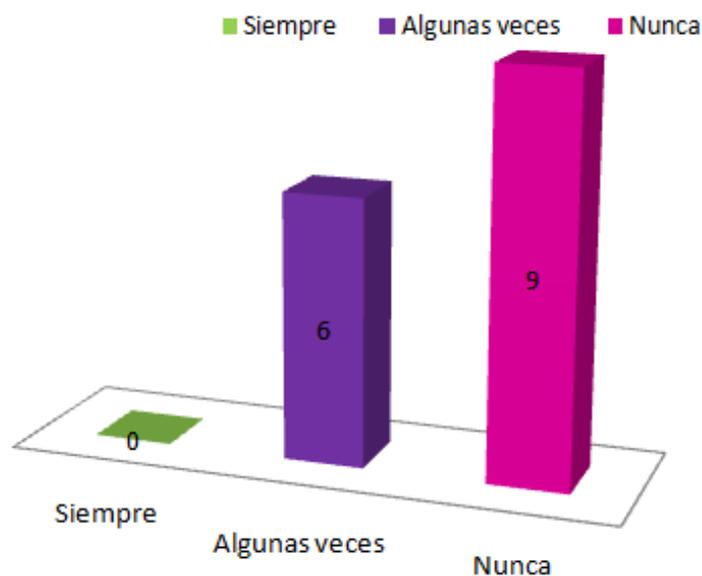


Gráfico 14, Instituciones Públicas. Fuente: datos de la investigación

En función de los datos presentados, se puede observar que el (75%) de los encuestados opinan que, nunca las Instituciones Públicas encargadas de las personas con discapacidad supervisan con regularidad su sitio de trabajo para verificar cualquier irregularidad que se pueda presentar. Tan solo un (25%) opina que, algunas veces las Instituciones Públicas encargadas de las personas con discapacidad supervisan con regularidad su sitio de trabajo para verificar cualquier irregularidad que se pueda presentar, quedando evidenciado en el gráfico 14.

Pregunta 9: ¿Las personas con discapacidad cumplen con el horario establecido dentro de la empresa?



Gráfico 15, Horarios establecidos por empresas. Fuente: datos de la investigación

En función de los datos presentados, se puede observar que el (100%) de los encuestados opinan que, siempre las personas con discapacidad cumplen con el horario establecido dentro de la empresa, quedando evidenciadas en el gráfico 15.

Pregunta 10: ¿El personal de Recursos Humanos realiza inducción al equipo de trabajo del área donde se desempeñará la persona con discapacidad para facilitar el proceso de adecuación mutua?

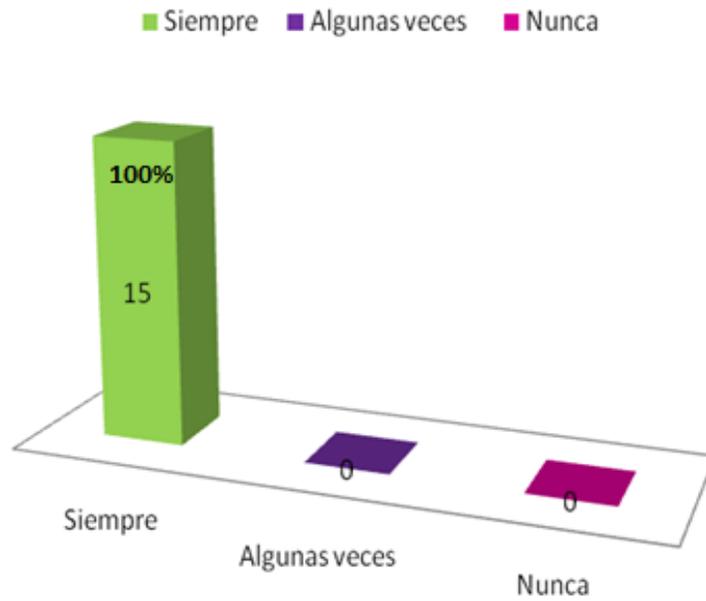


Gráfico 16, Cursos de Inducción por parte de Recursos Humanos. Fuente: datos de la investigación

En función de los datos presentados, se puede observar que el (100%) de los encuestados opinan que, siempre el personal de Recursos Humanos realiza inducción al equipo de trabajo del área donde se desempeñará la persona con discapacidad para facilitar el proceso de adecuación mutua, quedando evidenciada en el gráfico 16.

Pregunta 11: ¿Durante el primer mes de contratación, la persona con discapacidad es acompañada por un tutor o entrenador Laboral especializado por Conapdis para desarrollar la integración sociolaboral de la persona y explicarle la información sobre las tareas y actividades a realizar en la compañía?

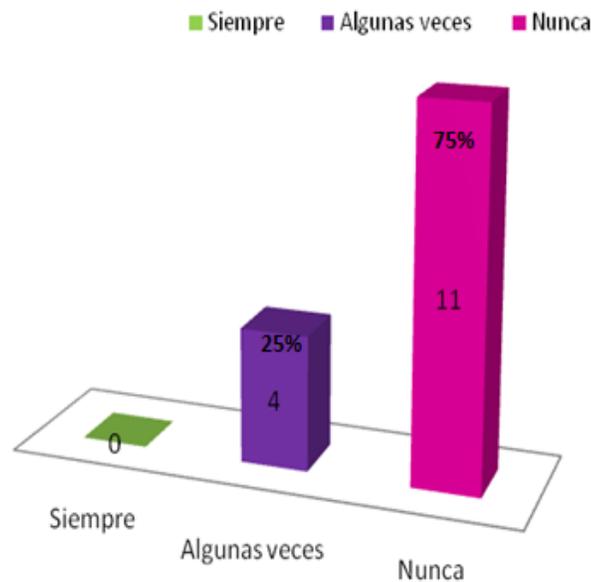


Gráfico 17, Mes de Contratación. Fuente: datos de la investigación

En función de los datos presentados, se puede observar que el (75%) de los encuestados opinan que, nunca en el primer mes de contratación, la persona con discapacidad es acompañada por un tutor o entrenador Laboral especializado por Conapdis para desarrollar la integración sociolaboral de la persona y explicarle la información sobre las tareas y actividades a realizar en la compañía. Tan solo un (25%) opina que, algunas veces durante el primer mes de contratación, la persona con discapacidad es acompañada por un tutor o entrenador Laboral especializado por Conapdis para desarrollar la integración sociolaboral de la persona y explicarle la información sobre las tareas y actividades a realizar en la compañía, quedando evidenciado en el gráfico 17.

Pregunta 12: ¿Por falta de barreras arquitectónicas y/o adaptación se hace más difícil la incorporación laboral de las personas con discapacidad?

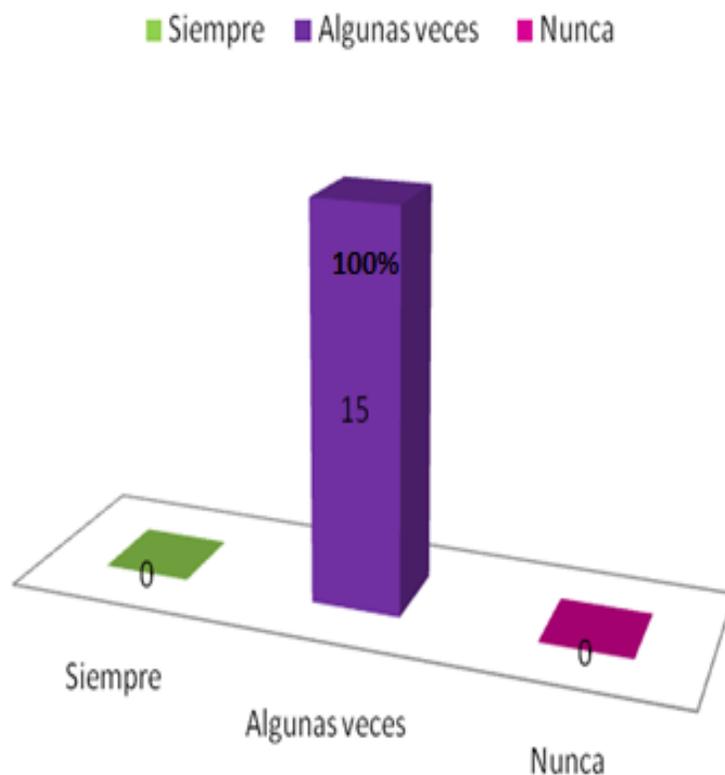


Gráfico 18, Barreras Arquitectónicas. Fuente: datos de la investigación

En función de los datos presentados, se puede observar que el (100%) de los encuestados opinan que, algunas veces por falta de barreras arquitectónicas y/o adaptación se hace más difícil la incorporación laboral de las personas con discapacidad, quedando evidenciado en el gráfico 18.

Pregunta 13: ¿Los trabajadores con discapacidad son discriminados por el resto de trabajadores que no poseen discapacidad?

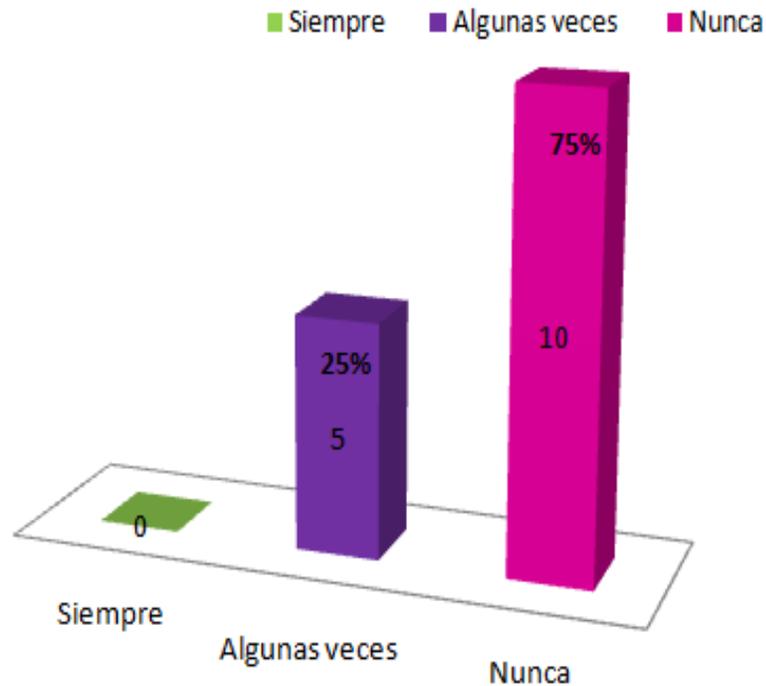


Grafico 19, Discriminación con los Trabajadores con discapacidad. Fuente: datos de la investigación

En función de los datos presentados, se puede observar que el (75%) de los encuestados opinan que, nunca los trabajadores con discapacidad son discriminados por el resto de trabajadores que no poseen discapacidad. Tan solo un (25%) opina que, algunas veces los trabajadores con discapacidad son discriminados por el resto de trabajadores que no poseen discapacidad, quedando evidenciado en el gráfico 19.

Pregunta 14: ¿Los trabajadores con discapacidad se sienten cómodos realizando sus actividades laborales?

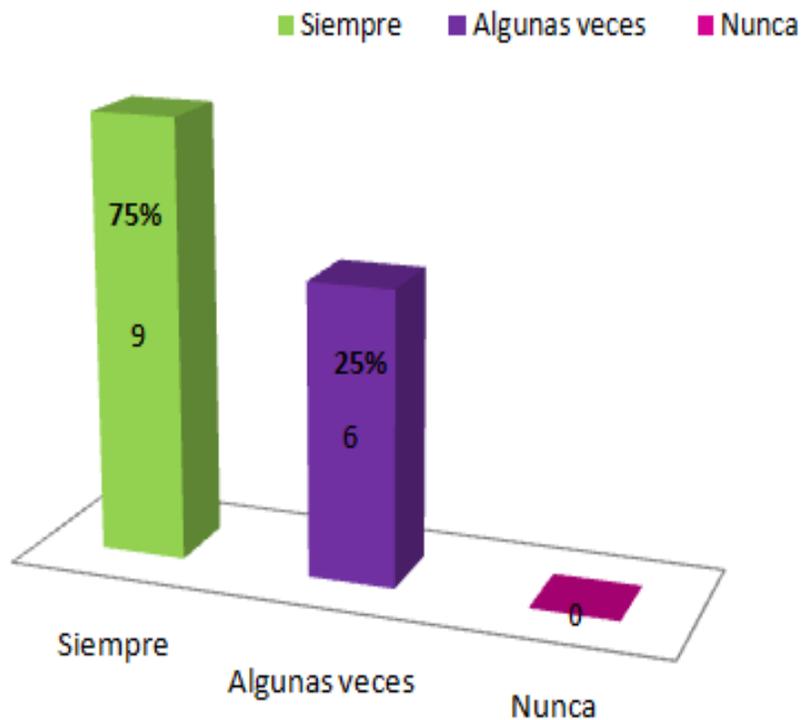


Gráfico 20, Actividades Laborales. Fuente: datos de la investigación

En función de los datos presentados, se puede observar que el (75%) de los encuestados opinan que, siempre los trabajadores con discapacidad se sienten cómodos realizando sus actividades laborales. Tan solo un (25%) opina que, algunas veces los trabajadores con discapacidad se sienten cómodos realizando sus actividades laborales, quedando evidenciado en el gráfico 20.

4.2 Análisis Cuantitativo

Con este apartado se dá inicio al análisis cualitativo de datos, siguiéndolo como procedimiento de base el planteado por Pérez Serrano (2000) Proceso del análisis de datos en la metodología cualitativa (Tratado en el capítulo metodología de la investigación).

En el análisis cualitativo, a medida que se fueron recopilando los datos, a través de la entrevista en profundidad, se manejaba la transcripción de los mismos, en formato txt, a fin de poder trabajar los dos documentos originados en la aplicación ATLAS TI versión 4.1, se consideró la aplicación antes mencionada por el manejo práctico del mismo, el análisis se estructuró en tres etapas según

Martínez (2006:295): (1) Categorización; (2) la estructuración de redes de relaciones y (3) la teorización, en la cual las relaciones entre las categorías son respaldadas por medio del uso de los operadores booleanos o símbolos, los operadores semánticos y los operadores de proximidad.

Es por lo antes planteado, que se comenzó por medio de la aplicación atlas ti versión 4.1, a realizar el análisis exploratorio en función a las preguntas y respuestas, en cada una de las dimensiones consideradas en la entrevista: (a) Política pública, (b) Inserción Laboral y (c) Personas con discapacidad; así como los ámbitos analizados, lo cual dió origen al desarrollo de categorías, desde los datos, las cuales fueron ubicadas en segmentos de texto, de acuerdo a la respuesta del entrevistado.

Con el procedimiento anterior, se realizó el análisis confirmatorio, luego se trabajó en cada segmento, para establecer patrones, y así mismo realizar una descripción de los datos recogidos, y de este modo, generar una interpretación de los datos.

4.2.1 La entrevista

Según Chacón (2006), "En investigación, se conocen diversidad de instrumentos de recolección de información, y uno de los más usados es la entrevista, por cuanto permite el establecimiento de un contacto directo, cara a cara con los informantes que contribuirán a explicar la realidad en estudio". (p.146), de allí que se considero la entrevista como instrumento de recolección de la presente investigación.

Partiéndolo de lo planteado por Rodríguez (1999:167) quienes definen la entrevista, como "una técnica en la que la persona (entrevistador) solicita información de otra o de un grupo (entrevistados, informantes), para obtener datos sobre un problema determinado".

Por su parte Ketele y Roegiers (1995,21:22) expresan que "la entrevista es un método que consiste en la realización de entrevistas orales, individuales o de grupo, por personas cuidadosamente seleccionadas, a fin de obtener información sobre hechos o sobre representaciones mentales, de la que se analiza su grado de pertinencia, validez y fiabilidad con respecto a los objetivos propios de la recogida de información".

También Chacón (2006) maneja una definición muy interesante sobre entrevista:

La entrevista es asumida como una forma de establecer una conversación informal con personas que pueden suministrar datos para explicar los fenómenos, se trata de un diálogo sobre un tema específico, es flexible y explora las concepciones, puntos de vista del entrevistado, quien es libre para expresar sus opiniones, sentimientos, actitudes; es decir, aquella información que no es posible observar y que se encuentra en la interioridad, en los pensamientos de las personas. (p.146)

Elaboración y Aplicación de la Entrevista

A continuación para la aplicación de la entrevista utilizada por la investigadora, se consideraron las fases planteadas por Tejada (1997). (Figura N° 4), dejando claro en la investigación los cuatro momentos de la entrevista.

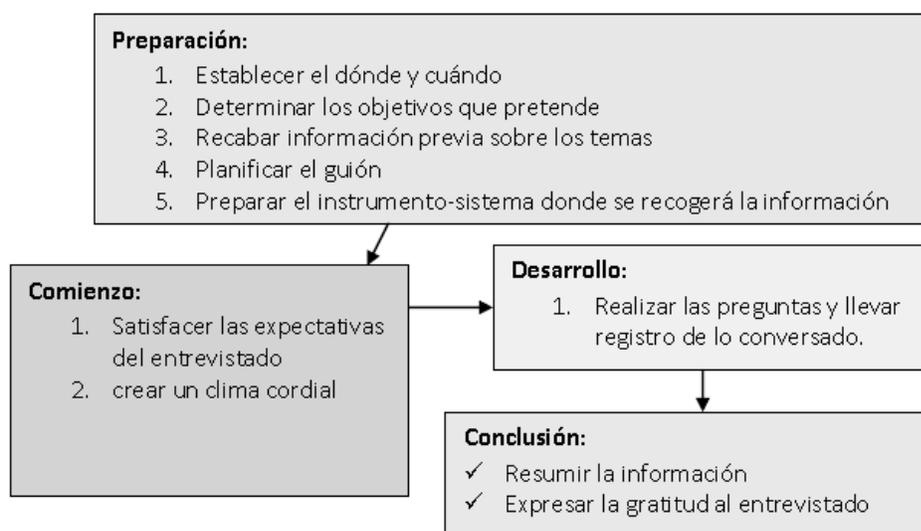


Figura 4, Fases de la aplicación de una entrevista. Tejada (1997:105)

Inicialmente se determinó a quién se le aplicaría la entrevista, en este caso en particular se aplicó a las personas adultas con discapacidad auditiva que se encuentran trabajando en empresas registradas del Municipio Libertador del Estado Mérida, para éllo se determinarán el tiempo, horarios, beneficios que tienen los trabajadores que posee una discapacidad, a fin de indagar la política pública de inserción laboral, implementada para el desarrollo del objeto de estudio.

Una vez identificados se procedió con la fase de preparación de la entrevista:

1. Establecer el dónde y cuándo: Las entrevistas se efectuaron a las personas adultas con discapacidad auditiva que se encuentran trabajando en las empresas registradas del Municipio Libertador, del Estado Mérida, en un lapso de tiempo de 15 días.

La entrevista tuvo una duración aproximada de 45 min. Y se necesitó para la entrevista el acompañamiento de un intérprete de lengua de seña, ya que los entrevistados son personas con discapacidad auditiva.

2. Dentro de los objetivos que se alcanzaron con la aplicación de la entrevista, se enmarcan tres Dimensiones: Política Pública, inserción laboral y personas con discapacidad.

3. Antes de comenzar a elaborar el guión de entrevista, se realizó una revisión teórica de los contenidos y objetivos para precisar los focos de atención al momento de comenzar a investigar y formular la serie de preguntas.

4. A partir de las dimensiones surgió el guión de entrevista con un formato semi – estructurado.

5. Se preparó el instrumento – sistema en el que se recogieron los datos, en este caso el procesador de textos y atlas ti.

En la siguiente fase, llamada de comienzo, se realizaron los siguientes pasos:

1. Satisfacer las expectativas del entrevistado, se le explicó, a cada uno de los entrevistados, quien lo iba a entrevistar, (en este caso fué la investigadora, autora de este trabajo), se le hizo saber de manera resumida la investigación que se estaba realizando, se fijó la duración de la entrevista con la finalidad de contar con la plena disposición del entrevistado y así evitar interrupciones, y por último la razón por la que fueron elegidos para realizarles la entrevista y con qué finalidad se realizaba la misma.

2. Crear un clima cordial, se les reiteró el objeto de la reunión, se les participó el modo de recogida de datos y se les leyó con antelación los

ámbitos a analizar, para que se formaran una idea de las cuestiones a tratar durante la entrevista.

Las entrevistas grabadas en digital, posteriormente fueron transcritas en un procesador de texto. En la fase de desarrollo, se realizaron los siguientes pasos:

1. Se comenzó con preguntas de acuerdo al propósito de la unidad, el apoyo que ofrece a las personas con discapacidad auditiva, enmarcando todas las categorías antes mencionadas, dando libertad al entrevistado en su respuesta, en tal sentido las entrevistas fueron semi-estructuradas, por lo general el tiempo de duración de la entrevista de 45 minutos. En la fase de conclusión, se realizaron los siguientes pasos:

2. Transcripción de las entrevistas al formato documento de texto.

3. Separación de preguntas y agrupación según la categoría de estudio en un solo documento, para facilitar la triangulación de datos, a través de redes conceptuales manejadas en el programa atlas ti.

4.2.2 análisis de los ítems de la entrevista en profundidad

Información obtenida como resultado de la entrevista estructurada, aplicada a las personas adultas con discapacidad auditiva, que se encuentran trabajando en las 15 empresas visitadas del Municipio Libertador del Estado Mérida.

Para la entrevista en profundidad que se les realizó a las 15 personas con discapacidad auditiva, se necesitó de la ayuda de un intérprete en lengua de seña para lograr la información.

Tabla 9. Datos de los Entrevistados

N°	Sexo	Edad	Tipo de discapacidad	Categoría Ocupacional	Tiempo de servicio en la empresa
1	F	26	Auditiva	Oficinista 1	1 año
2	M	35	Auditiva	Asistente Administrativo	10 meses
3	F	23	Auditiva	Archivista	1 año
4	F	34	Auditiva	Costurera 1	1 año y 2 meses
5	F	35	Auditiva	Técnico en Informática	11 meses
6	F	37	Auditiva	Cocinera	8 meses
7	M	18	Auditiva	Asistente Administrativo	9 meses
8	F	26	Auditiva	Contador Publico	1 año
9	F	37	Auditiva	Soldador	11 meses
10	M	18	Auditiva	obrero	7 meses
11	M	36	Auditiva	Ayudante de obra	1 año
12	F	21	Auditiva	Asistente de informática	11 meses
13	F	21	Auditiva	asistente de ordenanza	9 meses
14	F	19	Auditiva	Archivista	7 meses
15	M	35	Auditiva	Obrero	1 año

Fuente: Datos suministrados por los informantes claves (2012)

M= Masculino
F= Femenino

Dándo inicio al análisis de la entrevista, se partió de la unidad de análisis, referida a Inserción laboral y esta a su vez desprendió un grupo de dimensiones referentes a las Políticas Públicas, Inserción laboral y Personas con discapacidad. De acuerdo a la información recogida, se logró clasificar la misma, en cinco categorías señaladas de la siguiente manera:

1. Reconocimiento
2. Exigir
3. Protege
4. Supervisión
5. Excluido

Una vez definidas las categorías, se trabajaron fragmentos de textos en cada una de las entrevistas, donde los datos se conectaran con el objetivo de construir patrones según sus respuestas.

Asimismo, la codificación asignada a cada persona adulta con discapacidad auditiva entrevistado fué de: ENT1, ENT2, ENT3, ENT4, ENT5, ENT6, ENT7, ENT8, ENT9, ENT10, ENT11, ENT12, ENT13, ENT14 y ENT15, se agregó la codificación en el programa de Atlas.Ti y reflejó a la vez de ser ENT1 que representa el entrevistado 1 hasta el entrevistado 15.

Ítems 1. ¿Usted cree que el Estado Venezolano inicia un proceso reconocimiento a partir de la implementación de la Ley para Personas con Discapacidad en el año 2007?

Categoría 1. Reconocimiento: en relación a esta categoría se apreció que las personas adultas con discapacidad auditiva, entrevistada asocian el concepto de reconocimiento con inclusión y valoración, ejemplo:

(ENT2) “Cuando comenzó la nueva ley se empezó a valorar y a incluir en los trabajos a las personas con discapacidad” **(ENT5)** “Ahora con esta nueva Ley para personas con discapacidad tenemos una oportunidad de trabajar y somos valorados por el Estado” **(ENT12)** “Si, el Gobierno Bolivariano hizo una nueva Ley para nosotros las personas con discapacidad y logro incluirnos en un lugar de trabajo digno”.

En esta categoría, se estableció conexión con la dimensión de Política pública, asimismo, los entrevistados, expresan su punto de vista del concepto, el cual deja claro que son diversas las opciones sobre la base de la experiencia de los mencionados.

Ítems 2. Usted está de acuerdo que se le debe exigir el 5% de la nómina a las empresas para que incorporen laboralmente a personas con discapacidad?

Categoría 2. Exigir: en relación a esta categoría se apreció que las personas adultas con discapacidad auditiva, entrevistadas, asocian el concepto de Exigir con obligaciones y derechos fundamentales, ejemplo:

(ENT1) “Por supuesto que estoy de acuerdo que se exija, porque eso lo dice la Ley para personas con discapacidad y es un derecho al trabajo que nosotros tenemos” **(ENT7)** “si, estoy de acuerdo que se exija el 5% porque es un derecho que tenemos las personas con discapacidad ” **(ENT14)** “Por supuesto que se debe exigir porque nosotros tenemos derechos a un trabajo como lo dice nuestra Ley”.

En esta categoría, se estableció conexión con la dimensión de inserción laboral, asimismo, los entrevistados expresan su punto de vista del concepto, el cual deja claro que son diversas las opciones, sobre la base de la experiencia de los mencionados.

Ítems 3. ¿Cree usted que la actual Ley para personas con discapacidad, ampara a todos los trabajadores, que se encuentran laborando en esta empresa y que presentan una discapacidad?

Categoría 3. Amparar: en relación a esta categoría se apreció que las personas adultas con discapacidad auditiva, entrevistada asocian el concepto de amparar con proteger y garantizar, ejemplo:

(ENT11)“Si, esta nueva Ley protege los derechos que como persona con discapacidad tenemos.”(ENT8) “si, porque esta Ley garantiza a cada uno de las personas con discapacidad en su sitio de trabajo” (ENT3) “Lo bueno de esta nueva Ley para personas con discapacidad es que nos protege los derechos que tenemos como trabajadores”.

En esta categoría, se estableció conexión con la dimensión de persona con discapacidad, asimismo, los entrevistados expresan su punto de vista del concepto, el cual deja claro que son diversas las opciones sobre la base de la experiencia de los mencionados.

Ítems 4. ¿Al momento de ser incorporado en la empresa, los ministerios encargados en materia laboral, realizan supervisiones a la empresa para garantizar una adecuada inserción?

Categoría 4. Supervisión: en relación a esta categoría se apreció que las personas adultas con discapacidad auditiva, entrevistada asocian el concepto de supervisión con inspección y acompañamiento, ejemplo:

(ENT4)“Yo viene a la entrevista por la asociación de sordos y no tuve acompañamiento por parte de ningún Ministerio”. ENT10) “Si he visto inspecciones por parte de el Ministerio del Trabajo y me han preguntado como me tratan en mi sitio de trabajo.” (ENT6) “si tuve acompañamiento por parte de la Agencia de empleo del Ministerio del Trabajo cuando fui incorporada a trabajar”.

En esta categoría, se estableció conexión con la dimensión de inserción laboral, asimismo, los entrevistados expresan su punto de vista del concepto, el cual deja claro que son diversas las opciones sobre la base de la experiencia de los mencionados.

Ítems 5. ¿Por ser una persona con discapacidad auditiva se siente excluido por los trabajadores de la empresa?

Categoría 5. Excluido: en relación a esta categoría se apreció que las personas adultas con discapacidad auditiva entrevistada asocian el concepto de excluido con diferencia e igualdad, ejemplo:

(ENT9)“No me he sentido excluido, por el contrario mis compañeros de trabajo han sido muy atentos a pesar que yo no los escucho”. **ENT13)** “No me he sentido discriminado por parte de mis compañeros de trabajo, muchos de ellos me ayudan algunas veces” **(ENT15)** “No he sentido rechazo, ni que me hayan excluido en mi sitio de trabajo, los compañeros con los que trabajo han sido muy amables conmigo.”

En esta categoría, se estableció conexión con la dimensión de persona con discapacidad, asimismo, los entrevistados expresan su punto de vista del concepto, el cual deja claro que son diversas las opciones sobre la base de la experiencia de los mencionados.

4.2.3 observación obtenida como resultado de la lista de cotejo aplicada a las personas adultas con discapacidad auditiva que se encuentran trabajando en las empresas registradas del Municipio Libertador del Estado Mérida.

Tabla 10. *Lista de Cotejo aplicada a las personas adultas con discapacidad. Unidad de análisis: Inserción Laboral*

Dimensión	Categoría	Si	No
Políticas Públicas	Implementación	x	
	Reconocimiento	x	
	Cumplimiento		x
Inserción Laboral	Incorporación	x	
	Integración		x
	Beneficio	x	
Personas con Discapacidad	Atención	x	
	Inclusión	x	
	Igualdad	x	

Fuente: Elaboración propia (2012)

4.3 Contrastación Teórica:

En este apartado se maneja un uso combinado de datos tanto de naturaleza cuantitativa como cualitativa, dando lugar a una contrastación teórica dentro de un diseño mixto, en el cual se contemplaron diversos métodos de recolección de datos tal como se evidencia en la figura N° 5



Figura 5. Contrastación Teórica.

Una vez analizada la contrastación teórica se tiene muy claro la información recogida del cuestionario, la cual sirvió para contrastarla con la recogida en las entrevistas y la lista de cotejo.

Para la contrastación teórica se consideraron las dimensiones de la entrevista: (a) Políticas Públicas, (b) Inserción laboral, (c) Personas con discapacidad, ya que las anteriores encierran de modo general las dimensiones tanto del análisis de los cuestionarios como del análisis de los documentos.

A continuación se analizan en conjunto, cada dimensión de acuerdo a los hallazgos en cada método a fin de lograr la integración y tener una mejor aproximación a la realidad.

En lo que se refiere a Políticas Públicas, la ley para persona con discapacidad se ha implementado adecuadamente en las empresas registradas, donde se encuentran trabajando las personas con discapacidad auditiva, ubicadas en el Municipio Libertador del Estado Mérida, asimismo, las personas con discapacidad auditiva, señalan el reconocimiento que el Estado ha tenido con ellas, al incorporarlas al campo laboral y permitiendo así, lograr obtener mejor calidad de vida.

En lo que concierne a Inserción laboral, la incorporación de las personas con discapacidad auditiva a las empresas, se realizaron satisfactoriamente, tanto el empleador como el empleado se basaron en los fundamentos legales de la Ley para persona con discapacidad, haciendo cumplimiento de ella cabalmente. Asimismo, lográndo obtener los beneficios que les corresponden como trabajadores.

En lo que respecta a las personas con discapacidad, lograron obtener atención integral dentro de la empresa, permitiéndo ganar espacios de formación y en el mundo laboral, alcanzándo la igualdad, la integración y dignificación que merecen todos los ciudadanos dentro del territorio venezolano.

En este aporte al análisis de la política pública de inserción laboral que aborda la problemática de la discapacidad, se requiere algunas precisiones e interrogantes previos, ¿cumplen debidamente su papel las instituciones que trabajan con y a favor de las personas con discapacidad, el Estado y la sociedad civil? y ¿se estudia eliminar los obstáculos o barreras que dificultan o impiden la integración social?

La primera apreciación, es que las instituciones encargadas de las personas con discapacidad deben ser interlocutores idóneos y participativos; trabajar mancomunadamente entre ellas, para así poder lograr una adecuada inserción laboral. Sin embargo, constatamos que existen contradicciones entre una institución y otra al momento de implementar la política pública de inserción laboral dentro del Municipio Libertador del Estado Mérida.

Una segunda apreciación, es la difícil comunicación que existe entre el director o gerente de Recursos Humanos, la persona con discapacidad auditiva y los trabajadores de la empresa, ya que no manejan el lenguaje gestual, por lo que es necesario el acompañamiento de un intérprete de lengua de seña, para lograr un intercambio de información en el sitio de trabajo. En consecuencia, se dificulta la inserción laboral, ya que algunas de las instituciones encargadas de las personas con discapacidad no hacen el acompañamiento respectivo, lo que conlleva a menos incorporaciones al campo laboral dentro del Municipio Libertador.

En efecto, se logró analizar detalladamente la política pública de inserción laboral para personas con discapacidad auditiva, sobre la base teóricas detalladas en el capítulo IV de la presente investigación, donde autores como: Gómez, Verdugo, Irurtia y Arias (2011), Peña, (2010), Salazar (2009), De Jesús, Girón y García (2009), Núñez y Pabón (2009) Iglesias y Polanco (2009), Egido, Cerrillo y Camina (2009), Salazar (2007), González y Lavado (2007) y Fullana, pallisera y Vilá (2003) refuerzan con sus indagaciones, conceptos y conclusiones el tema de estudio. La normativa legal mencionada permite establecer, que las personas adultas con discapacidad auditiva, lograron ser incorporadas a las empresas registradas del Municipio Libertador del Estado Mérida, en el marco del cumplimiento de las políticas públicas.

Ante lo señalado, la contrastación teórica de la presente investigación demuestra que se logró determinar que a pesar de la incorporación de las personas adultas con discapacidad auditiva a las empresas cumpliendo con lo planteado en los instrumentos legales, no existe una integración completa entre las empresas privadas y algunas instituciones encargadas de las personas con discapacidad en el Municipio Libertador del Estado Mérida, ya que la labor de integración e inserción laboral de las diversas Instituciones no ha sido mancomunada, y en consecuencia, existen menos incorporaciones al campo laboral dentro del Municipio.

CAPITULO V CONCLUSIONES

5. Conclusiones

En esta investigación se estudia a una población de personas adultas con discapacidad auditiva, que si bien enfrentan limitaciones asociadas al proceso de integración a la sociedad, han podido encontrar un empleo, lo cual los ubica, hasta cierto punto, como un grupo de privilegiados, frente a una gran mayoría que se mantienen aislada en sus hogares, con ausencia total de independencia. Sin embargo, los esfuerzos deben ir en paralelo, es decir, debe trabajarse en lograr una mayor cobertura de estos programas de inserción laboral, en la medida en que también se desarrollan esfuerzos para una incorporación al campo laboral que lleve a mejorar la calidad de vida a estas personas.

Luego del extenso análisis efectuado previamente, es necesario preguntarse si la política pública aplicada para la inserción laboral para las personas adultas con discapacidad auditiva en Venezuela, ubicadas en el Municipio Libertador del Estado Mérida, es efectiva.

Y si la nueva Ley implementada en el año 2007 para la protección de las personas con discapacidad, se cumple en su totalidad por las empresas públicas y privadas, en relación al empleo y la discapacidad. Para dar respuesta a esta interrogante, se enlaza con los objetivos planteados en la investigación.

Retomando los objetivos iniciales de la investigación, se puede concluir con lo siguiente:

- Se analizó la inserción laboral de las personas adultas con discapacidad auditiva que se encuentran trabajando en las empresas registradas del Municipio Libertador del Estado Mérida, lográndo hacer un acompañamiento que registró la adecuada implementación de la política pública de inserción laboral a través de la Ley para personas con discapacidad, entendiendo, que en el artículo 26 exige a las empresas el 5% de la nómina para incorporar a personas con discapacidad al campo laboral. Es por éello, que se debe realizar un trabajo mancomunado con las instituciones encargadas de las personas con discapacidad y las empresas privadas, para que se lleve a cabo en totalidad la inserción laboral y así cumplir con la política pública de inserción laboral para personas con discapacidad.

- La descripción de la situación laboral de las personas adultas con discapacidad auditiva que fueron incorporadas a trabajar en los años 2011 y 2012 en las empresas registradas del Municipio Libertador del Estado Mérida, se concluye que cada una de las dimensiones analizadas exhaustivamente en el capítulo anterior, refleja una satisfactoria inserción laboral, de parte de los Directores de Recursos Humanos y las personas con discapacidad auditiva, logrando ser integrados al campo laboral y obteniendo mejores beneficios, formación profesional y calidad de vida.

Es interesante resaltar, que a pesar del mínimo número de empresas que incorporaron adecuadamente a personas con discapacidad auditiva en los años 2011 y 2012, es un porcentaje mínimo, ya que existen dentro del Municipio Libertador una población alta con discapacidad auditiva considerada para trabajar; e incluso se señala que no existe un acompañamiento, reclutamiento y supervisión por parte de algunas instituciones encargadas de las personas con discapacidad que se encuentran en el Municipio Libertador del Estado Mérida.

- Uno de los aspectos más importantes de esta investigación lo constituye el hecho de tener como actores principales a una población Sorda.

Esto permitió conocer de la fuente directa, sin interpretaciones externas, las dificultades reales vividas por las personas con discapacidad auditiva, cuando se enfrentan a la posibilidad de lograr ser incorporados en el campo laboral. Esto es un avance importante si se toma en cuenta que las pocas investigaciones hechas sobre esta población sólo muestran la opinión unilateral del investigador que no se comunica directamente sino que intenta dar respuestas desde su contexto interno. Por tal razón, se realizó una entrevista en profundidad que me permitió caracterizar y obtener información sobre las personas adultas con discapacidad auditiva que se encuentran trabajando en las empresas registradas y seleccionadas del Municipio Libertador del Estado Mérida.

Finalmente, se puede decir que las personas con discapacidad, reconocen que el Estado Venezolano ha jugado un papel importante dentro de la población con discapacidad, ya que los han incluido como ciudadanos y ciudadanas dentro de la sociedad, permitiéndoles asumir un rol protagónico y participativo en todo el territorio nacional, a través de la implementación de la nueva Ley para personas con discapacidad en el año 2007, es a partir de ese momento, donde se inicia un proceso de reconocimiento, valoración e inserción de las personas con discapacidad en el área social, cultural, económico, político y laboral del país.

CAPITULO VI

RECOMENDACIONES Y FUTURAS LÍNEAS DE INVESTIGACION

A continuación se presentarán una serie de recomendaciones que pueden servir para futuras investigaciones con el proposito de profundizar en este tema, lográndo de esta manera obtener un mayor conocimiento sobre la insercion laboral de personas adultas con discapacidad auditiva y asi detectar donde se encuentran las debilidades para optimizarlas, lográndo así, mejorar su situacion laboral.

6. Recomendaciones

- Resultaría conveniente realizar futuras investigaciones en donde no sólo se tome en cuenta la insercion laboral de las personas adultas con discapacidad auditiva ubicadas en el Municipio Libertador del Estado Mérida, sino que se incluya el resto de las instituciones que existen en Venezuela.
- Por otro lado, se recomienda realizar investigaciones en donde se evaluén la efectividad y eficiencia de los programas de insercion laboral para personas con discapacidad auditiva.
- Se recomienda realizar investigaciones en las que se establezca comparaciones entre la insercion laboral de las personas adultas con discapacidad auditiva y las que no presentan ninguna discapacidad, con la finalidad de determinar cuáles son las dificultades que tienen las personas con discapacidad auditiva al momento de ser incorporadas al campo laboral.

- Se recomienda que las instituciones relacionadas con personas con discapacidad en el Estado Mérida, se organicen y manejen una sola estadística del total de la población en general con discapacidad, para que puedan lograr integrarlas en el campo laboral. Y a su vez para que trabajen mancomunadamente con y a favor de las personas con discapacidad.
- Se recomienda mejorar la capacidad de inserción profesional de los colectivos tradicionalmente excluidos del mercado de trabajo, incluidas las personas con discapacidad
- Realizar proyectos o experiencias piloto que pudieran derivar en la mejora o innovación de la metodología de formación e inserción de las personas con discapacidad.
- Transferir buenas prácticas a las políticas generales de empleo.
- Desarrollo de itinerarios de inserción para personas con discapacidad auditiva.
- Implementar cursos de lengua de señas en las empresas para facilitar la comunicación.
- Mejoras en la gestión de adecuación de perfiles profesionales de personas con discapacidad a la oferta del mercado de trabajo.
- Atención y orientación personalizada.
- Asesoramiento gratuito a empresas de cómo se debe insertar laboralmente a una persona con discapacidad.

- Seguimiento permanente de las inserciones alcanzadas.
- Intermediación en el campo de trabajo a través de la participación de las instituciones como el Conapdis, Ceapdis y Agencias de empleo del Estado Mérida.

6.1 Futuras Líneas de Investigación

- Diseñar e instrumentar una política pública que genere una sensibilidad sobre el tema y transversalice en el quehacer de todas las actividades públicas.
- Comparar o relacionar la política pública de inserción laboral que se llevan a cabo en los diferentes estados del territorio nacional para ponerlas en práctica dentro del Municipio Libertador del Estado Mérida, para lograr una mejor inserción laboral para las personas con discapacidad auditiva.
- Evaluar los programas que llevan a cabo las instituciones encargadas de las personas con discapacidad, y si es necesario reestructurar esos programas a favor de las personas con discapacidad para lograr una mejor inserción laboral.
- Diseñar políticas públicas de inserción laboral que ayude al fortalecimiento de las personas con discapacidad frente al mercado laboral.
- Diseñar programas de formación y capacitación que promuevan la inserción laboral para personas con discapacidad.

REFERENCIA BIBLIOGRAFICA:

Aguilar Villanueva, Luis F. (1993) El Estudio de las Políticas Públicas. México

Albert, M. (2007) La investigación educativa. Claves teóricas. Madrid: McGraw Hill.

Arias, F. (2006). El Proyecto de la Investigación. Introducción a la Metodología Científica. Caracas Venezuela: 5ta. Edición Editorial Epistame.

Aramayo, M. (2003). **Un Modelo Social Venezolano de la discapacidad: de la Conceptualización a la acción. Trabajo de ascenso de la universidad central de venezuela – caracas.**

Balestrini, M. (2002). *Como se Elabora el Proyecto de Investigación.* Caracas: BL. Consultores Asociados.

Beckles, Bervely (2004) **“Pobreza y discapacidad”, abogando para eliminar la exclusión social. Seminario: discapacidad y reducción de la pobreza: incluyendo la discapacidad en la agenda de desarrollo (experiencias de Asia y América Latina y el Caribe)**, Trinidad y Tobago, Banco Interamericano de Desarrollo. Pp10-13.

Constitución de la República Bolivariana de Venezuela (2000). Gaceta oficial N° 5.453 extraordinario, de fecha 24/03/2000, Caracas- Venezuela

CONAPDIS (2008): **“Manual instructivo para accesibilidad de las personas con discapacidad”**, Caracas-Venezuela.

Convención Interamericana para la Eliminación de Todas las formas de Discriminación Contra las Personas con Discapacidad (1999).

De Jesús Anyi, Girón Iruni y García Gustavo (2009) “Relación entre modalidad de empleo y el nivel de calidad de vida laboral de personas con discapacidad intelectual leve” en *Nómadas. Revista Crítica de Ciencias Sociales y Jurídicas*. Caracas- Venezuela. Vol.22, febrero, pp. 1-49.

De Urríes Jordán y Verdugo, M (2003). El Empleo como apoyo en España. **Revista sobre el análisis de variables que determinan la obtención y mejora de resultados en el desarrollo de los servicios**. España. N° 59, septiembre, pp. 1-50

Domingo Segovia, Jesús (1999) “Discapacidad auditiva. Avanzado y conquistando la integración” Universidad de Granada, España.

Egido, Cerrillo y Camina (2009) la inclusión social y laboral de las personas con discapacidad intelectual mediante los programas de empleo con apoyo. Un reto para la orientación. **Revista REOP. Vol. 20, No 2, 2 o Cuatrimestre**, pp. 135-146.

Eugenio, Lahera P. (2004), Economía política de las políticas públicas .pg. 35

ENDI 2002-2003. Primeros resultados de la Encuesta Nacional de Personas con Discapacidad .Complementaria del Censo 2001.

http://www.indec.mecon.gov.ar/webcenso/endi/index_endi.asp

Flick, U. (2007). *Introducción a la investigación cualitativa*. Madrid: Ediciones Morata. Fundación Paideia Galiza.

Fullana, pallisera y Vilá (2003) La investigación sobre los procesos de integración laboral de personas con discapacidad en entornos ordinarios. Un estudio de casos cualitativo. **Revista de Investigación Educativa, Universidad de Girona – España.** Vol. 21, nº2 pp. 305-321

Fundación Encuentro, 2001, pp. 274-275, citado en Villa, 2008, pp.3

Fundación Par (2006) **La discapacidad en Argentina: un diagnóstico de situación y políticas públicas vigentes a 2005**, edición 1era. Buenos Aires, Argentina.

Goetz, J. y LeCompte, M. (1988). Etnografía y diseño cualitativo en investigación educativa. Madrid: Ediciones Morata

Gómez, Verdugo, Irurtia y Arias (2011) **Evaluación de los derechos de las personas intelectuales: Estudio preliminar.** Behavioral Psychology / Psicología Conductual, Vol. 19, Nº 1, 2011 pp. 207-222

Goncalves, Joao, (1999). **“Opinión del público consumidor de comida rápida en establecimientos de economía informal sobre la integración sociolaboral de las personas con síndrome de Down”.** Trabajo especial de grado, Instituto Universitario AVEPANE, Caracas, Venezuela.

González, Aimé y Lavado, Daniela (2007): **“Expectativas laborales de individuos con discapacidades totales que cursan estudios a nivel superior en el área metropolitana, 2007”** Caracas-Venezuela.

García Chacón, Gustavo. (2006). Igualdad formal versus igualdad sustancial: situación de los individuos con discapacidades en Venezuela y Canadá (énfasis en su situación laboral y en los procesos para la formulación de políticas públicas orientadas a su inserción.) **Revista sobre las relaciones Industriales y Laborales**, número 42, pp. 59 – 108. Instituto de Investigaciones Económicas y Sociales, Departamento de Estudios Laborales, Universidad Católica Andrés Bello.

Hernández, R. Fernández, C & Baptista, P. (2008) *Metodología de la Investigación*. 3era Edición. México: McGraw Hill

Iglesias, Devi y Polanco, Veruska. (2009): “**Determinantes de la actitud hacia la discapacidad de personas sin discapacidad en pequeñas empresas**”, Caracas-Venezuela.

Instituto Nacional de Estadística de Venezuela (2001). Cuestionario Censal: Censo 2001.

Instituto Nacional de Estadística (2007). Alumnos matriculados en el subsistema de educación superior, 1998-2006. Boletín estadístico, Estadísticas demográficas, económicas y sociales N° 4. En línea: 12 de Noviembre de 2010. <http://www.ine.gob.ve/tripticos/menuboletines.asp>.

Jiménez Rodríguez, Virginia (2008) “Niños con discapacidad” (ACNEES): Revisión, Escolarización y apoyo a la familia. Venezuela.

León, M.J. (1997): “**preparación para la integración en el mundo productivo de las personas con déficit auditivo**”, En Domingo y Peñafiel (Coords): Desarrollo curricular y organizativo en la escolarización del niño sordo. Archidona: Aljibe.

Ley para personas con discapacidad (2007), Gaceta Oficial N° 38.598 Caracas-Venezuela.

Ley Orgánica del Trabajo, (2003). Gaceta Oficial extraordinaria N° 5152, de fecha 19/06/1997.

Ley Orgánica de Prevención, condiciones y Medio Ambiente de Trabajo, (2005). Gaceta Oficial extraordinaria N° 38.236, de fecha 26/07/2005.

Martínez, M (2006), Ciencia y arte en la metodología cualitativa. México: Editorial Trillas.

Naciones Unidas, (2003) pág. 3

Núñez, Sabrina y Pabón, Gabriela (2009): **“Programa de inserción laboral y niveles de satisfacción (caso de personas con discapacidad intelectual leve”** Caracas-Venezuela.

Oscar Oszlak (1980) “Políticas Públicas y Regímenes Políticos” Buenos Aires- Argentina, **Estudios CEDES**, vol. 3, N° 2.

Organización de las Naciones Unidas (2010).

Organización Internacional del Trabajo (OIT) (2001). La discapacidad y el mundo de trabajo. Repertorio de recomendaciones prácticas de la OIT. Ginebra. Primera Edición 2002. Consultado el día 05 de agosto de 2011. Disponible en:

<http://www.ilo.org/public/spanish/employment/skills/disability/diswork.htm>

PASDIS 2010. El Programa de Atención en Salud Para las Personas con Discapacidad

Pérez, G (2000). Investigación cualitativa. Retos e interrogantes. II Técnicas y Análisis de datos. Madrid. España: Editorial La Muralla, S.A.

Panyella, J (2005). Inserción laboral. Guías temáticas. Consultado el día 27 de abril de 2012. Disponible en: <http://www.canalsolidario.org/web/sp/?id=223>

Peña Hernández, Paula Andrea (2010) **“Implementación de la política pública de inclusión laboral de personas en situación de discapacidad en la ciudad de Popayán – Cauca”** Colombia- Cauca. Vol. 6, N°2.

Rodríguez, G. Gil, J & García, E (1999) *Metodología de la investigación cualitativa*. 2da Edición. Granada: Ediciones Aljibe.

Ruíz, C. (1998). *Instrumentos de investigación educativa. Procedimientos para su diseño y validación*. Barquisimeto: Ediciones CIDEG, C. A.

Straus, A. y Corbin, J. (2002). *Bases de la investigación cualitativa. Técnicas y procedimientos para desarrollar la teoría fundamentada*. 1ª edición. Editorial Universidad de Antioquia.

Sandín, Ma. (2003). *Investigación cualitativa en educación. Fundamentos y tradiciones*. Madrid: McGrawHill.

Salazar, Cristian (2007) Teletrabajo y la inclusión laboral de personas con discapacidad. **Revista internacional de sostenibilidad, tecnología y humanismo, Chile, N°2**

Subirats, Joan (1989). **Análisis de Políticas Públicas y Eficacia de la Administración**. 1ra. Ed. Madrid, España. Editorial Imprenta Nacional del Boletín del Estado, 184 p.

Stang, Maria (2009) **La información sobre las personas con discapacidad en el marco jurídico y las políticas de los países latinoamericanos: perspectivas que cambian, prácticas que persisten**. CEPAL, Santiago de Chile.

Taylor, J y Bogdan, R. (1987). *Introducción a los Métodos Cualitativos de Investigación*. Barcelona España: Ediciones Paidós Ibérica S.A.

Tamayo y Tamayo (1997). **“El proceso de la investigación científica”**, México, Editorial Limusa.

Verdugo Alonso, Miguel Ángel (2003), La concepción de discapacidad en los modelos sociales. Pp.10

Villa, Nuria (2008). Situación laboral de las personas con discapacidad en España.

ANEXOS

ANEXO A

**ENCUESTA DIRIGIDAS A LOS GERENTES DE RECURSOS HUMANOS
DE LAS EMPRESAS VISITADAS EN EL MUNICIPIO LIBERTADOR DEL
ESTADO MÉRIDA- VENEZUELA**



Política Pública de inserción laboral para personas con discapacidad auditiva
Caso: (Municipio Libertador del Estado Mérida- Venezuela)

Sres. Gerentes de Recursos Humanos.-

El presente cuestionario ha sido creado con el objetivo de diagnosticar las políticas públicas de inserción laboral para personas con discapacidad auditiva, ubicadas en el Municipio Libertador del Estado Mérida- Venezuela. Por otra parte, la información obtenida servirá para complementar la investigación referente al trabajo de grado: las políticas públicas de inserción laboral para personas con discapacidad auditiva. La información será tratada de manera confidencial, con la finalidad de que el análisis de los datos merezca la mayor confiabilidad, por esta razón se agradece toda la colaboración y objetividad que en tal sentido usted pueda prestar.

INSTRUCCIONES

1. Lea detenidamente las preguntas antes de contestar.
2. Responda la totalidad de los ítems, sin omitir ninguno.
3. Seleccione desde el ítems 1 al 14 de las opciones propuestas en la escala de Likert (Siempre, Algunas Veces, Nunca), marcando con una "X" en la casilla que mejor refleja su apreciación personal.
4. Escoja una sola alternativa.

Encuesta para los Gerentes de Recursos Humanos de las empresas visitadas en el Municipio Libertador del Estado Mérida- Venezuela.

Nro.	ITEMS	Siempre		Algunas veces		Nunca	
		fi	%	fi	%	f1	%
1	La Ley para Personas con Discapacidad se ha implementado adecuadamente en las empresas en los últimos 5 años	9	75	6	25	0	0
2	El Consejo Nacional para Personas con Discapacidad CONAPDIS imparte cursos de sensibilización a los trabajadores de las empresas donde se encuentran personas con discapacidad	4	25	11	75	0	0
3	Son eficientes los planes o programas de protección social que implementa el Estado, los cuales van dirigidos a las personas con discapacidad al momento de incorporarse al campo laboral.	15	100	0	0	0	0
4	La empresa cuenta con políticas y planes definidos para el reclutamiento y selección de personas con discapacidad	10	75	5	25	0	0
5	El Estado desarrolla acciones para generar políticas de inclusión laboral para personas con discapacidad	15	100	0	0	0	0
6	La Empresa desarrolla programas de seguridad y salud ocupacional que se ajuste a los programas de inserción laboral para personas con discapacidad	15	100	0	0	0	0
7	El Ministerio del Trabajo participa en el acompañamiento de inserción laboral de las personas con discapacidad al momento de ser incorporados al sitio de trabajo	3	0	12	75	0	0
8	Las Instituciones Públicas encargadas de las personas con discapacidad supervisan con regularidad su sitio de trabajo para verificar cualquier irregularidad que se pueda presentar	0	0	10	75	5	25
9	Las personas con discapacidad cumplen con el horario establecido dentro de la empresa	15	100	0	0	0	0
10	El personal de Recursos Humano realizan inducción al equipo de trabajo del área donde se desempeñará la persona con discapacidad para facilitar el proceso de adecuación mutua.	15	100	0	0	0	0
11	Durante el primer mes de contratación, la persona con discapacidad es acompañada por un tutor o entrenador Laboral especializado por Conapdis para desarrollar la integración sociolaboral de la persona y explicarle la información sobre las tareas y actividad	0	0	12	75	3	25
12	Por falta de barreras arquitectónicas y/o adaptación se hace más difícil la incorporación laboral de las personas con discapacidad	0	0	15	100	0	0
14	Los trabajadores con discapacidad se sienten cómodos realizando sus actividades laborales	9	75	6	25	0	0

ANEXO B

**ENTREVISTA DIRIGIDAS A LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD
AUDITIVA QUE SE ENCUENTRAN TRABAJANDO EN LAS EMPRESAS
REGISTRADAS EN EL MUNICIPIO LIBERTADOR DEL ESTADO MÉRIDA-
VENEZUELA**



Política Pública de inserción laboral para personas con discapacidad auditiva
Caso: (Municipio Libertador del Estado Mérida- Venezuela)

Estimados(a) Personas con Discapacidad Auditiva.

La presente entrevista ha sido creada con el objetivo de diagnosticar las políticas públicas de inserción laboral para personas con discapacidad auditiva, ubicadas en el Municipio Libertador del Estado Mérida- Venezuela. Por otra parte, la información obtenida servirá para complementar la investigación referente al trabajo de grado: las políticas públicas de inserción laboral para personas con discapacidad auditiva. La información será tratada de manera confidencial, con la finalidad de que el análisis de los datos merezca la mayor confiabilidad, por esta razón se agradece toda la colaboración y objetividad que en tal sentido usted pueda prestar.

Entrevista:

Información adicional:

Sexo: _____

Edad: _____

Tipo de Discapacidad: _____

Tiempo de servicio en la empresa: _____

Política Pública de inserción laboral para personas con discapacidad auditiva

Preguntas dirigidas a las personas adultas con discapacidad auditiva:

1. ¿Usted cree que el Estado Venezolano inicia un proceso reconocimiento a partir de la implementación de la Ley para Personas con Discapacidad en el año 2007?
2. ¿Usted está de acuerdo que se le debe exigir el 5% de la nomina a las empresas para que incorporen laboralmente a personas con discapacidad?
3. ¿Crée usted que la actual Ley para personas con discapacidad, ampara a todos los trabajadores, que se encuentran laborando en esta empresa y que presentan una discapacidad?
4. ¿Al momento de ser incorporado en la empresa los ministerios encargados en materia laboral realizan supervisiones a la empresa para garantizar una adecuada inserción?
5. ¿Por ser una persona con discapacidad auditiva se siente excluido o discriminado por los trabajadores de la empresa?.

ANEXO C

LISTA DE COTEJO APLICADO A LAS PERSONAS ADULTAS CON DISCAPACIDAD AUDITIVA QUE SE ENCUENTRAN TRABAJANDO EN LAS EMPRESAS REGISTRADAS EN EL MUNICIPIO LIBERTADOR DEL ESTADO MÉRIDA- VENEZUELA

Lista de cotejo aplicada a las personas adultas con discapacidad auditiva a través de la observación directa por medio de la visita realizada en las empresas.

Dimensión	Categoría	Si	No
Políticas Públicas	Implementación		
	Reconocimiento		
	Cumplimiento		
Inserción Laboral	Incorporación		
	Integración		
	Beneficio		
Personas con Discapacidad	Atención		
	Inclusión		
	Igualdad		

Fuente: Elaboración propia (2012)

ANEXO D

VALIDACION DE LOS INSTRUMENTOS APLICADO A LOS GERENTES DE RECURSOS HUMANOS DE LAS EMPRESAS REGISTRADAS EN DONDE SE ENCUENTRAN TRABAJANDO PERSONAS CON DISCAPACIDAD AUDITIVA EN EL MUNICIPIO LIBERTADOR DEL ESTADO MÉRIDA- VENEZUELA



Universidad Nacional de Lanús
Departamento de Planificación y Políticas Públicas
Maestría en Políticas Públicas y Gobierno

Buenos Aires, 18 de Junio 2012.

Ciudadana:
Prof. Carolina Catillo Gallardo
Presente.-

Respetuosamente nos dirigimos a usted, en la oportunidad de solicitar su colaboración de acuerdo a su experiencia académica y metodológica para validar el instrumento de recolección de datos, para el trabajo titulado: **Política Pública de Inserción Laboral para personas con discapacidad auditiva. (Caso: Municipio Libertador del Estado Mérida- Venezuela).**

Por consiguiente, se diseñó un instrumento (cuestionario) con escala Likert, dirigida a los Gerentes de Recursos Humanos de las 15 empresas visitadas dentro del Municipio Libertador del Estado Mérida.

En tal sentido, anexo a la presente: Título de trabajo de investigación, tabla de unidad de análisis, dimensiones, categorización e instrumentos.

Agradeciendo la atención a lo solicitado, quedamos de usted.

Atentamente,

Lic. María del Mar Flores Rondón
Maestranda

Dra. Inés Gassibe
Directora de la Tesis

Dr. Oscar Guerrero
Codirector de la Tesis

TABLA DE CRITERIOS PARA LA VALIDACION

Política Pública de Inserción Laboral para personas con discapacidad auditiva. (Caso: Municipio Libertador del Estado Mérida- Venezuela)

CUESTIONARIO DIRIGIDO A LOS GERENTES DE RECURSOS HUMANOS DE LAS EMPRESAS VISITADAS:

Ítems	Coherencia	Redacción	Pertinencia	Observación
1.				
2.				
3.				
4.				
5.				
6.				
7.				
8.				
9.				
10.				
11.				
12.				
13.				
14.				

OBSERVACIONES:

CONSTANCIA DE VALIDACION DEL INSTRUMENTO

Yo, Carolina Castillo Gallardo, con título de pregrado: Psicóloga, posgrado: Educación, mención: Procesos de Aprendizaje Cedula de Identidad N° 11.465.699, profesor a Dedicación Exclusiva, en la categoría de agregado del Núcleo Universitario Táchira de la Universidad de los Andes – Venezuela, hago constar por medio de la presente que he examinado el instrumento presentado por la Maestranda María del Mar Flores Rondón N° Pas: 004778086 y Cedula de Identidad N° 13.524.144, de la Maestría en Políticas Públicas y Gobierno de la Universidad Nacional de Lanús, Buenos Aires- Argentina y luego de su respectiva revisión y emisión de algunas sugerencias, considero que dicho instrumento puede ser aplicado en el contexto para la cual fue diseñado: diagnosticar la Política Pública de Inserción Laboral para personas adultas con discapacidad auditiva, ubicadas en el Municipio Libertador del Estado Mérida- Venezuela.

En tal sentido, doy fe y firmo la constancia de validación en la Ciudad de San Cristóbal, a los 16 días del mes de julio de dos mil doce.

Validador: Prof.: Carolina Castillo
C.I:



Universidad Nacional de Lanús
Departamento de Planificación y Políticas Públicas
Maestría en Políticas Públicas y Gobierno

Buenos Aires, 18 de Junio 2012.

Ciudadana:
Prof. Doris Pernia
Presente.-

Respetuosamente nos dirigimos a usted, en la oportunidad de solicitar su colaboración de acuerdo a su experiencia académica y metodológica para validar el instrumento de recolección de datos, para el trabajo titulado: **Política Pública de Inserción Laboral para personas con discapacidad auditiva. (Caso: Municipio Libertador del Estado Mérida- Venezuela).**

Por consiguiente, se diseñó un instrumento (cuestionario) con escala Likert, dirigida a los Gerentes de Recursos Humanos de las 15 empresas visitadas dentro del Municipio Libertador del Estado Mérida.

En tal sentido, anexo a la presente: Título de trabajo de investigación, tabla de unidad de análisis, dimensiones, categorización e instrumentos.

Agradeciendo la atención a lo solicitado, quedamos de usted.

Atentamente,

Lic. María del Mar Flores Rondón
Maestranda

Dra. Inés Gassibe
Directora de la Tesis

Dr. Oscar Guerrero
Codirector de la Tesis

TABLA DE CRITERIOS PARA LA VALIDACION

Política Pública de Inserción Laboral para personas con discapacidad auditiva. (Caso: Municipio Libertador del Estado Mérida- Venezuela)

CUESTIONARIO DIRIGIDO A LOS GERENTES DE RECURSOS HUMANOS DE LAS EMPRESAS VISITADAS:

Ítems	Coherencia	Redacción	Pertinencia	Observación
1.				
2.				
3.				
4.				
5.				
6.				
7.				
8.				
9.				
10.				
11.				
12.				
13.				
14.				

OBSERVACIONES:

CONSTANCIA DE VALIDACION DEL INSTRUMENTO

Yo, Doris C. Pernia Banagán, con título de pregrado: Lic. en Educación, posgrado: Magister en Educación Especial y actualmente en tesis doctoral Practica Pedagógica en los procesos de Educación Especial. Cedula de Identidad N° 9.332.145, profesor a Dedicación Exclusiva, en la categoría de agregado del Núcleo Universitario Táchira de la Universidad de los Andes – Venezuela, hago constar por medio de la presente que he examinado el instrumento presentado por la Maestranda María del Mar Flores Rondón N° Pas: 004778086 y Cedula de Identidad N° 13.524.144, de la Maestría en Políticas Públicas y Gobierno de la Universidad Nacional de Lanús, Buenos Aires- Argentina y luego de su respectiva revisión y emisión de algunas sugerencias, considero que dicho instrumento puede ser aplicado en el contexto para la cual fue diseñado: diagnosticar la Política Pública de Inserción Laboral para personas adultas con discapacidad auditiva, ubicadas en el Municipio Libertador del Estado Mérida- Venezuela.

En tal sentido, doy fe y firmo la constancia de validación en la Ciudad de San Cristóbal, a los 16 días del mes de julio de dos mil doce.

Validador: Prof.: Doris Pernia
C.I:



Universidad Nacional de Lanús
Departamento de Planificación y Políticas Públicas
Maestría en Políticas Públicas y Gobierno

Buenos Aires, 18 de Junio 2012.

Ciudadana:
Prof. Consuelo Hevia García
Presente.-

Respetuosamente nos dirigimos a usted, en la oportunidad de solicitar su colaboración de acuerdo a su experiencia académica y metodológica para validar el instrumento de recolección de datos, para el trabajo titulado: **Política Pública de Inserción Laboral para personas con discapacidad auditiva. (Caso: Municipio Libertador del Estado Mérida- Venezuela).**

Por consiguiente, se diseñó un instrumento (cuestionario) con escala Likert, dirigida a los Gerentes de Recursos Humanos de las 15 empresas visitadas dentro del Municipio Libertador del Estado Mérida.

En tal sentido, anexo a la presente: Título de trabajo de investigación, tabla de unidad de análisis, dimensiones, categorización e instrumentos.

Agradeciendo la atención a lo solicitado, quedamos de usted.

Atentamente,

Lic. María del Mar Flores Rondón
Maestranda

Dra. Inés Gassibe
Directora de la Tesis

Dr. Oscar Guerrero
Codirector de la Tesis

TABLA DE CRITERIOS PARA LA VALIDACION

Política Pública de Inserción Laboral para personas con discapacidad auditiva. (Caso: Municipio Libertador del Estado Mérida- Venezuela)

CUESTIONARIO DIRIGIDO A LOS GERENTES DE RECURSOS HUMANOS DE LAS EMPRESAS VISITADAS:

Ítems	Coherencia	Redacción	Pertinencia	Observación
1.				
2.				
3.				
4.				
5.				
6.				
7.				
8.				
9.				
10.				
11.				
12.				
13.				
14.				

OBSERVACIONES:

CONSTANCIA DE VALIDACION DEL INSTRUMENTO

Yo, Consuelo Hevia García, con título de pregrado: Lic. en Educación Básica Integral, posgrado: Magister en Orientación de la Conducta y Magister en Educación Especial. Cedula de Identidad N° 11.508.386, profesor a Dedicación Exclusiva, en la categoría de agregado del Núcleo Universitario Táchira de la Universidad de los Andes – Venezuela, hago constar por medio de la presente que he examinado el instrumento presentado por la Maestranda María del Mar Flores Rondón N° Pas: 004778086 y Cedula de Identidad N° 13.524.144, de la Maestría en Políticas Públicas y Gobierno de la Universidad Nacional de Lanús, Buenos Aires- Argentina y luego de su respectiva revisión y emisión de algunas sugerencias, considero que dicho instrumento puede ser aplicado en el contexto para la cual fue diseñado: diagnosticar la Política Pública de Inserción Laboral para personas adultas con discapacidad auditiva, ubicadas en el Municipio Libertador del Estado Mérida- Venezuela.

En tal sentido, doy fe y firmo la constancia de validación en la Ciudad de San Cristóbal, a los 16 días del mes de julio de dos mil doce.

Validador: Prof.: Consuelo Hevia
C.I:

ANEXO E

TRANSCRIPCIÓN DE LAS ENTREVISTAS REALIZADAS A LAS PERSONAS ADULTAS CON DISCAPACIDAD AUDITIVA

Entrevista realizada a las personas adultas con discapacidad que se encuentran trabajando en el Municipio Libertador

Nº	Items	Entrevistado 1	Entrevistado 2	Entrevistado 3	Entrevistado 4	Entrevistado 5
1	¿Usted cree que el Estado Venezolano inicia un proceso reconocimiento a partir de la implementación de la Ley para Personas con Discapacidad en el año 2007?	Si, ahora el Estado nos valora mas gracias a la nueva Ley para nosotras las personas con discapacidad	Cuando comenzó la nueva ley se empezó a valorar y a incluir en los trabajos a las personas con discapacidad	Si, en muchos años nos tenían olvidados y gracias a este gobierno ya tenemos una nueva ley que nos proteja	este gobierno bolivariano nos ayuda mucho con la nueva ley y somos valorados mas que antes	Ahora con esta nueva Ley para personas con discapacidad tenemos una oportunidad de trabajar porque antes eramos discriminados
2	Usted está de acuerdo que se le debe exigir el 5% de la nomina a las empresas para que incorporen laboralmente a personas con discapacidad?	Por supuesto que estoy de acuerdo, porque eso lo dice la Ley para personas con discapacidad y es un derecho al trabajo que nosotros tenemos	si estoy de acuerdo, porque nosotras las personas con discapacidad tenemos derecho a trabajar antes no nos daban esa oportunidad	debe cumplirse el 5% de la nomina y debe ser obligatorio porque nosotros tambien tenemos derechos a trabajar	si eso lo dice la ley y asi se esta cumpliendo, aquí en la empresa nos dieron trabajo a varios compañeros con discapacidad	gracias al gobierno del Presidente Chávez esta ley se lleva acabo y se cumple el 5% de la nomina, ya no somos mas excluidos y podemos exigir nuestros derechos
3	Cree usted que la actual Ley para personas con discapacidad ampara a todos los trabajadores, que se encuentran laborando en esta empresa y que presentan una dicha discapacidad?	esta nueva ley es muy buena y nos ayuda en el trabajo, en la salud y a conseguir una vivienda digna, ahora nos reconocen en la sociedad	si esta nueva ley nos protege mucho y tenemos muchos beneficios. Estoy muy agradecido al gobierno por ayudarnos a tener esta ley	Lo bueno de esta nueva Ley para personas con discapacidad es que nos protege los derechos que tenemos como trabajadores	Esta ley es muy buena y ahora nos toman más en cuenta y nos protegen, gracias al Presidente Chávez esta ley es muy beneficiosa para mí.	Esta ley nos beneficia y nos protege como trabajadores con discapacidad porque nos garantiza seguridad
4	Al momento de ser incorporado en la empresa los ministerios encargados en materia laboral realizan supervisiones a la empresa para garantizar una adecuada inserción?	Yo viene porque mi vecino del consejo comunal me busco a la casa y me dijo que en esta empresa necesitaban un sordo para trabajar	Yo comence a trabajar porque el Ministerio del Trabajo me consigio un cargo en esta empresa y han venido dos veces a visitarme a ver como me siento en mi trabajo	si la agencia de empleo del Trabajo me acompaño a la entrevista aquí en la empresa para comenzar a trabajar	Yo viene a la entrevista por la asociacion de sordos y no tuve acompañamiento por parte de ningun Ministerio.	llegue por mi cuenta porque estaban solicitando personal con discapacidad auditiva para trabajar
5	Por ser una persona con discapacidad auditiva se siente excluido o discriminado por los trabajadores de la empresa?	Al principio me senti extraño, nadie me entendia pero despues me la lleve muy bien con mis compañeros de trabajo	No, mis compañeros de trabajo me aceptaron muy bien desde el momento que ingrese a la empresa	Mis compañeros y jefes respetan mis derechos como persona con discapacidad y mi condición, me tratan bien	No me siento excluido y me respetan mi condicion de persona con discapacidad	Es muy difícil trabajar con personas que no tengan tu misma condición, pero aun así he sentido un buen trato de parte de mis compañero y jefe.

N°	Items	Entrevistado 6	Entrevistado 7	Entrevistado 8	Entrevistado 9	Entrevistado 10
1	¿Usted cree que el Estado Venezolano inicia un proceso de reconocimiento a partir de la implementación de la Ley para Personas con Discapacidad en el año 2007?	Después de muchos años somos reconocidos socialmente, y tenemos una hermosa ley que nos protege	El Estado Venezolano nos apoya con una ley excelente que nos protege y nos da seguridad	Es obligación del gobierno protegernos y con esta nueva ley estamos más seguros	Esta ley para personas con discapacidad nos incluye y nos permite participar en la sociedad, ya somos respetados.	Gracias al Presidente Chávez tenemos una nueva ley para personas con discapacidad y ahora todo es mejor que antes
2	¿Usted está de acuerdo que se le debe exigir el 5% de la nómina a las empresas para que incorporen laboralmente a personas con discapacidad?	Las empresas deben cumplir con el 5% de la nómina ya que eso lo dice la ley y es un derecho que tenemos como persona con discapacidad	si, estoy de acuerdo que se exija el 5% porque es un derecho que tenemos las personas con discapacidad	Si en la ley para personas con discapacidad no exigiera el 5% de la nómina yo aun estuviera sin trabajo	Se debe exigir a todas las empresas el 5% de la nómina porque es un derecho que tenemos las personas con discapacidad	Se debe exigir ese 5% porque así tenemos oportunidad de trabajar y poder mejorar nuestras vidas con la ayuda de un poco de dinero
3	¿Cree usted que la actual Ley para personas con discapacidad ampara a todos los trabajadores, que se encuentran laborando en esta empresa y que presentan una dicha discapacidad?	esta nueva ley nos protege y nos ayuda a conseguir nuevos espacios laborales	esta nueva ley nos ayuda a ser respetados y a tener un lugar en la sociedad	si, porque esta Ley protege a cada uno de las personas con discapacidad en su sitio de trabajo	esta ley ayuda a que los jefes no maltraten a las personas con discapacidad	si, esta ley es muy buena y nos protege de cualquier dificultad que se presente en el área de trabajo
4	¿Al momento de ser incorporado en la empresa los ministerios encargados en materia laboral realizan supervisiones a la empresa para garantizar una adecuada inserción?	si tuve un acompañamiento por parte de la Agencia de empleo del Ministerio del Trabajo cuando fui incorporada a trabajar	quien me trajo a la empresa para la entrevista fue la agencia de empleo del trabajo y me explicaron todo lo que tenia que hacer en la empresa	me presente a la empresa porque salio en el periodico un anuncio de solicitud de trabajo y viene a la entrevista	las afueras de la empresa vi un anuncio de trabajo y me presente a la entrevista	Si he visto inspecciones por parte de el Ministerio del Trabajo y me han preguntado como me tratan en mi sitio de trabajo.
5	¿Por ser una persona con discapacidad auditiva se siente excluido o discriminado por los trabajadores de la empresa?	eso era antes que se vurlavan de nuestra condicion pero ahora es distinto con la nueva ley nos respetan	No soy excluido por mis compañeros, ellos me tratan muy bien y me ayudan algunas veces en mi trabajo	a veces siento que mis compañeros les cuesta entenderme y eso me hace sentir mal	No me he sentido excluido, por el contrario mis compañeros de trabajo han sido muy atentos a pesar que yo no los escucho	Mis compañeros de trabajo me tratan muy bien, aunque a veces me siento mal porque ellos no me entienden y yo no les puedo hablar

N°	Items	Entrevistado 11	Entrevistado 12	Entrevistado 13	Entrevistado 14	Entrevistado 15
1	¿Usted cree que el Estado Venezolano inicia un proceso de reconocimiento a partir de la implementación de la Ley para Personas con Discapacidad en el año 2007?	El Estado nos ha ayudado mucho a partir de esta nueva ley, permitiendonos defender nuestros derechos	Si, el Gobierno Bolivariano hizo una nueva Ley para nosotros las personas con discapacidad y logro que nos dieran un lugar de trabajo digno.	la nueva ley ha permitido que las personas con discapacidad sepan reconocidas por el Estado y beneficiadas	El gobierno en estos ultimos años ayudado a que las personas con discapacidad tengan derechos y beneficios con la nueva ley	El gobierno de Chávez nos ayuda cada día y gracias a el tenemos una ley para personas con discapacidad por eso ahora nosotros los sordos tenemos un trabajo digno
2	Usted está de acuerdo que se le debe exigir el 5% de la nomina a las empresas para que incorporen laboralmente a personas con discapacidad?	Se le debe exigir a todas las empresas que coloquen a trabajar a las personas con discapacidad porque ese es un derecho que tenemos	la ley exige que deben incluir a trabajar en las empresas a personas con discapacidad y eso debe cumplirse	Es obligacion de las empresas contratar a personas con discapacidad para que tengan mejor calidad de vida	Por supuesto que se debe exigir porque nosotros tenemos derechos a un trabajo como lo dice nuestra Ley	es obligatorio que las empresas cumplan con el 5% de la nomina para contratar a personas con discapacidad ya que eso es un derecho que nosotros tenemos y se debe cumplir
3	Cree usted que la actual Ley para personas con discapacidad ampara a todos los trabajadores que se encuentran laborando en esta empresa y que presentan una dicha discapacidad?	Si, esta nueva Ley protege los derechos que como persona con discapacidad tenemos.	la ley para personas con discapacidad protege a todos los venezolanos que tengan una condicion especial, para que puedan trabajar	Es importante saber de la ley para personas con discapacidad, porque es nuestro respaldo y seguridad	La ley para personas con discapacidad nos protege y nos ayuda a encontrar trabajo y otros beneficios	Esta ley fue hecha para protegernos en las areas de trabajo
4	Al momento de ser incorporado en la empresa los ministerios encargados en materia laboral realizan supervisiones a la empresa para garantizar una adecuada inserción?	no he visto que nos visiten el ministerio del trabajo, ni otras instituciones, pero si he participado en un curso de lengua de señas que dicta la empresa	el CONAPDIS (consejo nacional para personas con discapacidad) ha realizado varias visita a la empresa y nos han hecho entrevistas de cómo es nuestro trabajo	la asociacion de sordos siempre me pregunta como me va en mi trabajo pero no han venido a la supervision	Conseguí este trabajo por cuenta propia, y hace dos meses nos dicto un taller el CONAPDIS	siempre el CONAPDIS (consejo nacional para personas con discapacidad) hacen inspecciones en la empresa y han realizado varios talleres
5	Por ser una persona con discapacidad auditiva se siente excluido o discriminado por los trabajadores de la empresa ?	Me siento muy agusto en mi trabajo y no he sido excluida	mis compañeros me ayudan en algunas labores y son muy buenos conmigo	No me he sentido discriminado por parte de mis compañeros de trabajo, muchos de ellos me ayudan algunas veces	a veces siento que me miran feo y que no me quieren ayudar en mi trabajo	No he sentido rechazo, ni que me hayan excluido en mi sitio de trabajo, los compañeros con los que trabajo han sido muy amables conmigo.

ANEXO F

MATRIZ DE LA PRUEBA PILOTO REALIZADA A LOS GERENTES DE RECURSOS HUMANOS DE LAS EMPRESAS VISITADAS EN EL MUNICIPIO LIBERTADOR DEL ESTADO MERIDA- VENEZUELA

Matriz de la Prueba Piloto realizada a Directores de Recursos Humanos de las empresas seleccionadas en el Municipio Libertador

Nro.	ITEMS	Siempre		Algunas veces		Nunca	
		fi	%	fi	%	f1	%
1	La Ley para Personas con Discapacidad se ha implementado adecuadamente en las empresas en los ultimos 5 años	10	75	5	25	0	0
2	El Consejo Nacional para Personas con Discapacidad CONAPDIS imparte cursos de sencibilizacion a los trabajadores de las empresas donde usted se encuentra trabajando	5	25	10	75	0	0
3	Son eficientes los planes o programas de proteccion social que implementa el Estado, los cuales van dirigidos a las personas con discapacidad al momento de incorporarse al campo laboral.	15	100	0	0	0	0
4	La empresa cuenta con politicas y planes definidos para el reclutamiento y selecci3n de personas con discapacidad	10	75	5	25	0	0
5	El Estado desarrolla acciones para generar politicas de inclusion laboral para personas con discapacidad	15	100	0	0	0	0
6	La Empresa desarrolla programas de seguridad y salud ocupacional que se ajuste a los programas de insercion laboral para personas con discapacidad	15	100	0	0	0	0
7	El Ministerio del Trabajo participa en el acompa1amiento de insercion laboral de las personas con discapacidad al momento de ser incorporados al sitio de trabajo	0	0	10	75	5	25
8	Las Instituciones P3blicas encargadas de las personas con discapacidad supervisan con regularidad su sitio de trabajo para verificar cualquier irregularidad que se pueda presentar	0	0	10	75	5	25
9	Las personas con discapacidad cumplen con el horario establecido dentro de la empresa	15	100	0	0	0	0
10	El personal de Recursos Humano realizan inducci3n al equipo de trabajo del 1rea donde se desempe1ar1a la persona con discapacidad para facilitar el proceso de adecuacion mutua.	15	100	0	0	0	0
11	Durante el primer mes de contrataci3n, la persona con discapacidad es acompa1ada por un tutor o entrenador Laboral especializado por Conapdis para desarrollar la integraci3n sociolaboral de la persona y explicarle la informaci3n sobre las tareas y activid	0	0	10	75	5	25
12	Por falta de barreras arquitectonicas y/o adaptacion se hace mas dificil la incorporacion laboral de las personas con discapacidad	0	0	15	100	0	0
13	Los trabajadores con discapacidad son discriminados por el resto de trabajadores que no poseen discapacidad	0	0	15	100	0	0
14	Los trabajadores con discapacidad se sienten comodos realizando sus actividades laborales	10	75	5	25	0	0

ANEXO G

UBICACIÓN GEOGRAFICA DE VENEZUELA, ESTADO MÉRIDA Y MUNICIPIO LIBERTADOR

República Bolivariana de Venezuela

