PLAN ESTRATÉGICO PARA LA REUBICACIÓN DEL RECURSO HUMANO CON DISCAPACIDAD MUSCULOESQUELÉTICA EN ACTIVIDADES ADMINISTRATIVAS. CASO: EMPRESA DEL SECTOR ALIMENTOS Y BEBIDAS DE VALENCIA ESTADO CARABOBO.

UNIVERSIDAD DE CARABOBO
FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS Y SOCIALES
DIRECCIÓN DE ESTUDIOS DE POSTGRADO
MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS
MENCIÓN: GERENCIA

PLAN ESTRATÉGICO PARA LA REUBICACIÓN DEL RECURSO HUMANO CON DISCAPACIDAD MUSCULOESQUELÉTICA EN ACTIVIDADES ADMINISTRATIVAS. CASO: EMPRESA DEL SECTOR ALIMENTOS Y BEBIDAS DE VALENCIA ESTADO CARABOBO.

Autora: Lcda. Ruza, Jogly

Tutor: Dr. Del Canto, Ero

Bárbula, Mayo de 2015

UNIVERSIDAD DE CARABOBO
FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS Y SOCIALES
DIRECCIÓN DE ESTUDIOS DE POSTGRADO
MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS
MENCIÓN: GERENCIA

PLAN ESTRATÉGICO PARA LA REUBICACIÓN DEL RECURSO HUMANO CON DISCAPACIDAD MUSCULOESQUELÉTICA EN ACTIVIDADES ADMINISTRATIVAS. CASO: EMPRESA DEL SECTOR ALIMENTOS Y BEBIDAS DE VALENCIA ESTADO CARABOBO.

Autora: Lcda. Ruza, Jogly

Trabajo de Grado presentado ante la Dirección de Estudios de Postgrado de la Universidad de Carabobo, para optar al título de Magister en Administración de Empresas. Mención Gerencia.

Bárbula, Mayo de 2015

UNIVERSIDAD DE CARABOBO
FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS Y SOCIALES
DIRECCIÓN DE ESTUDIOS DE POSTGRADO
MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS
MENCIÓN: GERENCIA

AVAL DEL TUTOR

Dando cumplimiento a lo establecido en el Reglamento de Estudios de Postgrado de la Universidad de Carabobo en su artículo 133, quien suscribe **Prof. Del Canto Ero,** titular de cédula de identidad Nº V- 16.245.882, en mi carácter de Tutor del Trabajo de Maestría titulado: **"PLAN ESTRATÉGICO PARA LA REUBICACIÓN DEL RECURSO HUMANO CON DISCAPACIDAD MUSCULOESQUELÉTICA EN ACTIVIDADES ADMINISTRATIVAS. CASO: EMPRESA DEL SECTOR ALIMENTOS Y BEBIDAS DE VALENCIA ESTADO CARABOBO."**, presentado por la ciudadana **Ruza, Jogly,** titular de la cédula de identidad Nº **V- 14.924.715**, para optar al título de Magíster en Administración de Empresas Mención Gerencia, hago constar que dicho trabajo reúne los requisitos y méritos suficientes para ser sometido a la presentación pública y evaluación por parte del jurado examinador que se le designe.

_____

Dr. Del Canto Ero
Cédula de Identidad Nº **V- 16.245.882**

UNIVERSIDAD DE CARABOBO
FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS Y SOCIALES
DIRECCIÓN DE ESTUDIOS DE POSTGRADO
MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS
MENCIÓN: GERENCIA

VEREDICTO

Nosotros miembros del Jurado designado para la evaluación del Trabajo de Grado titulado: **"PLAN ESTRATÉGICO PARA LA REUBICACIÓN DEL RECURSO HUMANO CON DISCAPACIDAD MUSCULOESQUELÉTICA EN ACTIVIDADES ADMINISTRATIVAS. CASO: EMPRESA DEL SECTOR ALIMENTOS Y BEBIDAS DE VALENCIA ESTADO CARABOBO."**, presentado por: **Ruza**, **Jogly**, titular de la cédula de identidad Nº **V-14.924.715**, y elaborado bajo la dirección del Tutor: Dr. Del Canto Ero, titular de la cédula de identidad Nº **V- 16.245.882;** para optar al título de Magíster en Administración de Empresas, Mención Gerencia, estimamos que el mismo reúne los requisitos para ser considerado como:_____ a los _____días del mes de _____ del año _____.

Nombre y Apellido C.I. Firma

_____

_____

_____

Bárbula, Mayo de 2015

DEDICATORIA

A Dios Todopoderoso, quien ha hecho de mí todo lo que soy, por darme fuerzas para salir adelante en los momentos más difíciles.

A mis Padres, por darme la vida y su amor incondicional y por haberme inculcado valores y fuerzas para seguir creciendo como persona.

A mi esposo e hijos, por ser la fuerza que me guía día a día para alcanzar mis metas, son mi vida los amo.

A mis tutores, por su apoyo y conocimientos aportados para desarrollar este Trabajo de Grado.

A todos mis amigos y compañeros de clase que hacen vida en esta institución.

AGRADECIMIENTOS

A Dios por ayudarme a ser realidad este sueño tan anhelado.

A mis padres, principales autores de lo que hoy soy y por permanecer siempre presente en mis momentos de alegrías y tristezas.

A mi esposo e hijos, por su apoyo, paciencia y amor incondicional.

A esta casa de estudios, Universidad de Carabobo, por brindarme la oportunidad de formarme como profesional.

A mis tutores, por su gran contribución con sus conocimientos, tiempo y dedicación en la elaboración de este Trabajo de Grado.

A los profesores en general, que dedican parte de su tiempo a la enseñanza de las cosas más esenciales en la vida, luchar para salir adelante.

A todas aquellas personas que me apoyaron incondicionalmente en mi carrera.

UNIVERSIDAD DE CARABOBO
FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS Y SOCIALES
DIRECCIÓN DE ESTUDIOS DE POSTGRADO
MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS
MENCIÓN: GERENCIA

PLAN ESTRATÉGICO PARA LA REUBICACIÓN DEL RECURSO UMANO CON DISCAPACIDAD MUSCULOESQUELÉTICA EN ACTIVIDADES ADMINISTRATIVAS EN UNA EMPRESA DEL SECTOR ALIMENTOS Y BEBIDAS DE VALENCIA ESTADO CARABOBO

Trabajo Especial de Grado
Autor: Ruza, Jogly
Tutor: Del Canto, Ero
Fecha: Mayo, 2015

Resumen

La presente investigación tiene como objetivo general proponer un plan estratégico para la reubicación del recurso humano con discapacidad musculoesquelética en actividades administrativas en una empresa del sector alimentos y bebidas de Valencia estado Carabobo, a fin de optimizar el rendimiento laboral. Está enmarcada bajo la modalidad de proyecto factible, con un diseño no experimental y un nivel de estudio descriptivo. La población objeto de estudio estuvo conformada por 77 trabajadores con discapacidad musculoesquelética, mientras que la muestra fue de 43 trabajadores con discapacidad musculoesquelética. Se concluyó que en la empresa no hay cumplimiento de las leyes que amparan al recurso con discapacidad musculoesquelética, no se ha planteado un proceso de reubicación laboral para este recurso humano que se ajuste al marco jurídico vigente, entre las funciones del recurso humano discapacitado no está la ejecución de alguna actividad productiva en la empresa, el recurso humano con discapacidad musculoesquelética cumple con las funciones establecidas por la empresa, falta de motivación, el ausentismo laboral es notable. Se recomienda establecer programas motivacionales dirigidos al recurso humano con discapacidad musculoesquelética, evaluar la eficiencia y efectividad de la propuesta, a fin de aplicar medidas correctivas en caso que sea necesario, considerar la infraestructura y recursos necesarios para facilitar el desarrollo eficiente de las actividades administrativas del recurso humano con discapacidad musculoesquelética en sus puestos de trabajo.

Palabras Clave: Plan Estratégico, Reubicación, Recurso Humano con discapacidad músculo-esquelética, Actividades administrativas.

UNIVERSITY OF CARABOBO
ADDRESS OF GRADUATE STUDIES
FACULTY OF ECONOMIC AND SOCIAL
MASTER OF BUSINESS ADMINISTRATION
CITATION: MANAGEMENT
CAMPUS BÁRBULA

STRATEGIC PLAN FOR THE RELOCATION OF HUMAN RESOURCES WITH MUSCULOSKELETAL DISABILITY ADMINISTRATIVE ACTIVITIES IN A COMPANY THE FOOD AND BEVERAGE SECTOR VALENCIA CARABOBO STATE

Degree thesis

Author: Ruza, Jogly
Tutor: Del Canto, Ero
Date: May, 2015

Abstract

This research has the general objective to propose a strategic plan for the relocation of human resources with musculoskeletal disabilities in administrative activities in a company's food and beverage sector Valencia Carabobo state, to optimize work performance. It is framed in the form of feasible project, with a non-experimental design and descriptive level. The study population consisted of 77 workers with musculoskeletal disabilities, while the sample was 43 workers with musculoskeletal disabilities. It was concluded that the company no enforcement of laws that protect the resource with musculoskeletal disabilities, has not considered a process of job relocation to this human resource that matches the existing legal framework, including human resource functions disabled is not the implementation of some productive activity in the business, human resource with musculoskeletal disability meets the tasks set by the company, lack of motivation, absenteeism is remarkable. We recommend setting aimed at human resource with musculoskeletal disabilities motivational programs, evaluate the efficiency and effectiveness of the proposal, to implement corrective measures if necessary, consider the infrastructure and resources needed to facilitate the efficient development of administrative activities human resource with musculoskeletal disabilities in their jobs.

Keywords: Strategic Plan, Relocation, Human Resources with musculoskeletal disabilities, administrative activities.

ÍNDICE GENERAL

Pág.

Dedicatoria vi

Agradecimientos vii

Resumen viii

Índice General x

Índice de Cuadros xii

Introducción 13

CAPÍTULO I

EL PROBLEMA

Planteamiento del Problema 17

Objetivos de la investigación 23

Justificación de la investigación 24

CAPÍTULO II

MARCO TEÓRICO

Antecedentes de la Investigación 27

Bases Teóricas 42

Bases Legales 57

Definición de Términos básicos 62

CAPÍTULO III

MARCO METODOLÓGICO

Diseño de la Investigación 65
Tipo de Investigación 66
Nivel de Estudio 66
Población y Muestra 67
Técnicas e Instrumentos de Recolección de Datos 68
Validez y Confiabilidad del Instrumento 70

CAPÍTULO IV

ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE LOS RESULTADOS 78

CAPÍTULO V

PROPUESTA 123

CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES 137
LISTA DE REFERENCIAS 142
ANEXOS 150

ÍNDICE DE CUADROS

Cuadro Nº		Pág.
1.	Criterios de Decisión	71
2.	Cuadro de operacionalización de los objetivos	74
3.	Cumplimiento de leyes	79
4.	Marco jurídico vigente	81
5.	Funciones	83
6.	Cumplimiento de funciones	85
7.	Motivación	87
8.	Incentivos	89
9.	Ausentismo	90
10.	Asistencia	92
11.	Productivo	94
12.	Rendimiento en las tareas	96
13.	Satisfacción	98
14.	Discapacidad – Desempeño	100
15.	Cumplimiento de metas y objetivos	103
16.	Participación	104
17.	Plan estratégico	106
18.	Participación en plan estratégico	107
19.	Diseño de puestos de trabajo	109
20.	Participación en proceso de inserción laboral	111
21.	Actividades administrativas	113
22.	Reubicación	115
23.	Inclusión en plan estratégico	117
24.	Programa formativo	119

INTRODUCCIÓN

La mecanización constante del trabajo, los cambios de ritmo de producción, los horarios, las tecnologías, la presencia de contaminantes en el medio ambiente, la implantación de ritmos rápidos y las aptitudes personales entre otros factores, generan una serie de condiciones que pueden influir en el deterioro de la salud y seguridad del trabajador.

Según la Organización Internacional del Trabajo (OIT) (2010), a nivel mundial se suscitan en los puestos de trabajo numerosos procesos peligrosos disergonómicos, anualmente ocurren aproximadamente 337 millones de accidentes en el lugar de trabajo, que traen como consecuencia ausencias prolongadas del trabajo y diariamente mueren cerca de 6.300 personas como resultado de lesiones o enfermedades relacionadas con el trabajo, lo cual corresponde a más de 2,3 millones de muertes al año.

De acuerdo a estadísticas del Instituto Nacional de Prevención, Salud y Seguridad Laborales (INPSASEL) (2013), en Venezuela el 39,7% de los accidentes laborales ocurrieron en industrias manufactureras, siendo los principales agentes causantes de la lesión: otros agentes materiales no citados en la clasificación (14,3%), edificios, superficies al mismo nivel (12,6%), materiales, objetos, productos, elementos constitutivos de máquina o de vehículos, fragmentos y polvos (12,3%), las áreas del cuerpo más afectadas fueron las extremidades superiores (42,1%) y las extremidades inferiores (27,6%).

Es por ello que la Ley Orgánica de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo (LOPCyMAT) (2005) y la Norma Técnica Programa de Seguridad y Salud en el Trabajo (NT-01-2008), se están aplicando con más rigurosidad, recayendo en las organizaciones, grandes responsabilidades y sanciones en el caso de incumplimiento. Este escenario obliga a las empresas a cumplir con puntualidad sus responsabilidades, lo que amerita que, en el caso de presentarse un accidente laboral (además de notificarlo) sea investigado a profundidad para detectar exhaustivamente las causas que lo originaron y tomar acciones para prevenir los riesgos laborales.

En el cumplimiento de la Ley Orgánica de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo (LOPCyMAT) (2005), dado que en la empresa del sector alimentos y bebidas ubicada en Valencia estado Carabobo, se han producido numerosos accidentes laborales que han ocasionado discapacidad en los trabajadores, considerándolos con discapacidad musculoesquelética, se plantea la reubicación laboral de este recurso humano para desarrollar actividades en el área administrativa de la compañía. Por lo tanto, atendiendo el compromiso contraído por los trabajadores en el logro de los objetivos, la organización debe realizar transformaciones estructurales importantes en el mediano y largo plazo para estar a la altura de las exigencias inherentes al desempeño del personal.

Tomando en consideración la relevancia de la reubicación laboral, se planteó el presente Trabajo de Grado, con el objetivo general de proponer un plan estratégico para la reubicación del recurso humano con discapacidad musculoesquelética en actividades administrativas en una empresa del sector alimentos y bebidas de Valencia estado Carabobo, a fin de optimizar

el rendimiento laboral.

Cabe destacar, que este Trabajo de Grado reúne las características de un proyecto factible, ya que propone una solución viable a un problema de tipo práctico, para satisfacer las necesidades y expectativas de la empresa en estudio. Está estructurado en cinco (05) capítulos, los cuales se especifican a continuación:

En el capítulo I: se expone la situación problemática enmarcada en el planteamiento del problema, el establecimiento de los objetivos de la investigación, tanto el general como los específicos, así como la justificación.

En el capítulo II: se aborda el Marco Teórico, donde se consolidan los antecedentes de la investigación. Seguidamente, se presenta la fundamentación teórica que se basa en conceptos, teorías y principios, especialmente de plan estratégico, reubicación laboral y discapacidad, bases legales, así como la definición de aquellos términos más relevantes para el estudio.

En el capítulo III: se desarrolla el Marco Metodológico, donde se describe el diseño de la investigación, tipo de investigación, nivel de estudio, población, muestra, técnicas e instrumentos de recolección de datos, técnicas de análisis de datos, validez del instrumento y confiabilidad del instrumento.

En el capítulo IV: se presenta el análisis e interpretación de los resultados obtenidos de la aplicación del instrumento diseñado en esta investigación, como es el cuestionario y, se desarrollan los objetivos específicos formulados.

Con base en lo anterior, en el capítulo V: se presenta la propuesta como valor agregado de la investigación.

Finaliza la investigación con sus correspondientes conclusiones, recomendaciones y los anexos que la sustentan.

CAPÍTULO I

EL PROBLEMA

Planteamiento del Problema

El trabajo es considerado un hecho social inherente a la condición humana, que está inmerso en un contexto susceptible a los cambios que se operan en los sistemas económicos y políticos del entorno local y global. En tal sentido, las relaciones que en ocasión del trabajo se dan, son un componente de la red sobre la que se teje la sociedad humana. Además, según Stoner, Freeman y Gilbert (1996: 24), “el nuevo trabajo implica menos repetición monótona y más soluciones de problemas. Se agrega valor adaptando y mejorando continuamente un producto o servicio con el objeto de satisfacer las necesidades de los.”

En efecto, se interpreta a Montero (2006: 8), quien define el trabajo como la energía del ser humano que recrea y cambia el mundo, es un medio de supervivencia porque el trabajador recibe remuneraciones a través de los sueldos y salarios, es una expresión de solidaridad ante las necesidades de otros, el propulsor de cambio hacia el descubrimiento de la creación a través de la ciencia y la tecnología, es un espacio de encuentro de los seres humanos y para la socialización, como seres inteligentes y libres que son, que les permite la aplicación y obtención de competencias, enmarcadas en el ser, saber, saber hacer y saber estar.

En este orden de ideas, es importante señalar que toda organización se crea para ciertos fines y se estructura conforme a ellos, y los realiza a través de las relaciones personales que constituyen justamente su estructura. La organización tiene que ver con la agrupación de actividades necesarias para alcanzar los objetivos de la empresa y la asignación de cada grupo de actividades a un trabajador, con la autoridad necesaria para administrar dichas actividades. De acuerdo con esto, la organización significa el establecimiento de relaciones de autoridad, y con la coordinación entre ellas, tanto vertical como horizontal, en la estructura de la empresa.

De hecho, las organizaciones, dependerán siempre de los objetivos previamente establecidos, por gerentes, tales como la motivación de personal, adiestramiento, concienciación de las responsabilidades asumidas en el ambiente laboral, clima organizacional, productividad en el servicio, entre otros, los cuales pueden ser utilizados como herramientas para alcanzar los niveles de una organización capaz de cumplir con sus metas, y a su vez permitirá a la organización aumentar el rendimiento laboral en pro de mejorar la productividad empresarial.

En tal sentido, el rendimiento laboral está relacionado con los esfuerzos personales del recurso humano, la consecución de los objetivos y resultados deseados, así como la retribución. Por ello, es importante que las personas contribuyan con la organización ya que con su trabajo, en el mayor grado y en la mejor forma posible, ayudan al logro de las finalidades organizativas. Por tanto, es necesario que la gerencia en las organizaciones se enfoque en la creación de identidad propia que motive a sus trabajadores al logro de los objetivos que desee alcanzar y a entender sus necesidades para generar

una mejor comunicación, apoyo, participación, resolver conflictos, tomar decisiones y crear un mejor ambiente de trabajo; siendo esto aplicable al recurso humano con discapacidad para el cargo y eliminar la insatisfacción laboral que conduce a reposos continuos y ausentismo laboral.

En este contexto, vale señalar que el ausentismo laboral desde un punto general es considerado una medida muy cercana al grado de malestar alcanzado por una persona, tanto en el área laboral como en la personal y que por ende influye altamente el rendimiento de los empleados que deben cumplir con las funciones de quienes no asisten.

En este ámbito, la gerencia tiene un importante rol en la observación de la satisfacción para mejorar el desempeño laboral del empleado, sus requerimientos relacionados con la organización, desarrollo y retención, las debilidades y fortalezas en el cumplimiento de sus funciones, y de allí aplicará estrategias gerenciales, en las que se pueda reubicar al recurso humano en actividades productivas, estableciendo a su vez, planes de carrera que de acuerdo con Mondy y Noe (2005: 241-242), contribuyen a lograr el desarrollo eficaz del talento disponible, oportunidades de autoevaluación para los empleados que están considerando o no tradicionales trayectorias de carrera, desarrollo de trayectorias de carrera que trasciendan decisiones y ubicaciones geográficas, una demostración de compromiso tangible, satisfacción de las necesidades específicas de desarrollo de los empleados, mejoramiento del desempeño, aumento de la lealtad y motivación, lo que produce una disminución de la rotación.

En función de lo citado, vale señalar que efectivamente la gerencia debe abocarse a mejorar y desarrollar las habilidades y destrezas para el trabajo en aquellos recursos humanos que estén discapacitados y no puedan ejercer las funciones del cargo asignado y de esta manera lograr su reubicación, por ser éste un recurso valioso que permite optimizar el desempeño del recurso humano para el cumplimiento de las metas y objetivos organizacionales.

En efecto, la reubicación de trabajadores en actividades productivas constituye una estrategia gerencial innovadora que impacta de manera positiva en el cumplimiento de los objetivos organizacionales y convierte al gerente en un líder innovador y entusiasta. Tal como cita Van Der Berghe (2005: 93), que el gerente debe ser: “innovador y de mente abierta, debe ser no sólo un líder entusiasta sino también debe generar entusiasmo en todos los niveles de la organización facilitando que cada empleado se haga responsable de mejorar la productividad en la empresa”.

En correspondencia con lo reseñado, es evidente que las empresas requieren de una gerencia innovadora que aplique estrategias para problemas laborales existentes como el personal con discapacidad musculoesquelética o por enfermedad profesional que aparece en nómina y la insatisfacción laboral que afectan el desempeño empresarial y la productividad.

En esta perspectiva, conviene destacar el caso de la empresa del sector alimentos y bebidas de Valencia estado Carabobo, que tiene una plantilla de trabajadores que tienen discapacidad musculoesquelética y por tanto, no

pueden ejercer el cargo asignado, debido a que presentan enfermedades profesionales tales como hernias, deformidades causadas por accidentes de trabajo, que sin llegar a constituir incapacidad permanente, suponen una disminución de la integridad física del trabajador, entre otras, los cuales reciben su salario y beneficios laborales sin ejercer funciones; ocasionando altos costos laborales por concepto de sueldos y salarios, así como malestar en los empleados que hasta ahora han cumplido fielmente con sus labores, causando fatiga, agotamiento y estrés por sobrecarga laboral. Esta situación trae como consecuencia desmotivación, retraso en las labores establecidas, disminuyendo así la eficiencia del trabajo y la calidad del mismo. Si bien este recurso humano está inhabilitado para su cargo habitual, pueden dedicarse a otras actividades u oficios dentro de la empresa, pero la empresa no ha iniciado proceso de reubicación.

En esta línea conviene mencionar que el recurso humano con discapacidad musculoesquelética permanece en la empresa durante la jornada laboral, en los espacios para la socialización, haciendo ruidos y algarabías, afectando de esta manera al resto de los trabajadores que hacen vida laboral en la empresa del sector alimentos y bebidas, lo que ocasiona distracción e impacta negativamente en el rendimiento laboral.

Actualmente, la empresa del sector alimentos y bebidas realiza un proceso de capacitación del recurso humano con discapacidad musculoesquelética, con el fin de motivarlos para el trabajo, y son evaluados en grupos por el departamento de Rehabilitación y Fisiatría del Seguro Social Obligatorio Ríos Carreño en la ciudad de Caracas, allí un médico avalado por el Consejo Nacional para las Personas con Discapacidad (CONAPDIS)

certifica la incapacidad del trabajador por minusvalía a través del formato destinado para tal fin y determina por la cantidad de reposos que tenga cada trabajador con discapacidad musculoesquelética y sus condiciones físicas si otorgan o no el certificado de incapacidad residual por el 77% de incapacidad.

Es importante mencionar que con este certificado, los trabajadores son jubilados y/o liquidados de acuerdo a la edad y años de servicio que tengan. Ahora, si el trabajador con discapacidad está en capacidad de ser reubicado, entonces se incorpora al proceso de capacitación y posteriormente son reubicados.

En función de lo expuesto en los párrafos precedentes, valdría interesarse sobre la solución a tal problemática descrita en un plan estratégico para la reubicación del recurso humano con discapacidad musculoesquelética en actividades administrativas en una empresa del sector alimentos y bebidas de Valencia estado Carabobo, a fin de optimizar el rendimiento laboral.

Formulación del Problema

Tomando en consideración lo antes descrito se plantea la interrogante de este problema: ¿De qué manera se puede reubicar el recurso humano con discapacidad musculoesquelética en actividades administrativas en una empresa del sector alimentos y bebidas de Valencia estado Carabobo, para que contribuya a la optimización del rendimiento laboral con un plan

estratégico?

Objetivos de la Investigación

Objetivo General

Proponer un plan estratégico para la reubicación del recurso humano con discapacidad musculoesquelética en actividades administrativas en una empresa del sector alimentos y bebidas de Valencia estado Carabobo, a fin de optimizar el rendimiento laboral.

Objetivos Específicos

- Identificar la situación actual de una empresa del sector alimentos y bebidas de Valencia estado Carabobo, con relación a la existencia del recurso humano con discapacidad musculoesquelética y del rendimiento laboral.

- Determinar la necesidad de reubicación del recurso humano con discapacidad musculoesquelética en actividades administrativas en una empresa del sector alimentos y bebidas.

- Definir las estrategias para la reubicación laboral y optimización del rendimiento laboral en una empresa del sector alimentos y bebidas de Valencia estado Carabobo.

- Diseñar un plan estratégico para la reubicación del recurso humano con discapacidad musculoesquelética en actividades administrativas en una empresa del sector alimentos y bebidas de Valencia estado Carabobo.

Justificación

Para destacar la importancia y relevancia del presente estudio perteneciente a la línea de investigación “Estudio de las Organizaciones”, se hace hincapié en las acotaciones de Hernández, Fernández y Baptista (2006), se consideran como elementos de justificación: la conveniencia, la relevancia social, las implicaciones prácticas, el valor teórico y la utilidad metodológica. Con relación a la conveniencia, la presente investigación fue motivada por la problemática que presenta la empresa del sector alimentos y bebidas, dado que dispone de una amplia lista de personal que se encuentra con discapacidad musculoesquelética para ejercer funciones laborales, lo que significa altos costos en sueldos y salarios, así como mayor carga de trabajo para el recurso humano que no presenta enfermedades profesionales, siendo ésta una preocupación de la gerencia de esta compañía.

Ante esta situación, se decidió aportar como solución una propuesta de un plan estratégico viable orientado a la reubicación del recurso humano con discapacidad musculoesquelética en actividades administrativas en una empresa del sector alimentos y bebidas de Valencia estado Carabobo, tales como sacar fotocopias, emisión de correspondencias, archivos, gestiones administrativas, que beneficiará a la empresa estudiada y demás sucursales, en cuanto a la reducción de sus costos operacionales, de sueldos y salarios, lograr mayor rendimiento laboral, clima organizacional adecuado, mayor eficiencia y productividad. En referencia a la relevancia social de la investigación, vale destacar la motivación e importancia que adquiere el recurso humano que se encuentra inactivo, al reubicarlo en actividades laborales en las que se sienta un ser productivo ante la sociedad y que puede aportar productividad a la organización de la que es parte integrante.

De igual modo, la investigación tiene implicaciones prácticas, dado que el plan estratégico que se pretende proponer para la reubicación del recurso humano con discapacidad musculoesquelética en actividades administrativas, tiene como fin que la empresa objeto de estudio lo implemente con el propósito de reubicar al recurso humano en actividades productivas para que se sientan útiles, satisfechos, motivados, comprometidos e identificados con la empresa que contribuya al logro de los objetivos organizacionales.

Por otra parte, el valor teórico de la investigación está representado por la teoría y los resultados que se emanen de esta investigación los cuales facilitarán a la población estudiantil y a los egresados de esta y otra casa de estudios, la amplitud y diversidad de sus conocimientos en temas de

gerencia. El aporte académico se centra en que se podrá ampliar información acerca del estudio de las organizaciones, proporcionando herramientas útiles para la reubicación laboral. De igual forma este trabajo impulsará a futuros investigadores a la continuidad y desarrollo de este tema. También, es de resaltar que la utilidad metodológica está referida a la ampliación de conocimientos en materia gerencial relacionada con la reubicación laboral. Es un tema de relevancia para profesionales, investigadores y empresarios, siendo los resultados de la investigación beneficiosos para la empresa.

CAPÍTULO II

MARCO TEÓRICO

Antecedentes de la Investigación

Sánchez, M. (2010), presentó una tesis Doctoral en la Universidad de Coruña, titulada: **Factores Determinantes para la Inserción y Distintas Formas de Participación en el Mercado Laboral Gallego.** En este trabajo se estudian las características personales que determinan la inserción, y en caso afirmativo la forma de participación, en el mercado de trabajo de Galicia. Para ello se construyen tres modelos: en el modelo de actividad se estima la probabilidad de que una persona en edad de trabajar forme parte de la población activa; el modelo de ocupación trata de medir la probabilidad de que un activo encuentre trabajo; y, por último, el modelo de salarización explica la probabilidad de que un activo sea trabajador por cuenta ajena.

Una vez estimados los parámetros de los distintos modelos mediante regresiones logísticas binarias, se calculan las probabilidades de actividad, ocupación y salarización condicionadas a distintas características personales, para evaluar la influencia real de las mismas en la forma en que un individuo se integra en el mercado de trabajo. Del análisis empírico se obtiene que la característica más destacada es el sexo, y que la influencia de las demás variables sobre las distintas probabilidades varía en función del sexo de la persona analizada. La investigación referida se vincula con la

presente en cuanto al énfasis en el tema de la inserción laboral y aporta tres modelos que pudieran ser utilidad para la elaboración del plan estratégico que se propone.

Asimismo, Aguirre, Arecia; Benages, Sonia; Palanques, María y Otros (2011), realizaron una investigación en la Universitat Jaume I, titulada: **Factores que favorecen la inserción laboral de las personas con discapacidad en Castellón**, en la que exponen que es una realidad que las personas con discapacidad se encuentran en situación de desventaja a la hora de encontrar un puesto de trabajo. Teniendo en cuenta la actual situación del mercado laboral y las consecuencias que de ello se derivan, se decide observar las variables que influyen en el proceso de inserción laboral, centrándose en las personas con discapacidad, ya que por sus características presentan mayor vulnerabilidad. El objetivo principal es el conocimiento y fortalecimiento de las mismas para mejorar la inserción laboral de este colectivo.

Las personas encuestadas han sido los responsables de recursos humanos de diferentes empresas de Castellón, a los que se les ha pasado una escala tipo Likert del 1 al 4 con el título: Cuestionario de valoración de las variables influyentes en la inserción laboral de personas con discapacidad, confeccionado por el grupo y validado por expertos. Las variables a estudiar fueron: Formación, Habilidades, Papel del trabajador social, Adaptaciones, Integración, Rendimiento laboral, Diferentes grupos de discapacidades, Imagen, Sector de Actividad y Características de la empresa: con o sin empleados con discapacidad. Finalmente la investigación sugiere que cada una de las variables propuestas son relevantes y

favorecen, según los empresarios, a la hora de contratar al trabajador.

Concluyó que el estudio ha resultado útil para conocer los factores de inserción de personas con discapacidad en el mundo laboral y contrastar de este modo con investigaciones anteriores como Pallisera, Fullana y Vila (2005). En comparación con éste, se han encontrado similitudes en las variables que influyen en el proceso estudiado y se hayan rasgos comunes de influencia en factores tales como la formación, el seguimiento en la inserción, el entorno laboral y habilidades y destrezas personales del trabajador.

También evidenció que todas las variables que se han estudiado favorecen la inserción laboral de este colectivo, desde el punto de vista del empresario. Y como se ha concretado anteriormente, se pueden diseñar diferentes vías de investigación a partir de esta base. Pero, principalmente, el objetivo de recoger variables que influyan en la inserción laboral de personas con discapacidad se ha plasmado y con ello, se puede comenzar a plantear diferentes recursos de ayuda para este colectivo a la hora de incorporarse al mercado laboral. Las variables como la formación específica, la responsabilidad laboral, la motivación en el desempeño laboral y la aceptación por el resto de compañeros y compañeras de la empresa tienen más influencia que otras como las habilidades sociales y relacionales, la imagen personal y las dificultades en el acceso a la bolsa por parte de éstas a la hora de contratar a personal con los diferentes tipos de diversidad funcional. Esta investigación aportó hallazgos de importancia en cuanto a discapacidad y procesos de inserción, y fue de utilidad en la contrastación de resultados.

También, Segundo, M. (2009), realizó una Tesis para obtener el grado de Maestría en Gobierno y Asuntos Público en la Universidad Autónoma Ciudad Juárez, titulada: **Inserción al Mercado Laboral de los Profesionistas de la UACJ: Desde el Enfoque de la Política de Ampliación de Cobertura 1,** la cual trata de evaluar los efectos de una política educativa e institucional de ampliación y diversificación de cobertura en la inserción laboral de los egresados de la UACJ.

Para medir la inserción laboral se toman en cuenta dos indicadores: el tiempo de hallar empleo y los ingresos. Se analizan los determinantes de la inserción laboral de los egresados de la Universidad Autónoma de Ciudad Juárez (UACJ), bajo la lógica de la política pública de ampliación y diversificación de cobertura de la matrícula de educación superior como detonante de cambios en dicha inserción. Uno de los objetivos de la política pública de educación es ampliar el acceso a las personas interesadas en llevar a cabo estudios de nivel superior, sin embargo, este crecimiento de matrícula debe ir de la mano con una diversificación de los programas educativos, lo anterior es capturado en el programa sectorial de educación superior 2000-2006.

Una de las pretensiones del trabajo es encontrar de qué manera la política de diversificación que con éxito ha llevado a cabo la UACJ ha repercutido en el tiempo que tardan sus estudiantes en encontrar empleo al término de sus estudios de nivel licenciatura, así, como el ingreso que ellos perciben en su empleo, después de dos años de egreso. Para este cometido se usó la información del Seguimiento de Egresados que ha realizado año con año la UACJ a los egresados en el periodo 2001-2004 y que fueron

encuestados en los periodos 2003-2006, usando los modelos estadísticos logísticos para medir dichos efectos, controlando por características individuales.

El estudio tomó elementos analíticos de la teoría neoclásica del mercado laboral, del análisis de política pública, basado sobre todo en el proceso de las políticas públicas. Entre los principales hallazgos se encuentran: La ampliación de la matrícula por parte de la UACJ en carreras que por tradición cuentan con baja concentración de demanda estudiantil no ha afectado el tiempo que tardan sus egresados en encontrar empleo, lo que nos indica que la diversificación de la matrícula no ha generado un efecto negativo en la incorporación de los egresados de la UACJ a la vida laboral. Por el contrario, cuando los egresados pertenecen a una carrera de baja concentración, tiene una menor probabilidad de contar con un ingreso mensual de más de 6 salarios mínimos, esto genera un efecto negativo en el bienestar del individuo, así como desigualdad entre individuos con los mismos años académicos.

De esta manera el desempeño de la política pública ha sido parcial, ha generado un mayor número de egresados, sin aumentar el tiempo de la transición escuela-trabajo, sin embargo ha generado una mayor dispersión salarial entre los individuos con el mismo grado de escolaridad. En lo que respecta al diseño de los estudios de egresados, éste ayuda a medir ciertos determinantes de la inserción laboral, pero no permite medir el desempleo y la calidad del empleo con mayor precisión, lo que sería útil para una mejor toma de decisiones. Dicha investigación aporta teoría de inserción laboral y

sirvió como guía para la elaboración de la propuesta.

A la par, Olmos, P. (2009), presentó una tesis doctoral en calidad e innovación de procesos educativos en la Universidad Autónoma de Barcelona, titulada: **Empleabilidad y Adaptabilidad de los Jóvenes con Inteligencia Límite y sus Procesos de Integración Laboral: Hacia un modelo de formación y de orientación para su inserción en el mundo del trabajo,** cuyo objetivo general fue proponer un modelo de formación y de orientación para la inserción laboral de los jóvenes con inteligencia límite en el mundo del trabajo.

El proceso metodológico consistió en conocer el contexto de actuación, y detectar las necesidades, a través de un estudio descriptivo-interpretativo, que va a exigir: La definición y concreción de la muestra del estudio, los servicios de integración laboral (SIL), la elaboración de los instrumentos de recogida de información que respondan a los objetivos planteados, mediante el cuadro de entrevista (guía básica y orientativa de contenido), ficha de registro de información de las entrevistas, ficha de registro de información del análisis que se haga del soporte documental (estructura organizativa, planes y/o programas de intervención, otras actuaciones para la integración). La población muestral quedó representada por dos servicios de integración: Servicio de integración sociolaboral (SISL) de la Diputación de Barcelona y el servicio local de ocupación (SLO) Vapor Llonch del Ayuntamiento de Sabadell.

Concluyó que el mercado de trabajo actual "discapacita" cuando

manifiesta factores relacionados con: El desconocimiento respecto a las potencialidades, capacidades y competencias reales de las personas con discapacidad; especialmente intelectual, la falta de adaptación de los contextos laborales a las necesidades y requerimientos básicos que las discapacidades presentan, la ausencia de soportes y/o apoyos naturales y de servicios que permitan superar las barreras de tipo físico, psicológico, económico y también social que obstaculizan la integración plena y exitosa de las personas con discapacidad en el mercado de trabajo, la escasa responsabilidad social de muchas empresas, la ausencia de planes de carrera para los trabajadores con discapacidad que en la mayoría de casos se ve relegada a los perfiles profesionales de menor cualificación.

Pero la evolución positiva hacia la aceptación de la discapacidad por parte del mercado de trabajo permite enunciar toda una serie de factores que "capacitan" cuando: Se incrementan las actuaciones que permiten mejorar el conocimiento de la discapacidad, así como el de sus potencialidades, capacidades y competencias y existe una mayor participación del mercado de trabajo en las políticas activas de empleo en orden a una mayor responsabilidad social, concepto concebido cada vez más como inversión. Una empresa socialmente responsable proyecta una buena imagen social y a su vez incrementa su competitividad en el mercado de trabajo.

También concluyó que la principal vía de acceso al mercado de trabajo de los jóvenes con inteligencia límite que orienta los programas y actuaciones de estos servicios es la del empleo no protegido (Los centros especiales de trabajo son una de las alternativas para la adquisición de habilidades

sociales y competencias laborales básicas y específicas que posteriormente les facilitarán el acceso al mercado de trabajo ordinario) y que en orden a la permanencia de estos jóvenes en el mercado laboral: Los programas de formación y de orientación prelaborales trabajan la adquisición de dos meta competencias que resultan clave ya no sólo para acceder, sino mantenerse en el puesto de trabajo: empleabilidad y adaptabilidad.

La metodología de trabajo ECA permite un seguimiento, asesoramiento, apoyo y soporte a largo plazo ya no sólo para el joven trabajador, sino también para la empresa que contrata, así como para todos sus integrantes que se forman como soportes naturales, aspecto que va a ayudar a la permanencia de este trabajador en su puesto de trabajo.

La formación continua de los jóvenes con inteligencia límite en el puesto de trabajo va a permitir mejorar sus competencias profesionales así como su capacidad de adaptación, incrementando consecuentemente las posibilidades de permanencia en el mercado de trabajo. Esta investigación aporta bases teóricas y hallazgos de utilidad en cuanto a la inserción laboral desde el punto de vista de un modelo de formación.

En este mismo orden de ideas, el estudio realizado por: Ruiz, M (2002), quien elaboró una tesis doctoral titulada **Trabajo y Discapacidad: Incidencia de Factores Sociales y Educativos en Extremadura ciudad de Badajoz, España,** donde el objetivo general del mismo fue conocer las oportunidades del mercado laboral que permitan mejorar las condiciones de acceso de las personas con discapacidad.

En dicho trabajo, la autora concluyó que tanto empresas como minusválidos son agentes claves en la situación del mercado laboral, igualmente que las empresas manejan poca información en todo lo relacionado al mercado laboral, y no solo lo relevante al tema de los minusválidos, recomendando finalmente: a) Ofrecer a las empresas información, acerca de la contratación, b) Más ayuda por parte de la administración a las empresas que contraten trabajadores minusválidos, c) Incrementar el número de personas con discapacidad a contratar en las empresas, d) Más participación de las empresas en lo que se refiere a la toma de decisiones sobre el tema; como prioritario y urgente, e) Formación laboral en el colectivo de minusválidos, sobre todo para lo más jóvenes y potenciar más la participación de la mujer, f) Cursos de alfabetización entre los minusválidos de más edad, incentivando la asistencia, g) Más servicio de apoyo en el medio rural, fomentando todo tipo de actuaciones en lo referido a la mejora de servicios en este medio, h) Fomentar por parte de las administraciones competentes la integración, el respeto y la igualdad de oportunidades para aquellas personas disminuidas en sus capacidades.

García, J. (2011), presentó una investigación para optar al título de Magíster en Administración del Trabajo y Relaciones Laborales en la Dirección de Estudios de Postgrado de la Universidad de Carabobo, titulada: **Las Personas con Discapacidad en el Campo Laboral, Regulaciones, Desarrollo y Oportunidades: Caso Estudio Diques Astilleros Nacionales C.A. (DIANCA),** a fin de que permitiera visualizar que el desarrollo de las personas con discapacidad es un tema complejo el cual ha requerido de estudios profundos dentro de la sociedad, ya que con las nuevas leyes con las cuales se cuenta, permite a las personas con capacidades especiales ser insertados en el campo laboral.

La misma tiene como propósito dar a conocer la problemática a las que se enfrentan las personas con discapacidad en el momento de su inserción en la empresa caso estudio y el cumplimiento de las Regulaciones, Desarrollo y Oportunidades que se les deben de brindar a los afectados. Para la misma la metodología utilizada corresponde a una investigación de tipo descriptiva apoyándose con una investigación de Campo, la cual permitió obtener la información de manera directa, cabe destacar que la empresa presenta serias debilidades para cumplir con lo establecido por el ejecutivo nacional y la Ley desarrollada con el mismo fin además de las diversas normativas, así como la falta de normativas y políticas. Este antecedente tiene vinculación con la presente investigación, pues se centra en la inserción laboral y aporta para este Trabajo de Grado, las regulaciones y su cumplimiento para el recurso humano con discapacidad.

Igualmente, Guerrero, X. (2007), desarrolló un Trabajo de Grado titulado: **Vinculación de las Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo y su Efecto en el Bienestar y la Salud de los Trabajadores y Trabajadoras del Área de la Tintorería, Una Apreciación desde la Óptica de los Mismos. Caso Específico: Quick-Press Viñedo,** presentada en la Dirección de Estudios de Postgrado de la Universidad de Carabobo para optar al título de Magíster en Derecho del trabajo, se basó en analizar la vinculación de las condiciones y medio ambiente de trabajo y su efecto en el bienestar y la salud de los trabajadores y trabajadoras del área de la tintorería, una apreciación desde la óptica de los mismos. Caso específico: Quick-Press Viñedo, ubicada en el Sector El Viñedo, del Municipio Valencia del Estado Carabobo. Para ello se realizó una investigación netamente de campo, con un nivel descriptivo y fue complementado con un enfoque documental del mismo. Se seleccionó el total de la población de los trabajadores. Se aplicó

un cuestionario, a los quince trabajadores de la organización.

Concluyó que se evidencia la necesidad de diseñar la estructura necesaria para el comité de seguridad y salud laboral de la empresa. Asimismo, es oportuno brindarles a los trabajadores la oportunidad de realizar talleres formativos en cuanto a seguridad y salud laboral. De igual modo, se debe elaborar el plan de capacitación anual en materia de seguridad y salud laboral, donde se tendrán en cuenta las acciones de adiestramiento y entrenamiento del personal. Indistintamente, se debe crear conciencia en toda la empresa que la seguridad y salud en el trabajo constituyen una responsabilidad común de todos los trabajadores de la misma y que ha de ser un aspecto necesario para la organización. Dicha investigación aporta aspectos teóricos de importancia relacionados con la salud laboral y la inserción de los trabajadores.

Salazar, C. (2006), en su trabajo de grado para optar al título de Magíster Scientiarum en Gerencia de Recursos Humanos en la Universidad Central de Venezuela, titulado: **Factores Críticos que Afectan el Rendimiento Laboral del Personal Académico y Administrativo: Aproximación a un Enfoque Metodológico para la Medición del clima Organizacional en la Universidad Simón Bolívar**, cuyo objetivo general fue destacar la posibilidad que abre a las autoridades universitarias de contar con un estudio real de las condiciones presentes en el ambiente laboral con miras a optimizar la calidad de vida de su capital humano y garantizar un alto nivel de desempeño. La investigación se inscribe inicialmente en el tipo descriptivo, ya que intenta describir las variables del clima y el rendimiento laboral, para luego transformarse en explicativa al determinar las causas del rendimiento

laboral y sus relaciones con el clima.

La metodología se enmarca en el enfoque mixto cualitativo, con técnicas de campo. Concluyó que las autoridades universitarias deben enfatizar en la motivación laboral, estimular la participación e introducir mejoras en el ambiente laboral para elevar la calidad de vida como medios para asegurar el compromiso, la dedicación y el esfuerzo en la búsqueda de altos niveles de rendimiento. Dicha investigación aporta teoría relacionada con el rendimiento laboral, la cual resulta de utilidad en la elaboración de la propuesta.

Otro antecedente de especial interés, lo constituye la investigación realizada por Alvarado. D. (2006), titulada: **Ausentismo y Problemas Músculo- Esqueléticos en Miembros Superiores**, presentada en la Universidad Central de Venezuela para optar al título de Magíster Scientiarum en Gerencia de Recursos Humanos. Su objetivo general fue analizar el Ausentismo y los problemas músculo-esqueléticos generados por factores de riesgo biomecánicas en una empresa metalúrgica ubicada en la zona industrial de Valencia, Estado Carabobo; la metodología utilizada se basó en la revisión documental de los archivos del departamento de R.R.H.H y del servicio Médico.

La investigación se encuentra enmarcada en un estudio de campo a nivel descriptivo, por medio del cual lograron realizar el análisis, trabajaron con una población finita de 249 trabajadores de nómina diaria, a la cual le establecieron una muestra probabilística aleatoria de 96 trabajadores, a

quienes le aplicaron la lista de chequeo ergonómica sugerida por el modelo anteriormente mencionado, cuyos resultados fueron procesados y reflejados en cuadros y gráficos de barras, se interpretó y analizó cada uno.

Las principales conclusiones a las que llegaron fueron: A pesar que el nivel de Ausentismo relacionado con problemas músculo-esqueléticos en miembros superiores es bajo, existen factores de riesgo biomecánicas que afectan a dichos miembros, principalmente a nivel de las manos, muñecas y hombros; además de que el modelo aplicado es un instrumento muy útil y efectivo que permitió cumplir de manera efectiva con los objetivos propuestos. Se recomendó la aplicación del modelo de Estrategia de Prevención de Lesiones de Miembros Superiores por Trauma Acumulativo de la Universidad Católica de Lovaina, Bélgica. Dicha investigación aporta teoría y resultados relacionados con la discapacidad por lesiones musculoesquelética, los cuales afectan el rendimiento laboral.

Silva, N. (2005), presentó una investigación para optar al título de Magíster en Derecho al trabajo, mención Derecho del trabajo en la Dirección de Estudios de Postgrado de la Universidad de Carabobo, titulada: **Condiciones del Medio Laboral, Percepción de la Salud y Rendimiento Laboral de los Empleados del Circuito Laboral de Valencia Estado Carabobo**, la cual tuvo como propósito describir la relación entre las condiciones del medio laboral, la salud y el rendimiento de los empleados del circuito laboral de Valencia Estado Carabobo. Fue concebido como un trabajo de campo, no experimental a nivel descriptivo. El universo de estudio estuvo conformado por todos los empleados del circuito laboral. La recolección de datos se logró con un cuestionario estructurado, estilo Likert,

y una guía de entrevista semi estructurada, ambos validados por juicio de expertos, y la confiabilidad se obtuvo a través de la fórmula Alfa de Cronbach.

El trabajo se apoyó teóricamente en los postulados: La organización de trabajo, salud y seguridad en el trabajo, condiciones y medio ambiente de trabajo, motivación y rendimiento laboral; legalmente en la Constitución Nacional, Ley Orgánica del Trabajo, Ley Orgánica de Prevención Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo, Ley Orgánica de Seguridad Social. Los datos obtenidos fueron examinados mediante estadística descriptiva y análisis porcentual. Concluyó que un ambiente físico que reúne las condiciones mínimas exigibles, pero existe inconformidad a nivel organizacional por incumplimiento de medidas de prevención, y seguridad laboral. Percepción negativa en torno a los elementos que definen la salud de los empleados. Percepción ligeramente favorable hacia el rendimiento en el trabajo.

Se logró determinar que existe una relación directa entre las condiciones del medio laboral, la forma como ellos perciben la salud y el rendimiento y productividad que muestran en el trabajo. Se recomienda a las autoridades: Aplicar las normas de seguridad e higiene en el sector tribunalicio, al Comité de higiene y seguridad cumplir las funciones de información y prevención de enfermedades ocupacionales. Implementar programas de salud y esparcimiento. Minimizar la carga física y mental de los empleados. Dotación de mobiliario adecuado, a objeto de que los empleados desarrollen sus actividades en ambientes más confortables y así evitar el agotamiento físico y mental. Dicha investigación aporta teoría que sirve de soporte enfocada en

las condiciones de medio ambiente laboral, salud de los trabajadores y rendimiento laboral.

Rodríguez, R. (2004), presentó una investigación en la Dirección de Estudios de Postgrado de la Universidad de Carabobo para optar al título de Magíster en derecho, mención Derecho del trabajo, titulada: **Evaluación de la Situación Actual del Trabajador Discapacitado en Relación a la Inserción en el Campo Laboral en el Estado Aragua,** que tuvo como propósito evaluar la situación actual del trabajador discapacitado y la inserción en el campo laboral en el estado Aragua. El interés del estudio surge en torno a la problemática actual del discapacitado ante la dificultad de ser insertados en la sociedad, y más aún en el campo laboral, aún cuando existe en el país legislación suficiente para garantizar la atención, integración y empleo.

El estudio fue diseñado como un trabajo de campo, no experimental a nivel evaluativo. La población estuvo representada por el Consejo Nacional para las Personas con Discapacidad (CONAPDIS) Aragua, mientras que en la muestra intervinieron 20% de la población adscrita. La recolección de datos se logró con un cuestionario estructurado, y una guía de entrevistas, ambos validados por juicio de expertos, se apoyó teóricamente en: Tipología de las Situaciones de Deficiencia, Declaración Universal de los Derechos Humanos, Principios de igualdad y libertad. Legalmente se apoyó en los contenidos de la Constitución Nacional, Ley Orgánica del Trabajo, de los Trabajadores y Trabajadoras (L.O.T.T.T.), Ley Orgánica de Educación. Ley Orgánica de Atención Integral a Personas con Discapacidad. Normas y Convenios con la Organización Internacional del Trabajo (O.I.T.).

Los datos obtenidos fueron examinados mediante el uso de estadística descriptiva y análisis porcentual; como conclusión se consiguió: bajo nivel en la implementación en los programas de atención e integración de los discapacitados, falta de apoyo de la Iglesia y otras instituciones, para la concientización y acercamiento con los discapacitados, incumplimiento de los objetivos señalados en La Ley Orgánica de atención integral a personas con discapacidad. Y una evidencia negativa de la gestión de El Consejo Nacional para la Integración de las Personas con Discapacidad (CONAPI) Aragua. Esta investigación aporta teoría sobre inserción laboral, resultados y un instrumento que sirvió de guía en el diseño del cuestionario.

Bases Teóricas

Plan Estratégico

Antes de hacer hincapié en el plan estratégico, es conveniente hacer énfasis en los planes, los cuales permiten organizar a las personas y los recursos, sin ellos no es posible dirigir con confianza o esperar que otras personas lo sigan y, es poco probable lograr las metas o saber cuando y donde se están desviando del objeto deseado.

Planear es decir con anticipación que hacer, como lo hace cuando y donde hacerlo. La planeación tiene cuatro metas importantes: incertidumbre y el cambio, concentrar la atención en los objetivos, posibilitar la operación económica y ayudar al control. Ahora, con respecto al plan estratégico,

Martínez y Milla (2005), sostienen que:

> La idea del plan estratégico debe surgir de la dirección de la organización, del dueño, de la directiva, del gerente, en función de la estructura de la sociedad; es decir, de la persona o personas cuya misión es dirigir la empresa hacia el éxito. (p. 11).

En virtud de lo expuesto, se puede señalar que el plan define las metas que la empresa desea obtener dentro de un cierto período, a la vez que se elijan los métodos que se emplearan para alcanzar las metas trazadas. Lo expuesto, son aspectos fundamentales para que la empresa pueda satisfacer las expectativas expresadas en el plan estratégico.

En este sentido, para el diseño de objetivos estratégicos se pueden identificar algunos énfasis que van acondicionar las definiciones que se alcanzan, la orientación estratégica, las actividades hacia el cambio y la amplitud estratégica. Los planes estratégicos, según Navajo (2009), se caracterizan por lo siguiente:

- Los planes, decisiones y estrategias deben ser discutidos y concertados, deben responder a un proceso participativo y sistemático.
- La formulación de planes, de estrategias, deben proyectar las misiones y objetivos de la organización, por encima de intereses individuales.
- La elaboración de un plan estratégico se apoya en un sistema de comunicación vertical y enlaces horizontales.
- El plan estratégico debe ser oportuno, flexible y creativo, según los requisitos del sistema propuesto y

> como respuesta a los retos e impactos del entorno. (p. 32).

De acuerdo con lo expuesto por Álvarez (2006: 28) en la cita, un plan estratégico debe contener la misión, visión y objetivos organizacionales, se debe elaborar en función de las necesidades de la empresa, y la comunicación debe darse de niveles superiores a inferiores o viceversa y también entre integrantes de un mismo nivel jerárquico, a fin de facilitar la coordinación de actividades. Con respecto a los propósitos generales de un plan estratégico menciona los siguientes:

- Contar con una metodología práctica que le permita a la organización formular y redefinir objetivos y estrategias de negocios.
- Orientar los esfuerzos de la organización hacia la consolidación de su visión, misión, objetivos y su posición competitiva.
- Desarrollar los objetivos específicos de cada área de especialidad (mercadotecnia, ventas, finanzas, recursos humanos, administración, ingeniería, calidad y producción, entre otros), congruentes con la visión y misión del negocio.
- Desarrollar planes de mejora que aceleren el nivel de evolución competitiva de las organizaciones.
- Garantizar mediante un seguimiento adecuado, el cumplimiento de objetivos.

En términos generales, el plan estratégico contribuye a que las organizaciones definan sus objetivos (resultados a alcanzar), formule

estrategias (cómo van a alcanzar los objetivos formulados), programación de las actividades a largo plazo y quiénes serán los responsables; por tanto, ésta constituye una fundamentación teórica que soporta teóricamente a la investigación.

Reubicación

Partiendo de lo que acotan Salinas, Lugo y Restrepo (2008: 30), vale dar un aporte propio en cuanto a la reubicación, y es que es un proceso que se relaciona con la participación del recurso humano discapacitado en la vida laboral, por medio de la actividad productiva que tenga capacidad, deseo y oportunidad de desempeñar. En efecto, requiere el desempeño de un trabajo acorde con la capacitación del recurso humano discapacitado, de la voluntad que tenga de integrarse al trabajo en la organización y de los ajustes necesarios de la empresa.

Inserción Laboral

Como parte del enfoque actual, según Montero (2005: 11), en los procesos relativos a la inserción laboral no se trabaja con la discapacidad, sino con la persona con discapacidad, se trabaja con las capacidades, habilidades, intereses, expectativas y sobre todo con sus necesidades. Con base a tales características, se deberán ofrecer los apoyos que la persona requiere para facilitar su desarrollo personal.

En este marco, Cummings y Worley (2007), destaca que la productividad de los discapacitados sorprende a los gerentes. Se requiere entrenamiento para percatarse mejor de esa oportunidad y para crear un ambiente en el que no se tenga miedo a pedir modificaciones. Emplear a estas personas conlleva a las siguientes exigencias: prestar una atención médica más global, rediseñar el lugar de trabajo, adoptar nuevas actitudes hacia los discapacitados y crear puestos interesantes que requieren varias destrezas.

Para integrar a los discapacitados pueden usarse diversas intervenciones en el desarrollo organizacional: diseño del trabajo, planeación y desarrollo profesional, administración del desempeño. El objetivo de los programas de planeación y desarrollo es que conozcan las oportunidades de carrera. También sostiene que es importante la intervención en la administración del desempeño (establecimiento de metas, monitoreo y asesoramiento), adaptadas a las características del personal.

Fases de la Inserción Laboral

Las fases de la Inserción laboral son cuatro (04), a saber:

Fase I. Reclutamiento: Para Dessler y Valera (2011), el reclutamiento no sólo se realiza colocando anuncios o contactar a las agencias para su colocación. Las actividades de reclutamiento deben estar enmarcadas en términos de los planes estratégicos del ente. Asimismo, comentan los autores que con los nuevos enfoques contra la discriminación sistémica, los

empleadores necesitan reevaluar sus estrategias de reclutamiento. Básicamente es un sistema por medio del cual la organización divulga y ofrece al mercado de Recurso Humano, la oportunidad de empleo que pretende llenar.

Fase II. Selección: Para Chiavenato (2007), la selección de personal forma parte del proceso de integración de recursos humanos y es el paso que sigue al reclutamiento. Bohlander, G.; Snell S. y Sherman A. (2004) consideran que las leyes sobre la igualdad de oportunidades en el empleo exigen que los administradores ofrezcan las mismas oportunidades para todos los solicitantes y a los empleados. Si las leyes son, en general, una política para que no haya discriminación, la acción afirmativa exige que los patrones analicen su plantilla de trabajadores y elaboren un plan de acción para corregir las áreas donde existe o existió discriminación. La acción afirmativa se logra cuando las organizaciones adoptan lineamiento y determinan metas específicas para garantizar que su población trabajadora es equilibrada y representativa.

Se observa que lo planteado por los autores de esta etapa es crítica en el proceso de inserción, pues constituye la fase de descarte de los individuos aspirantes a un puesto de trabajo. Se considera fundamental el comentario emitido por Bohlander, G.; Snell S. y Sherman A. (Ob. Cit.), por tanto, resulta importante para las organizaciones revisar su grado de cumplimiento y garantizar que se tiene la cuota establecida por ley. Para esto deben elaborarse planes de acción para corregir cualquier desviación y deben estar bien establecidos cuáles son las pruebas, exámenes y entrevistas que serán aplicadas para cumplir los requisitos de un puesto de trabajo específico, sin

correr el riesgo de generar desventajas a las personas con discapacidad.

Fase III: Diseño del Puesto de Trabajo: es considerado por Bohlander, G.; Snell S. y Sherman A. (2004), como la actividad que se deriva del análisis de posiciones y que la mejora a través de aspectos tecnológicos y humanos para resaltar la eficiencia organizacional y la satisfacción laboral del empleado. En tal sentido, se considera este proceso clave y fundamental en el proceso de inserción laboral, ya que el análisis de puesto será utilizado durante el proceso de selección. Si se colocan requisitos que no son necesarios para el cumplimiento de las tareas en el análisis, este generará el principio de mayor exclusión al momento de la selección. Además, debe tomarse en cuenta el proceso de análisis del puesto los principios de diseño del puesto que garanticen las condiciones de trabajo adecuadas para desempeñarlo, es por esto que entre los elementos a estimar se encuentran los principios de ergonomía que ajustan los puestos de trabajo a las características individuales, que debe ser más estricto cuando se analizan puestos de trabajos a ser ocupados por personas con discapacidad.

Fase IV: Formación: Para Dessler y Valera (Ob. Cit.), la capacitación tiene un papel vital creciente en la implementación de los planes estratégicos de la organización. Los programas de capacitación y desarrollo consisten en cinco pasos, los cuales se describen seguidamente:

- Diagnóstico de necesidades: Identificar habilidades específicas necesarias para mejorar el desempeño y la productividad, asegurar que el programa será adecuado para niveles de educación,

experiencia y habilidades específicos de los aprendices y establecer los objetivos de la capacitación.

- Diseño didáctico: compilar objetivos, métodos, medios audiovisuales, descripción y secuencia de contenido, ejemplos, ejercicios y actividades de la capacitación, organizarlos en un plan de estudio, asegurarse de que todos los materiales, como las guías de los instructores y los manuales de los aprendices, se complementen entre sí, estén escritos con claridad y se fusionen en un programa de capacitación unificado que tenga sentido en términos de los objetivos de aprendizaje establecidos. El proceso generalmente da como resultado un manual de capacitación, el cual suele contener la descripción del puesto de trabajo del aprendiz, un bosquejo del programa de capacitación y una descripción escrita de lo que se espera que aquel aprenda, así como (posiblemente) muchos autoexámenes breves.

- Validación: presentar y validar la capacitación frente a una audiencia representativa. Las revisiones finales se basan en los resultados pilotos para garantizar la efectividad del programa.

- Implementación: Cuando sea factible, usar un taller de “capacitar al instructor” que se enfoque en la presentación del conocimiento y las habilidades, además del contenido de la capacitación. Luego se implementa el programa de capacitación.

- Evaluación: valorar las reacciones, el aprendizaje, el comportamiento y/o los resultados de los aprendices.

El proceso de formación no sólo debe verse como herramienta de aprendizaje de las tareas a realizar sino también como modificadora de conductas, la cual se considera fundamental en los procesos de transformación del clima organizacional, a favor de conseguir un ambiente que garantice la no discriminación de las personas con discapacidad.

Discapacidad

Con relación a la definición de discapacidad la expresa Tortosa (1999), como:

> Una condición o una función que se considera deteriorada respecto del estándar general de un individuo o de su grupo. El término es de uso frecuente referir al funcionamiento individual, incluyendo la discapacidad física, la discapacidad sensorial, la discapacidad cognoscitiva o la debilitación intelectual. Este uso se asocia a un modelo médico de la discapacidad. Las discapacidades pueden venir poblar durante su vida o la gente puede nacer lisiada. (p. 4).

Por su parte, Cummings y Worley (Ob. Cit.), acotan que la discapacidad puede comprender:

> Una deficiencia física, mental o sensorial, ya sea de naturaleza permanente o temporal que limita la capacidad de ejercer una o más actividades esenciales de la vida diaria, que puede ser causada o agravada por el entorno económico y social. (p. 8).

De acuerdo con Tortosa (Ob. Cit.), se puede señalar que la discapacidad es una condición que afecta la salud física y mental que deteriora la salud de las persona y les crea algunas limitaciones para el desempeño laboral.

La Ley Orgánica del Trabajo, los Trabajadores y las Trabajadoras, en su artículo 375 hace referencia a que toda persona minusválida tiene derecho a ser colocado en puestos de trabajos dignos que les permitan desempeñarse útilmente, tanto para ellos como para la organización, entendiéndose una persona minusválida, como aquella cuyas posibilidades están reducidas a causa de una deficiencia física o mental.

Recursos Humanos y Subsistemas

En los últimos años, la función de Recursos Humanos (RRHH) está siendo testigo de la creciente importancia del factor humano en las empresas. Es fundamental saber que el factor humano no es lo más importante de la empresa: el capital humano es la empresa.

El recurso humano, es el patrimonio de las empresas, es el cultivo de

talento que se crean a través del proceso de gestión de los mismos, y sin ellos las organizaciones no surgen ni se desarrollan como tal. A continuación se hace hincapié en los subsistemas de recursos humanos.

- Subsistema de Integración: Chiavenato (2001), señala que su objetivo es quién irá a trabajar en la organización y comprende actividades como investigación de mercado de recursos humanos, reclutamiento de personal y selección de personal.

- Subsistema de Organización: De acuerdo con Chiavenato (2001), se basa en qué harán las personas en la organización y comprende la integración de personas, diseño de cargos, descripción y análisis de cargos, así como la evaluación de desempeño.

- Subsistema de Desarrollo: Desarrollar a las personas no implica solo brindarles nuevos conocimientos, habilidades y destrezas, para la eficacia en el desempeño de sus tareas, sino también ofrecerles comportamientos, actitudes y competencias técnicas acorde a su cargo actual y a futuro, de manera tal que le permitan ser eficaces en todo lo que hagan.

Según define Chiavenato (2003:14), “Desarrollo es un proceso empleado para capacitar e incrementar el desarrollo profesional y personal. Incluyendo adiestramiento y desarrollo, programas de cambio y desarrollo de las carreras y programas de comunicación e integración”.

El Desarrollo, es un crecimiento, una evolución del individuo, es decir, ¿hacia dónde es capaz llegar el individuo? Es un proceso educativo, adquirido por las personas a través de un proceso de adiestramiento, con el fin de que el individuo progrese personal y profesionalmente, dentro de su cargo actual o futuro, en áreas específicas o generales; Es un proceso que implica el avance y la madurez del individuo dentro de la organización.

- Subsistema de Retención: Según Chiavenato (2001), su objetivo es como mantener a las personas y comprende actividades como remuneración y compensación, beneficios y servicios sociales, higiene y seguridad en el trabajo y relaciones sindicales.

- Subsistema de Auditoría: Según Chiavenato (2001), se basa en verificación, seguimiento, registro y estadística. Además de base de datos o sistemas de información, controles, frecuencia, productividad y balance social.

La Motivación

Según Rodríguez (Ob. Cit.), para la Escuela Clásica de Administración la motivación laboral era un problema de fácil resolución, debido a que suponían que un hombre racional estaba orientado por el deseo de escapar al hambre y de aumentar sus ganancias. Por lo que se conseguiría un mecanismo motivacional altamente eficiente si se lograba establecer un medio que conectara las ganancias con el rendimiento. La Escuela de

Relaciones Humanas introduce mayores distinciones en este tema, al comprender la complejidad del ser humano, su sociabilidad y la amplitud de sus necesidades, en esta Escuela se ha elaborado parte importante de las principales teorías acerca de la motivación humana.

Según lo anteriormente dicho, el problema de la motivación no es sólo el incentivar a las personas que pertenecen al sistema, aceptando sus condiciones. Si éste fuera el único problema, se correría el riesgo de contar con un personal poco interesado en el trabajo y que hace lo mínimo para no ser despedido. Como los resultados no son muy satisfactorios, hay que motivar adicionalmente a las personas que ya han ingresado, para que cumplan sus actividades de la mejor manera posible, en cantidad y calidad, su rol.

La motivación es definida por Amorós (2007: 81), como “las fuerzas que actúan sobre el trabajador, y originan que se comporte de una manera determinada, dirigida hacia las metas, condicionados por la capacidad del esfuerzo de satisfacer alguna necesidad individual.

En concordancia con lo aportado por Amorós (Ob. Cit.), se puede decir que la motivación son las condiciones o estados que activan o dan energía al organismo que lleva a una conducta dirigida hacia determinado objetivo; se puede decir, que la motivación se refiere a estados internos que activan y dirigen las conductas hacia fines y metas definidas.

El hombre en su proceso de crecimiento e interacción social asume o copia patrones o modelos de conductas de otros individuos del entorno, que incluyen un conjunto de valores, principios, ética y moral que proyectará de manera relativa de acuerdo al ambiente que se le presente en la sociedad u organizaciones. Ahora bien las necesidades son lo que motiva o impulsan a los individuos hacia una conducta determinada para su satisfacción. Estas necesidades involucran aspectos generalizados de lo que es el hombre interna y externamente, como lo pueden ser las emociones, la moral y el medio donde se desenvuelven.

Salud

Con relación a la salud ocupacional, Marín y Pico (2004), citan la definición dada por la Organización Internacional del Trabajo y la Organización Mundial de la Salud:

> Es el proceso vital humano, no sólo limitado a la prevención y control de accidentes y las enfermedades ocupacionales, dentro y fuera de su labor, sino enfatizado en el reconocimiento y control de los agentes de riesgo en su entorno biopsicosocial. (p. 16).

En correspondencia con la definición citada, se puede señalar que la salud ocupacional se refiere además de la prevención de accidentes y enfermedades profesionales, también trata a los procesos peligrosos disergonómicos. Por otra parte, la Organización de las Naciones Unidas para la Agricultura y la Alimentación (1993), acota:

> El empleador tiene la principal responsabilidad respecto a la salud ocupacional y a las medidas de seguridad. Es deber del empleador dar y mantener las condiciones que exige la legislación vigente establecida por las autoridades de salud y seguridad del país. Normalmente, las mismas autoridades o algún otro servicio del gobierno controlan el cumplimiento de las leyes realizando inspecciones. (p. 105).

En función de lo expuesto, vale resaltar que en materia de salud ocupacional los empleadores en Venezuela deben regirse por lo contemplado en la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela, la Ley Orgánica del Trabajo, los Trabajadores y las Trabajadoras y la Ley Orgánica de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo. Los objetivos de la salud ocupacional, según lo sostiene la Organización de las Naciones Unidas para la Agricultura y la Alimentación (1993), son las siguientes:

- Identificar los factores disergonómicos que constituyen una amenaza para la salud y seguridad del trabajador.

- Analizar los factores disergonómicos, la forma en que afectan al trabajador y la manera de prevenir sus efectos.

- Analizar medidas preventivas para asegurarse de no introducir nuevos factores disergonómicos.

- Implementar las mejoras necesarias.

- Informar todo lo referente a factores disergonómicos y su prevención.

Bases Legales

Las bases legales son definidas por Parra y Toro (2006: 118), como “el conjunto de normas o disposiciones legales en que está circunscrito determinado fenómeno o problema por investigar”.

Por ello, vale recalcar que además de las bases teóricas que sustentan esta investigación, existe un marco legal por la cual se rige, destacándose las siguientes:

Constitución de la República Bolivariana de Venezuela. Gaceta Oficial Nº 5.453. Marzo de 2000.

Con respecto a la igualdad de las personas ante la Ley, el Artículo 21, contempla a esta premisa definiendo que no se permiten discriminaciones entre las personas ya sea por sexo, edad, raza, condición social, entre otros, garantizando el goce pleno de sus derechos y libertades. El Artículo 81 de la misma, hace mención a que toda persona que padezca algún tipo de

discapacidad tiene el derecho al goce pleno y autónomo de todas sus capacidades así como a la integración de la familia y la sociedad, que así mismo dando apoyo al estado le garantizarán respeto, condiciones laborales aptas de acuerdo a sus condiciones, formación, capacitación, entre otros.

Así mismo, se destaca el derecho al trabajo y el deber de trabajar en el artículo 87, que establece que "el estado garantizará la adopción de medidas necesarias para que toda persona pueda obtener una ocupación productiva", en relación a las personas con discapacidad aplica este artículo ya que hace énfasis en que a toda persona ya sea con discapacidad o sin ella el estado garantizará que este tenga un trabajo digno que permita el goce pleno del mismo.

En referencia a la educación, el artículo 103 hace referencia a que ésta también será otorgada a las personas con discapacidad sin ningún tipo de distinción con respecto a los demás, garantizando su incorporación y permanencia en las entidades educativas.

***Ley Orgánica del Trabajo, los Trabajadores y las Trabajadoras, Gaceta Oficial* Extraordinaria Nº 6.076 de fecha 7 de mayo de*2012*.**

El artículo 21 señala que está prohibido todo tipo de discriminación, de tal manera, que las personas con discapacidad deben ser tomadas en cuenta al momento de la selección de candidatos en caso de existir una vacante, tomando en consideración que este cumpla con las exigencias requeridas.

Igualmente, los artículos 25 y 26 hacen mención del derecho al trabajo y el deber de trabajar que tiene toda persona, entendiéndose como "toda persona" aquella que dentro sus posibilidades y capacidades tenga facultades para trabajar y desenvolverse en un ambiente de trabajo.

También, señalan que el Ejecutivo Nacional establecerá las condiciones en las que las empresas tanto públicas como privadas deberán proporcionar empleo a las personas con discapacidad, de acuerdo a sus posibilidades económicas y sociales, así como también, dará las facilidades para que las empresas que estén constituidas mayormente por minusválidos cuenten con los recursos necesarios para su capacitación, rehabilitación y readaptación.

En su Capítulo VII Del Trabajo de las personas con discapacidad, existen 4 artículos entre ellos: 289, 290, 291 y 292 los cuáles mencionan que las personas con discapacidad tienen el derecho de obtener un empleo que le garantice su subsistencia digna las cuales les permita desarrollarse personalmente y de la misma manera ser útiles para la sociedad, se hace referencia de igual manera a que se entiende por "minusválidos" aquella persona cuyas posibilidades se encuentren reducidas o limitadas a causa de alguna deficiencia física o mental.

Ley Orgánica de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo. Gaceta Oficial N° 38.236 del 26 de julio de 2005.

En su artículo 59 señala entre otras cosas, que las organizaciones

deberán garantizar tanto a las personas con discapacidad así como a niños, niñas y adolescentes un ambiente de trabajo en condiciones adecuadas para fomentar la salud física y mental de los mismos, impidiendo asimismo todo tipo de discriminación y adaptando los sistemas organizativos, herramientas, equipos entre otros a la capacidad y características de los trabajadores para así cumplir con las normas establecidas en materia de salud, higiene, seguridad y ergonomía.

Reglamento Parcial Ley Orgánica de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo. **Gaceta Oficial N° 38.596. Enero de 2007**

El Reglamento Parcial de la Ley Orgánica de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo, señala en su artículo 5 los aspectos que se deben incorporar en la Política Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo aparte de los ya establecidos en la LOPCYMAT, los cuales consta de programas de protección para el disfrute y goce de los derechos y normas ya establecidas en especial a:

- Personas con VIH.
- Personas con discapacidad.
- Mujeres embarazadas.
- Personas en condición de paternidad o maternidad.
- Quienes presten servicios en trabajo rural, a domicilio, trabajo doméstico y de conserjería.

Dichos programas han sido implementados en la reforma parcial del Reglamento de la LOPCYMAT con el fin de proporcionar las máximas condiciones posibles y fomentar el desarrollo de dichas personas arriba mencionadas, y evitar de igual forma su discriminación.

Ley del Seguro Social. Gaceta Oficial N° 4.322. Octubre de 1991

De igual modo la Ley del Seguro Social ampara a las personas con discapacidad en varios de sus artículos, el artículo 1,3, entre otros, ya que se menciona que las personas que padezcan de alguna discapacidad ya sea adquirida en el lugar de trabajo o no, tienen el derecho de gozar del Seguro Social, siempre y cuando se haya cotizado la cantidad necesaria para recibir las prestaciones dinerarias correspondientes y asistencia médica integral.

Ley para Personas con Discapacidad. Gaceta Oficial Nº 38.598. Enero de 2007

En su artículo 1 hace mención a la obligación de garantizar todas las condiciones necesarias para que las personas con discapacidad logren un desarrollo pleno e integral de todas sus capacidades, así como también lograr su integración y participación en la sociedad y la familia con todos los derechos que se merecen.

Con este artículo, una serie de beneficios y garantías que se ofrecen a las

personas que padecen algún tipo de discapacidad, para así garantizar su integridad física, mental, calidad de vida, entre otros aspectos de suma importancia.

Así pues se logra observar una cantidad de leyes y artículos que rigen y establecen la igualdad de las personas con discapacidad en materia de educación, trabajo, condición social, raza, sexo, entre otras, haciendo énfasis que estas pueden desenvolverse como cualquier tipo de personas, en el cuál el estado juega un papel fundamental ya que es este quien facilitará en caso de que no existan, las condiciones y recursos necesarios para la estabilización de organizaciones constituidas por personas con discapacidad, garantizando su seguridad, salud, higiene, ergonomía, desarrollo personal, interrelación con la comunidad, así como su seguridad social y asistencia médica.

Definición de Términos Básicos

Accidentes de Trabajo: Todas las lesiones funcionales o corporales, permanentes o temporales, inmediatas o posteriores, o la muerte, resultantes de la acción violenta de una fuerza exterior que pueda ser determinada y sobrevenida en el curso del trabajo, por el hecho o con ocasión del trabajo.

Condición: Supuesto a cumplir o suceder, antes de que se proceda a ejecutar lo pactado en la obligación principal. / Contractual, la que se encuentra establecida dentro del contrato o convenio de trabajo. /

Circunstancias en las cuales se desarrolla la actividad laboral, establecidas o no por los convenios o contratos. En este último sentido, se incluye el ambiente de trabajo.

Condiciones Disergonómicas: Aquellas que se derivan de la fatiga, la monotonía, la repetitividad y la sobre carga física y mental a la que se ven expuestos los trabajadores, debido a la inadecuada adaptación de los sistemas o los medios de trabajo al trabajador o viceversa y, por consecuencia estos riesgos son capaces de originar una disminución en el rendimiento laboral y a largo plazo pueden generar una enfermedad profesional.

Discapacidad Musculoesquelética: incluyen alteraciones que se clasifican según los tejidos y estructuras afectadas, como son los músculos, tendones, nervios, huesos y las articulaciones.

Minusvalía: Pérdida o limitación de oportunidades de participación en la vida de la comunidad en condiciones de igualdad con los demás.

Rehabilitación profesional: Proceso por el cual la persona logra compensar en el mayor grado posible las desventajas originadas de una deficiencia o una discapacidad, que afecten su desempeño laboral, dificultándole e impidiéndole la integración socio laboral mediante la consecución, el mantenimiento y la promoción en una actividad productiva. Este proceso se justifica cuando la persona con discapacidad enfrenta una

desventaja laboral.

Riesgos Físicos: Se percibe ruido en el ambiente y se evidencia la presencia de vibraciones en las máquinas.

CAPÍTULO III

MARCO METODOLÓGICO

Diseño de la Investigación

Con relación al diseño de la investigación, es de resaltar que está enmarcada en un diseño no experimental, ya que los fenómenos fueron observados sin alterar la forma en que ocurren naturalmente en su contexto, con el fin de analizarlos, luego de obtener la información que permitió investigar acerca del problema de la investigación.

En cuanto al diseño no experimental, Balestrini (2006: 18), refiere: “se observan los hechos estudiados tal como se manifiestan en su ambiente natural y en este sentido, no se manipulan variables de una manera intencional”.

De acuerdo con esta definición, vale señalar que los datos se recopilaron directamente del recurso humano con discapacidad musculoesquelética en actividades administrativas en una empresa del sector alimentos y bebidas, a quienes se les aplicó un instrumento, cuyas variables no fueron manipulados. Por tanto, los instrumentos de recolección de la información se aplicaron en un sólo momento en el tiempo.

Tipo de Investigación

La investigación está enmarcada en el proyecto factible, definido por la Universidad Pedagógica Experimental Libertador (2003: 7), así: “Consiste en la investigación, elaboración y desarrollo de una propuesta de un modelo operativo viable para solucionar problemas, requerimientos o necesidades de organizaciones o grupos sociales, puede referirse a la formulación de políticas, programas, tecnologías, métodos o procesos”.

La investigación está dirigida a proponer un plan estratégico para la para la reubicación del recurso humano con discapacidad musculoesquelética en actividades administrativas en una empresa del sector alimentos y bebidas de Valencia estado Carabobo, a fin de optimizar el rendimiento laboral. Se apoya en la modalidad general de estudio como investigación de campo.

Nivel de Estudio

Según el nivel de estudio, la investigación está concebida dentro de la modalidad general de estudio como descriptivo. Con relación al nivel de investigación descriptiva, de la que Tamayo y Tamayo (2006: 54), expone: “Comprende la descripción, registro, análisis e interpretación de la naturaleza actual, y la composición o procesos de los fenómenos”. En tal sentido, se identificó la situación actual de la empresa objeto de estudio con relación a la existencia del recurso humano con discapacidad musculoesquelética y del rendimiento laboral.

Población

Con base en la población, Hernández, Fernández y Baptista (2006: 223), expresan “conjunto de todos los casos que concuerdan con determinadas especificaciones”. Por tanto, la población objeto de estudio estuvo conformada por 77 trabajadores con discapacidad musculoesquelética de una empresa del sector alimentos y bebidas de Valencia estado Carabobo.

Muestra

La muestra es una parte de la población. Tamayo y Tamayo (2006: 114), expresa que “la muestra no es más que la escogencia de una parte representativa de una población, cuyas características reproduce de la manera más exacta posible”. Partiendo de que se conoce la población con discapacidad musculoesquelética, la muestra se calculó aplicando la fórmula para poblaciones conocidas, tal como se detalla seguidamente:

$$n = \frac{N.\ Z^2.\ p.q}{e^2.\ (N-1)+Z^2.p.q}$$

Donde:
Tamaño de la población (N) = 77
Error máximo muestreo (e) = 10
Proporción de éxitos (p) = 0,5

Proporción de fracasos (q) = 0,5

Nivel de confianza 95% = 1,960

Tamaño de la muestra (n)

Cálculo de la Muestra de trabajadores con discapacidad musculoesquelética

$$n = \frac{77\ (1{,}960)^2 \cdot 0{,}5 \cdot 0{,}5}{(0{,}10)^2 \cdot (77 - 1) + (1{,}960)^2 \cdot 0{,}5 \cdot 0{,}5}$$

n= 43 trabajadores con discapacidad musculoesquelética.

Para la selección de la muestra se aplicó el muestreo sistemático, para el cual se tomó la lista de los trabajadores con discapacidad musculoesquelética y por cada diez, se tomaron 6 trabajadores, resultando que en el último intervalo solo se tomó uno, para completar los cuarenta y tres (43). Este tipo de muestreo, según Sarabia y Pascual (2007: 295), se aplica: “Sobre una población de N elementos ordenados según una determinada característica, se van seleccionado elementos de k en k (a partir de un valor inicial) hasta agotar los N. Se necesita un listado de la población”.

Técnicas e Instrumentos de Recolección de Datos

Las técnicas de recolección de datos forman el elemento primordial de manera que permita llevar a cabo la recopilación de datos a los fines de determinar las necesidades existentes con el problema planteado. Al respecto Arias (2006:55), las define como, “las distintas formas o maneras de

obtener la información".

Las técnicas empleadas en esta investigación fueron la encuesta y la entrevista. La primera de éstas es definida por Muñoz (1998:82), como "la recopilación de datos que se realiza de forma escrita por medio de preguntas". Lo cual permite conocer la problemática presentada. Dicha técnica se aplicó con el fin de alcanzar los dos primero objetivos específicos de la investigación.

Con relación a la entrevista, la misma es definida por Arias (2006: 73), como una "técnica basada en un diálogo o conversación "cara a cara", entre el entrevistador y el entrevistado acerca de un tema previamente determinado, de tal manera que el entrevistador pueda obtener la información requerida".

Se utilizó para obtener información con el propósito de dar cumplimiento al último objetivo de la investigación y fue aplicada al Gerente de Recursos Humanos de la empresa objeto de estudio. (Ver Anexo A: Guión de Entrevista).

Con referencia a los dos instrumentos utilizados para llevar a cabo la recolección de datos, que fueron el cuestionario y el guión de entrevista, Tamayo y Tamayo (2006:109), sostiene lo siguiente: "Son los medios materiales que emplean para recoger y almacenar la información. Las fichas, los formatos de cuestionarios, las guías de entrevistas, la lista de cotejo, grabadores, escala de actitudes u opinión entre otros son ejemplo de

instrumentos".

Para Balestrini (2006:138), "el cuestionario es uno de los instrumentos más utilizados y consiste en una serie de preguntas cuyas características permiten obtener información escrita de los encuestados". Está compuesto por veintidós preguntas a formato escalar tipo Likert y fue aplicado a la muestra seleccionada, con el propósito de dar cumplimiento al primero, segundo y cuarto objetivo de la investigación. (Ver Anexo B: cuestionario).

Validez del Instrumento

Determinar la validez del instrumento implica someterlo a la evaluación de un panel de expertos, antes de la aplicación para que hagan los aportes necesarios a la investigación y verificar si la construcción y el contenido del instrumento, se ajusta al estudio planteado. Lago, Gómez y Mauro, (2003: 31), indican que "la validez de construcción del instrumento queda reforzada por la inclusión del mapa de variables que establece la conexión de cada ítem del cuestionario con el soporte teórico que le corresponde". Para validar el instrumento, fue evaluado por tres expertos quienes brindaron su aporte sugiriendo ciertas modificaciones que permitirían obtener mayor información mediante su aplicación.

Confiabilidad del Instrumento

Lago, Gómez y Mauro (2003), sostienen que la confiabilidad depende

de procedimientos de observación para describir detalladamente lo que está ocurriendo en un contexto determinado, tomando en cuenta para ello el tiempo, lugar y contexto objeto de investigación o evaluación, para poder así intercambiar juicios con otros observadores sean estos investigadores o evaluadores. Esto quiere decir que la confiabilidad representa el grado de similitud de las respuestas observadas entre el contexto del investigador o evaluador y el investigado o evaluado. Para la presente investigación la confiabilidad del instrumento de medición se calculó a través del Coeficiente Alfa de Cronbach, cuya muestra es la siguiente:

$$\alpha = \frac{N}{N-1} * \left[1 - \frac{\sum S_i^2}{S_{Total}^2}\right] =$$

En donde:

α = Coeficiente de confiabilidad Alfa de Cronbach

N = es número de ítems

S_i^2 = es la varianza de cada ítems

S_{Total}^2 = es la varianza total de los ítems.

Seguidamente se presentan los criterios de decisión para la confiabilidad del instrumento, de acuerdo con Palella y Martins (2010):

Tabla 1. Criterios de Decisión

Rango	Confiabilidad (Dimensión)
0,81 – 1	Muy alta
0,61- 0,80	Alta
0,41- 0,60	Media
0,21- 0,40	Baja
0 – 0,20	Muy baja

Fuente: Palella y Martins (2010: 169).

$\alpha = 0,96$

Sustituyendo los resultados en la fórmula, el resultado obtenido es 0,96; el cual indica que el cuestionario aplicado arrojó un valor de 0,96 ubicado en el rango Muy alta confiabilidad; por tanto el cuestionario aplicado es altamente confiable. (Anexo C: Confiabilidad del Instrumento).

Técnicas de Análisis de Datos

Para analizar los datos se empleó el análisis de frecuencia, Heinemann (2003), sostiene lo siguiente:

> Se trata aquí bien de la frecuencia absoluta, bien de las frecuencias relativas; es decir, el número de unidades en relación con los periodos de tiempo, el total del texto, combinado a menudo con los cambios temporales de conceptos o de la descripción de hechos. Se interpretan en la mayoría de los casos como indicadores. (p. 160).

Considerando lo que cita, se puede señalar que la información recopilada fue analizada con el apoyo de software de análisis numérico y estadístico tales como: la hoja de cálculo de Excel. Se presentaron los datos en tablas; valiéndose de la estadística descriptiva y sus números índices tales como: frecuencias y porcentajes apoyado en la visualización gráfica.

Operacionalización de Objetivos

La operacionalización de los objetivos aplicada en la investigación desarrollada se presenta a través del cuadro técnico metodológico, que enfoca la operacionalización. Al respecto, Para Balestrini (Ob. Cit.), la operacionalización de una variable implica:

> Seleccionar los indicadores contenidos, de acuerdo al significado que se le ha otorgado a través de sus dimensiones a la variable en estudio. Supone la definición operacional la referencia empírica. Hay que recordar, que es necesario definir variables teóricas en términos de variables empíricas o indicadores. (p. 114).

El cuadro técnico metodológico se presenta en la página siguiente y resume la manera de operacionalizar los objetivos y, a su vez resume el qué, cómo y dónde se desarrolló la investigación, en función de los objetivos específicos formulados en la investigación. En fin, indica cuáles fueron las variables estudiadas en cada objetivo específico, indicador, ítem, instrumento y fuente.

Tabla 2. Cuadro de Operacionalización de los Objetivos

Objetivo General: Proponer un plan estratégico para la reubicación del recurso humano con discapacidad musculoesquelética en actividades administrativas en una empresa del sector alimentos y bebidas de Valencia estado Carabobo, a fin de optimizar el rendimiento laboral.					
Objetivos Específicos	**Variables**	**Indicadores**	**Ítems**	**Instrumentos**	**Fuentes**
Identificar la situación actual de una empresa del sector alimentos y bebidas de Valencia estado, con relación a la existencia del recurso humano con discapacidad musculoesquelética y del rendimiento laboral.	Recurso humano con discapacidad musculoesquelética Rendimiento Laboral	Marco legal	1-2	Cuestionario	Trabajadores con discapacidad musculoesquelética
		Funciones	3-4		
		Motivación	5-6		
		Ausentismo	7-8		

Fuente: Ruza, J. (2014)

Tabla 2. Cuadro de Operacionalización de los Objetivos

Objetivo General: Proponer un plan estratégico para la reubicación del recurso humano con discapacidad musculoesquelética en actividades administrativas en una empresa del sector alimentos y bebidas de Valencia estado Carabobo, a fin de optimizar el rendimiento laboral.					
Objetivos Específicos	Variables	Indicadores	Ítems	Instrumentos	Fuentes
Determinar la necesidad de reubicación del recurso humano con discapacidad musculoesquelética en actividades administrativas en una empresa del sector alimentos y bebidas.	Reubicación del Recurso humano con discapacidad musculoesquelética Actividades administrativas	Rendimiento	9-11	Cuestionario	Trabajadores con discapacidad musculoesquelética.
		Desempeño	12-13		
		Participación Competencias	14 15		

Fuente: Ruza, J. (2014)

Tabla 2. Cuadro de Operacionalización de los Objetivos

Objetivo General: Proponer un plan estratégico para la reubicación del recurso humano con discapacidad musculoesquelética en actividades administrativas en una empresa del sector alimentos y bebidas de Valencia estado Carabobo, a fin de optimizar el rendimiento laboral.					
Objetivos Específicos	**Variables**	**Indicadores**	**Ítem**	**Instrumentos**	**Fuentes**
Definir las estrategias para la reubicación laboral y optimización del rendimiento laboral en una empresa del sector alimentos y bebidas de Valencia estado Carabobo.	Reubicación Optimización del rendimiento laboral	Reclutamiento Selección. Diseño del puesto de trabajo. Formación. Sistema de compensación. Promoción de equipos de trabajo participativo.	No aplica	Matriz de comparación y selección	Documental: Libros de gerencia, trabajos de grado, resultado del diagnóstico.

Fuente: Ruza, J. (2014)

Tabla 2. Cuadro de Operacionalización de los Objetivos

Objetivo General: Proponer un plan estratégico para la reubicación del recurso humano con discapacidad musculoesquelética en actividades administrativas en una empresa del sector alimentos y bebidas de Valencia estado Carabobo, a fin de optimizar el rendimiento laboral.						
Objetivos Específicos	**Variables**	**Indicadores**		**Ítems**	**Instrumentos**	**Fuentes**
Diseñar un plan estratégico para la reubicación del recurso humano con discapacidad musculoesquelética en actividades administrativas en una empresa del sector alimentos y bebidas de Valencia estado Carabobo.	Plan estratégico Recurso humano con discapacidad musculoesquelética	Justificación	Participación	16	Cuestionario	Trabajadores con discapacidad musculoesquelética
			Puestos de trabajo.	17-18		
		Finalidad	Actividades administrativas.	19		
			Práctica laboral.	20		
		Evaluación	Efecto de la reubicación laboral.	21		
			Programa formativo.	22		
		Justificación	Diseño e implementación del plan.	1	Guión de entrevista	Gerente de Recursos Humanos de la empresa del sector alimento y bebidas
			Puestos de trabajo.	2		
			Actividades administrativas.	3		
		Finalidad	Práctica laboral.	4		
			Competencias	5		
		Evaluación	Efectos.	6		
			Resultados de estudios.	7		
			Programa formativo.	8		

Fuente: Ruza, J. (2014)

CAPÍTULO IV

ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE LOS RESULTADOS

En este capítulo se analizan e interpretan los resultados emanados de la investigación. Posterior a la recopilación de la información, se presentan los resultados. Se plasman y analizan los resultados del primer objetivo específico que consistió en identificar la situación actual de una empresa del sector alimentos y bebidas de Valencia estado Carabobo, con relación a la existencia del recurso humano con discapacidad musculoesquelética y del rendimiento laboral, que se cumplió mediante los ítems 1 al 8.

De igual modo, se presentan los resultados obtenidos para dar cumplimiento al segundo objetivo específico basado en determinar la necesidad de reubicación del recurso humano con discapacidad musculoesquelética en actividades administrativas en una empresa del sector alimentos y bebidas, a través de los ítems 9 al 15 y se presentan e interpretan los resultados emanados que fundamentan el objetivo específico Nº 4.

Identificación de la situación actual de una empresa del sector alimentos y bebidas de Valencia estado, con relación a la existencia del recurso humano con discapacidad musculoesquelética y del rendimiento laboral.

1. Usted considera que en la empresa hay cumplimiento de las leyes que amparan al recurso humano con discapacidad musculoesquelética.

Tabla 3. Cumplimiento de leyes

Alternativa	Frecuencia	Porcentaje (%)
Definitivamente sí	25	58
Probablemente sí	12	28
Neutral	2	5
Probablemente no	0	0
Definitivamente no	4	9
Total	**43**	**100**

Fuente: Ruza, J. (2014).

Se puede observar que la tendencia es hacia el cumplimiento de las leyes que amparan al recurso humano con discapacidad musculoesquelética en la empresa del sector alimentos y bebidas, lo que indica que puede aplicar medidas para su reubicación y hacerlos útiles.

Para que estas personas puedan optar a trabajar amparados por

la Ley para Personas con Discapacidad, deben estar calificadas y certificadas por el ente especializado, según lo establece el Capítulo 7 de la referida ley que expresa que la calificación de la discapacidad es consecuencia de evaluación individual o colectiva efectuada con el propósito de determinar la condición, clase, tipo, grado y características de la discapacidad. Así mismo establece que: La certificación de la condición de persona con discapacidad, a los efectos de esta Ley, corresponderá al Consejo Nacional para Personas con Discapacidad, el cual reconocerá y validará las evaluaciones, informes y certificados de la discapacidad que una persona tenga, expedidos por especialistas con competencia específica en el tipo de discapacidad del cual se trate. Tal certificación será requerida a los efectos del goce de los beneficios y asignaciones económicas y otros derechos económicos y sociales otorgados por parte del Sistema de Seguridad Social, de acuerdo con la ley. La calificación y certificación de la discapacidad laboral es competencia del Instituto Nacional de Prevención, Salud y Seguridad Laboral. (p.6).

Una vez que la persona discapacitada es calificada y certificada por dicha institución según su condición, puede proceder a buscar ofertas de trabajo en organizaciones que se apeguen a la Ley y donde se pueda desempeñar en forma efectiva y con todos los beneficios. En este sentido, considerando los resultados de la investigación, vale destacar que en la empresa se cumplen las leyes que amparan al recurso humano con discapacidad musculoesquelética.

2. Se ha planteado un proceso de reubicación del recurso humano con discapacidad musculoesquelética en la empresa que se ajuste al marco jurídico vigente.

Tabla 4. Marco jurídico vigente

Alternativa	Frecuencia	Porcentaje (%)
Definitivamente sí	0	0
Probablemente sí	11	26
Neutral	1	2
Probablemente no	12	28
Definitivamente no	19	44
Total	**43**	**100**

Fuente: Ruza, J. (2014).

Se puede observar que la tendencia es hacia la negativa a que se haya planteado un proceso de reubicación del recurso humano con discapacidad musculoesquelética en la empresa del sector alimentos y bebidas que se ajuste al marco jurídico vigente, lo cual hasta el momento no ha permitido minimizar costos que afectan a la empresa.

Actualmente, la promulgación de la Ley para Personas con Discapacidad, ha traído efectos positivos para este segmento de la población, ya que progresivamente tanto empresas públicas como privadas han ido incorporando en su nómina total a estas personas. Tradicionalmente, se ha asociado el término discapacidad con la incapacidad de las personas de cumplir con éxito las exigencias laborales y cotidianas. Sin embargo, en los últimos años, ha aumentado

el apoyo por parte de las empresas a estas personas en lo que se refiere a su inclusión en el mercado laboral y social, dando cumplimiento a lo establecido en la Ley para Personas con Discapacidad; lo que garantiza el desarrollo integral de este grupo social, de manera plena y autónoma.

Considerando lo expuesto y los resultados emanados, se puede señalar que aun no se ha aplicado un proceso de reubicación del recurso humano con discapacidad musculoesquelética en la empresa ajustado al marco jurídico vigente.

3. Entre las funciones del recurso humano con discapacidad musculoesquelética está la ejecución de alguna actividad productiva en la empresa.

Tabla 5. Funciones

Alternativa	Frecuencia	Porcentaje (%)
Definitivamente sí	2	5
Probablemente sí	7	16
Neutral	0	0
Probablemente no	0	0
Definitivamente no	34	79
Total	**43**	**100**

Fuente: Ruza, J. (2014).

Se puede observar que la tendencia es que entre las funciones del recurso humano con discapacidad musculoesquelética no está la ejecución de alguna actividad productiva en la empresa, lo que sigue afectando a la empresa en cuanto al incremento de la estructura de costos y en el cumplimiento de sus objetivos organizacionales.

Montero (2012: 110), sostiene que:"A medida que el trabajador va adquiriendo una mayor autonomía, el preparador laboral va retirando su apoyo hasta que éste realiza de manera independiente las funciones y las tareas propias de su puesto de trabajo".

En correspondencia con los resultados arrojados, se evidencia que

en la empresa del sector alimentos objeto de estudio el recurso humano con discapacidad musculoesquelética no realiza alguna actividad productiva, dado que no tiene funciones, ni tareas asignadas para un puesto de trabajo.

4. El recurso humano con discapacidad musculoesquelética cumple con las funciones establecidas por la empresa.

Tabla 6. Cumplimiento de Funciones

Alternativa	Frecuencia	Porcentaje (%)
Definitivamente sí	34	79
Probablemente sí	9	21
Neutral	0	0
Probablemente no	0	0
Definitivamente no	0	0
Total	**43**	**100**

Fuente: Ruza, J. (2014).

Se puede observar que definitivamente el recurso humano con discapacidad musculoesquelética sí cumple con las funciones establecidas por la empresa, pero quisieran ser más productivos, no se sienten satisfechos con su rendimiento en las actividades actualmente asignadas por la empresa, la discapacidad que presentan no constituye un obstáculo para el desempeño en un puesto de trabajo, por lo que les gustaría ser tomados en cuenta para un proceso de reubicación laboral en actividades administrativas en la empresa.

Corbacho (2009: 68), argumenta que: “la mejor forma de integración social y económica de la persona con discapacidad es normalizar su participación en la actividad económica y productiva”. Por tanto, el recurso humano con discapacidad músculoesquelética puede ser productivo en la empresa, y ésta debe buscar los mecanismos

necesarios para su reubicación en actividades administrativas.

5. Se siente motivado por ser trabajador de esta empresa.

Tabla 7. Motivación

Alternativa	Frecuencia	Porcentaje (%)
Definitivamente sí	24	56
Probablemente sí	19	44
Neutral	0	0
Probablemente no	0	0
Definitivamente no	0	0
Total	**43**	**100**

Fuente: Ruza, J. (2014).

Se puede observar que los trabajadores con discapacidad musculoesquelética en la empresa del sector alimentos y bebidas definitivamente sí se sienten motivados por ser trabajador de la empresa, por lo que la empresa puede hacer uso de esta fortaleza para aplicar un plan de reubicación. Tal como lo expresa Marcano (2006):

> La motivación son las condiciones o estados que activan o dan energía al organismo que lleva a una conducta dirigida hacia determinado objetivo; se puede decir, que la motivación se refiere a estados internos que activan y dirigen las conductas hacia fines y metas definidas. (p. 96).

El problema de la motivación no es sólo el incentivar a las personas

que pertenecen al sistema, aceptando sus condiciones. Si éste fuera el único problema, se correría el riesgo de contar con un personal poco interesado en el trabajo y que hace lo mínimo para no ser despedido. Como los resultados no son muy satisfactorios, hay que motivar adicionalmente a las personas que ya han ingresado, para que cumplan en la mejor manera posible, en cantidad y calidad, su rol. Ahora bien, en el caso de los recursos humanos con discapacidad muculoesqueléticas se sienten motivados.

6. Recibe incentivos de la empresa por asistencia.

Tabla 8. Incentivos

Alternativa	Frecuencia	Porcentaje (%)
Definitivamente sí	0	0
Probablemente sí	0	0
Neutral	0	0
Probablemente no	0	0
Definitivamente no	43	100
Total	**43**	**100**

Fuente: Ruza, J. (2014).

Se puede observar que los trabajadores con discapacidad musculoesquelética definitivamente no reciben incentivos de la empresa por asistencia, lo que influye en los niveles de ausentismo.

Cruz (2006) plantea que la organización debe ofrecer incentivos a los empleados ofreciéndoles la oportunidad de ser promovidos o transferidos para complementar las habilidades de los mismos y utilizarlas en su máximo potencial.

En efecto, la empresa no ha incentivado al recurso humano con discapacidad músculoesquelética para que asista a cumplir horario, dado que no lo ha reubicado para que desempeñe actividades productivas.

7. Algunas veces no se presenta en la empresa.

Tabla 9. Ausentismo

Alternativa	Frecuencia	Porcentaje (%)
Definitivamente sí	0	0
Probablemente sí	0	0
Neutral	0	0
Probablemente no	0	0
Definitivamente no	43	100
Total	**43**	**100**

Fuente: Ruza, J. (2014).

Se puede observar que los trabajadores con discapacidad musculoesquelética en la empresa del sector alimentos y bebidas respondieron que algunas veces definitivamente no se presentan en la empresa, ocasionando ausentismo.

Para Robbins (2004: 24), el ausentismo "es la falta de trabajo… A nivel de puesto, un día de ausencia de un oficinista le cuesta a su patrón estadounidense varios cientos de dólares por mengua de eficiencia y mayor carga de trabajo a la supervisión".

Ahora bien, de acuerdo con los resultados obtenidos, se evidencia que los recursos humanos con discapacidad musculoesqueléticas algunas veces no se presentan a cumplir horario en la empresa, y es

precisamente porque no están motivados para desempeñas actividades productivas, con las que la empresa reduciría costo e incrementaría la productividad.

8. Prefiere asistir a la empresa diariamente aunque esté con discapacidad musculoesquelética porque se considera productivo.

Tabla 10. Asistencia

Alternativa	Frecuencia	Porcentaje (%)
Definitivamente sí	11	26
Probablemente sí	23	53
Neutral	1	2
Probablemente no	5	12
Definitivamente no	3	7
Total	**43**	**100**

Fuente: Ruza, J. (2014).

Se puede observar que los trabajadores con discapacidad musculoesquelética asisten diariamente a la empresa aunque esté con discapacidad musculoesquelética porque se consideran productivos.

Interpretando a Corbacho (2009: 68), el recurso humano con discapacidad es un trabajador productivo aunque requiera en ocasiones de adaptaciones del puesto de trabajo que pueden ser costosas.

Por tanto, de acuerdo con los resultados obtenidos se evidencia que tienen iniciativa de presentarse en la empresa porque se consideran

productivos y la empresa del sector alimentos y bebidas objeto de estudio puede reubicarlos y de esta manera será un efecto multiplicador.

Necesidad de reubicación del recurso humano con discapacidad musculoesquelética en actividades administrativas en una empresa del sector alimentos y bebidas.

9. Usted quisiera ser más productivo en la empresa.

Tabla 11. Productivo

Alternativa	Frecuencia	Porcentaje (%)
Definitivamente sí	35	81
Probablemente sí	8	19
Neutral	0	0
Probablemente no	0	0
Definitivamente no	0	0
Total	**43**	**100**

Fuente: Ruza, J. (2014).

Se puede observar que los trabajadores con discapacidad musculoesquelética definitivamente sí quisieran ser más productivos en la empresa, por lo que la reubicación en actividades administrativas representa una medida de importancia aplicable.

La promulgación y el cumplimiento de la Ley para personas con discapacidad, otorgará a las personas con discapacidad oportunidades de educación, atención, empleo y protección, que mejorarán su calidad de vida y les permitirá desarrollarse en diversas áreas, alcanzando en algunos casos, su independencia económica y social, y la aceptación

por parte de las demás personas de las capacidades y habilidades que poseen.

En efecto, el recurso humano con discapacidad musculoesquelética de la empresa del sector alimentos y bebidas objeto de estudio son trabajadores productivos que pueden ser reubicados para incrementar la productividad de la compañía y lograr su crecimiento personal y profesional.

10. Usted cree que el rendimiento en las tareas asignadas es alto.

Tabla 12. Rendimiento en las tareas

Alternativa	Frecuencia	Porcentaje (%)
Definitivamente sí	8	19
Probablemente sí	21	49
Neutral	3	7
Probablemente no	11	25
Definitivamente no	0	0
Total	**43**	**100**

Fuente: Ruza, J. (2014).

Se puede observar que los trabajadores con discapacidad musculoesquelética creen que el rendimiento en las tareas asignadas es alto, lo que significa que su discapacidad física no les impide mejorar su rendimiento laboral. La Organización Internacional del trabajo (OIT) (2002), expone que:

> Tal vez sea preciso proceder en consulta con los trabajadores discapacitados y sus representantes, a la revisión de las exigencias en cuanto al rendimiento, especialmente en el periodo inmediato a la contratación de una persona con discapacidad y luego de que un trabajador ya contratado sea afectado por una discapacidad.

En función de los resultados emanados y lo expuesto por la OIT, si

bien es cierto que los trabajadores con discapacidad consideran que su rendimiento es alto, será necesaria una evaluación previa y en el puesto de trabajo al ser reubicados en la empresa del sector alimentos y bebidas objeto de estudio.

11. Se siente satisfecho con su rendimiento en la empresa.

Tabla 13. Satisfacción

Alternativa	Frecuencia	Porcentaje (%)
Definitivamente sí	5	12
Probablemente sí	4	9
Neutral	0	0
Probablemente no	0	0
Definitivamente no	34	79
Total	**43**	**100**

Fuente: Ruza, J. (2014).

Se puede observar que los trabajadores con discapacidad musculoesquelética definitivamente no se sienten satisfechos con su rendimiento en la empresa, porque no han sido reubicados en áreas en las que puedan ejercer un cargo que no afecte su condición física.

La satisfacción en el trabajo viene siendo en los últimos años uno de los temas de especial interés en el ámbito de la investigación. Para Weinert (l985) este interés se debe a varias razones, que tienen relación con el desarrollo histórico de las Teorías de la Organización, las cuales han experimentado cambios a lo largo del tiempo. Dicho autor propone las siguientes razones:

a) Posible relación directa entre la productividad y la satisfacción del trabajo.

> b) Posibilidad y demostración de la relación negativa entre la satisfacción y las pérdidas horarias.
> c) Relación posible entre satisfacción y clima organizativo.
> d) Creciente sensibilidad de la dirección de la organización en relación con la importancia de las actitudes y de los sentimientos de los colaboradores en relación con el trabajo, el estilo de dirección, los superiores y toda la organización.
> e) Importancia creciente de la información sobre las actitudes, las ideas de valor y los objetivos de los colaboradores en relación con el trabajo del personal.
> f) Ponderación creciente de la calidad de vida en el trabajo como parte de la calidad de vida. La satisfacción en el trabajo influye poderosamente sobre la satisfacción en la vida cotidiana. (pp. 297-298).

En función con la cita anterior, vale destacar que la satisfacción en el trabajo es una actitud y se concentra en los sentimientos afectivos frente al trabajo y, a las consecuencias posibles que se derivan de él. También, es una respuesta afectiva emocional, placentera, relacionada con las actividades que realiza. Es el producto de la concordancia entre las expectativas de la persona y las compensaciones que le ofrece la organización a la cual pertenece. Es el resultado generado por la armonía entre los valores e intereses del trabajador y las características del trabajo que ejecuta. En el caso de los recursos humanos con discapacidad de la empresa del sector alimentos y bebidas objeto de estudio, éstos se sienten insatisfechos, lo que puede deberse a que no se cubren sus expectativas o a las compensaciones que recibe.

12. Cree usted que la discapacidad musculoesquelética que presenta constituye un obstáculo para el desempeño en un puesto de trabajo.

Tabla 14. Discapacidad - Desempeño

Alternativa	Frecuencia	Porcentaje (%)
Definitivamente sí	4	9
Probablemente sí	3	7
Neutral	0	0
Probablemente no	0	0
Definitivamente no	36	84
Total	**43**	**100**

Fuente: Ruza, J. (2014).

Se puede observar que los trabajadores con discapacidad muesculoesquelética definitivamente no creen que la condición que presentan constituya un obstáculo para el desempeño en un puesto de trabajo, por lo que pueden ser tomados en cuenta para un proceso de reubicación laboral.

El Fondo Social Europeo y Fundación Once (2010), considera que profundizar en las particularidades del proceso de contratación de personas con discapacidad, resulta imprescindible el análisis de la percepción que los empresarios tienen acerca del recurso humano con discapacidad, en tanto en cuanto las imágenes que configuran esta percepción determinan su actitud hacia la contratación, y en último término, las posibilidades reales de normalización e inserción de las

personas con discapacidad en el mercado laboral.

En general, la visión que se tiene de la discapacidad musculoesquelética es una percepción mucho más positiva, que tiende a normalizarse en el entorno laboral, existiendo una predisposición favorable hacia este colectivo. De hecho, una parte importante de los participantes en las dinámicas realiza una valoración de las personas con discapacidad física muy cercana a la de los trabajadores sin discapacidad.

Existe una percepción positiva interviene, sin lugar a dudas, el estereotipo de la personas con discapacidad musculoesquelética como una persona con un problema poco severo, con escasa relevancia en su rendimiento laboral en particular, y en su posibilidad de llevar a cabo una vida normalizada, en general. La imagen de las personas con discapacidad ha ido experimentando un gran cambio, especialmente en ciertos tipos de discapacidad que se han visto fuertemente revalorizadas gracias a la construcción de una imagen mediática que ha roto estereotipos y prejuicios. La imagen de las personas con discapacidad se vinculaba a la de un colectivo oculto y recluido en sus casas, avergonzados o mediatizados por su situación, desde entonces la visión de la discapacidad ha recorrido un largo camino, actualmente la normalización y visibilidad del colectivo es lo habitual, han conquistado el espacio público y están presentes en todos los ámbitos sociales. Sin embargo, todavía quedan cotas por alcanzar, en el ámbito

de las percepciones sobre la discapacidad, dado que estas se hacen más complejas y llenas de matices cuanto entran en juego factores como el tipo de discapacidad o su grado de severidad.

13. En el desempeño de actividades usted se orienta hacia el cumplimiento de metas y objetivos.

Tabla 15. Cumplimiento de metas y objetivos

Alternativa	Frecuencia	Porcentaje (%)
Definitivamente sí	14	32
Probablemente sí	19	44
Neutral	0	0
Probablemente no	10	23
Definitivamente no	0	0
Total	**43**	**100**

Fuente: Ruza, J. (2014).

Se puede observar que los trabajadores con discapacidad musculoesquelética en el desempeño de actividades hay quienes no se orientan hacia el cumplimiento de metas y objetivos, quizá porque no tienen un cargo definido.

Para Soto (2008: 286), “las metas se centran en el cumplimiento de variados aspectos del desempeño laboral y varían dependiendo del tipo de tarea”. Ahora bien, en la medida que el recurso humano con discapacidad musculoesquelética sea reubicado en la empresa del sector alimentos y bebidas objeto de estudio, su orientación estará definida hacia el cumplimiento de metas y objetivos y por ende, mayor será su desempeño.

14. Le gustaría ser tomado en cuenta para un proceso de reubicación del recurso humano con discapacidad musculoesquelética en actividades administrativas en esta empresa.

Tabla 16. Participación

Alternativa	Frecuencia	Porcentaje (%)
Definitivamente sí	21	49
Probablemente sí	15	35
Neutral	2	5
Probablemente no	5	11
Definitivamente no	0	0
Total	**43**	**100**

Fuente: Ruza, J. (2014).

Se puede observar que los trabajadores con discapacidad musculoesquelética respondieron que definitivamente sí les gustaría ser tomado en cuenta para un proceso de reubicación del recurso humano con discapacidad musculoesquelética en actividades administrativas en la empresa, en el que sean parte de un proceso de reubicación.

Tal como establece el Convenio número 159 de la OIT (1983), sobre la readaptación profesional y el empleo de personas discapacitadas, todo miembro deberá formular, aplicar y revisar la política nacional sobre la readaptación profesional y el empleo de personas con discapacidad. El objetivo del mismo es asegurar que las todas personas

con cualquier tipo de discapacidad tengan oportunidades de empleo y readaptación profesional basándose en el principio de igualdad entre los trabajadores con discapacidad y los trabajadores en general.

En tal sentido, los trabajadores con discapacidad musculoesquelética, tomando en consideración lo establecido en el Convenio citado, tienen el derecho de ser reubicados para desarrollar actividades productivas en la empresa.

15. Usted cree que un plan estratégico para la reubicación del recurso humano con discapacidad muesculoesquelética es una oportunidad para realizar nuevas actividades.

Tabla 17. Plan estratégico

Alternativa	Frecuencia	Porcentaje (%)
Definitivamente sí	20	45
Probablemente sí	16	37
Neutral	4	9
Probablemente no	3	7
Definitivamente no	0	0
Total	**43**	**100**

Fuente: Ruza, J. (2014).

Se puede observar que los trabajadores con discapacidad musculoesquelética definitivamente sí creen que un plan estratégico para la reubicación del recurso humano con discapacidad musculoesquelética es una oportunidad para realizar nuevas actividades, por lo que deben ser tomados en cuenta.

De hecho, un plan estratégico para la reubicación del recurso humano con discapacidad musculoesquelética en la empresa del sector alimentos y bebidas contribuirá a que éstos realicen actividades productivas, dado que tendrán puestos de trabajos diseñados, serán capacitados y se promoverán equipos de trabajo participativos.

Resultados que soportan el diseño de un plan estratégico para la reubicación del recurso humano con discapacidad musculoesquelética en actividades administrativas en una empresa del sector alimentos y bebidas de Valencia estado Carabobo.

16. Está dispuesto a participar en un plan estratégico para la reubicación del recurso con discapacidad musculoesquelética en actividades administrativas.

Tabla 18. Participación en plan estratégico

Alternativa	Frecuencia	Porcentaje (%)
Definitivamente sí	17	40
Probablemente sí	19	44
Neutral	4	9
Probablemente no	3	7
Definitivamente no	0	0
Total	**43**	**100**

Fuente: Ruza, J. (2014).

Se puede observar que los trabajadores respondieron que están dispuestos a participar en un plan estratégico para la reubicación del recurso humano con discapacidad musculoesquelética a participar en un plan estratégico para la reubicación del recurso humano con discapacidad musculoesquelética en actividades administrativas, de tal manera que pueden mejorar su rendimiento laboral.

En efecto, de acuerdo con los resultados obtenidos, se puede señalar que la participación del recurso humano con discapacidad musculoesquelética en un plan estratégico para la reubicación en actividades administrativas, constituye una oportunidad a ser aprovechada para la formación, un puesto de trabajo para sentirse productivos y útiles.

17. La organización ha diseñado puestos de trabajo que pudieran ser ocupados por el recurso humano con discapacidad musculoesquelética.

Tabla 19. Diseño de puestos de trabajo

Alternativa	Frecuencia	Porcentaje (%)
Definitivamente sí	0	0
Probablemente sí	0	0
Neutral	6	14
Probablemente no	25	58
Definitivamente no	12	28
Total	**43**	**100**

Fuente: Ruza, J. (2014).

Se puede observar que los trabajadores con discapacidad musculoesquelética; respondieron que la organización no ha diseñado puestos de trabajo que pudieran ser ocupados por el recurso humano con discapacidad musculoesquelética; por lo que resulta necesario el diseño de cargos en un proceso de reubicación.

Al respecto, Quiñe (2005), sostiene que, antes de calificar a la persona con discapacidad, es necesario referirse a los pasos previos que ellos deben realizar para tener un conocimiento de sus competencias. En primer lugar, deben identificar sus intereses, motivaciones, necesidades y habilidades, así como su inclinación profesional, su formación y experiencia laboral para aspirar a una ocupación. Luego, darle un valor o peso de manera realista a estas

cualidades, para conocer cuál es su verdadera preparación, para después, compararlas con las exigencias y requisitos del mercado laboral y de esta manera visualizar sus fortalezas y debilidades personales. Por último, desarrollar un plan de acción que le permita disminuir las diferencias entre su perfil laboral y los requerimientos del puesto a postular.

En el diseño de puesto de trabajo para el recurso humano con discapacidad músculoesquelética en la empresa del sector alimentos y bebidas objeto de estudio se debe hacer referencia a las características, cualidades, actitudes, habilidades y destrezas que debe poseer una persona con discapacidad.

18. Usted participaría en el proceso de reubicación en esta empresa si se diseñaran puestos de trabajo que pudieran ser ocupados por el recurso con discapacidad musculoesquelética.

Tabla 20. Participación en Proceso de Reubicación

Alternativa	Frecuencia	Porcentaje (%)
Definitivamente sí	32	74
Probablemente sí	6	14
Neutral	2	5
Probablemente no	3	7
Definitivamente no	0	0
Total	**43**	**100**

Fuente: Ruza, J. (2014).

Se puede observar que los trabajadores con discapacidad musculoesquelética respondieron que definitivamente sí participarían en el proceso de reubicación en esta empresa si se diseñaran puestos de trabajo que pudieran ser ocupados por ellos, por tanto, es necesaria la implementación de un plan estratégico para la reubicación laboral del recurso humano con este tipo de discapacidad.

En el caso de las personas con discapacidad, la Guía del proceso de integración laboral (2006), comenta que la empresa debe ser capaz de incentivar a los trabajadores para que participen en el proceso de integración de estas personas, y seguir estrategias como acompañamiento a través de tutores o monitores que ofrezcan al

personal con discapacidad de la ayuda necesaria para realizar sus tareas y aseguren el aprendizaje de cada proceso que deben llevar a cabo dentro de la organización. Una vez realizado lo anterior, se procede a asignar al nuevo empleado al su nuevo puesto y se brinda la retroalimentación necesaria para controlar el programa realizado.

En función de los resultados obtenidos y de lo comentado en el párrafo precedente, es de señalar que en la empresa del sector alimentos y bebidas objeto de estudio se tiene que incentivar al recurso humano con discapacidad musculoesquelética para que participe en la reubicación y pueda desempeñar funciones en el área administrativa y hasta llegar a ser productivo.

19. Existen actividades administrativas que pudiera realizar el recurso humano con discapacidad musculoesquelética.

Tabla 21. Actividades Administrativas

Alternativa	Frecuencia	Porcentaje (%)
Definitivamente sí	29	67
Probablemente sí	10	23
Neutral	1	2
Probablemente no	3	7
Definitivamente no	0	0
Total	**43**	**100**

Fuente: Ruza, J. (2014).

Se puede observar que definitivamente sí existen actividades administrativas que pudiera realizar el recurso humano con discapacidad musculoesquelética, por lo que es importante su participación en un proceso de reubicación.

García (2007), afirma que las personas con discapacidad son metódicas, ordenadas, responsables y muy fieles a la organización, y que los resultados de su trabajo son altamente satisfactorios para el resto del personal. Las personas con discapacidad sienten especial afinidad hacia la empresa que le brinda oportunidades de empleo y según considera la informante con discapacidad se pueden desempeñar en diversos cargos tanto administrativos como obreros, dejando a un lado la creencia de muchos acerca de la capacidad de

estas personas de ejecutar tareas efectiva y eficientemente.

De hecho, en la empresa del sector alimentos y bebidas objeto de estudio hay actividades administrativas en las que se necesita apoyo que bien puede llevarlo a cabo el recurso humano con discapacidad musculoesquelética.

20. Considera que la reubicación es una excelente práctica laboral de la cual usted se haría participe.

Tabla 22. Reubicación

Alternativa	Frecuencia	Porcentaje (%)
Definitivamente sí	31	72
Probablemente sí	8	19
Neutral	1	2
Probablemente no	3	7
Definitivamente no	0	0
Total	**43**	**100**

Fuente: Ruza, J. (2014).

Se puede observar que la reubicación definitivamente sí es una excelente práctica laboral de la cual se harían participes los trabajadores con discapacidad musculoesquelética, por tanto el plan estratégico es necesario.

En lo que respecta a la reubicación, Gerencie.com (2015) expresa:

> "Cuando un trabajador sufre una enfermedad profesional, si el porcentaje de discapacidad producto de su enfermedad o accidente no es suficiente para ser pensionado, muy probablemente deba ser reubicado a un nuevo puesto o cargo en el que se puede desempeñar correctamente de acuerdo a su nueva condición". http://www.gerencie.com/

reubicacion-laboral-por-enfermedad-profesional.html.

Ahora bien, hay un 93% de trabajadores dispuestos a participar en un proceso de reubicación laboral, lo que indica que es una excelente práctica para que este recurso humano se sienta motivado, útil y productivo. Además, el efecto será multiplicador, al existir compromiso, identidad, lo que minimizará costos e incrementará el rendimiento laboral.

21. Usted sería más productivo si es incluido en un plan estratégico para la reubicación del recurso humano con discapacidad musculoesquelética en actividades administrativas.

Tabla 23. Inclusión en plan estratégico

Alternativa	Frecuencia	Porcentaje (%)
Definitivamente sí	29	67
Probablemente sí	10	23
Neutral	1	2
Probablemente no	3	7
Definitivamente no	0	0
Total	**43**	**100**

Fuente: Ruza, J. (2014).

Se puede observar que los trabajadores con discapacidad musculoesquelética definitivamente sí serían más productivos si son incluidos en un plan estratégico para la reubicación del recurso humano en actividades administrativas., en tal sentido, es necesaria la reubicación.

Tal como lo establece la Ley para las Personas con Discapacidad en su artículo 30, la promoción, planificación y dirección de programas de educación, capacitación y recapacitación, 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. (p.19).

Debido a la reforma de esta Ley, la tendencia de las organizaciones públicas y privadas de no incorporar a su nómina a personas con discapacidad ha cambiado progresivamente en los últimos meses, otorgando a las personas certificadas ante la Consejo Nacional para las Personas con Discapacidad (CONAPDIS), oportunidades de empleo que incluyen los beneficios sociales que como persona le corresponden. De igual manera se destaca que el incumplimiento de esta norma puede acarrear multas y sanciones a las organizaciones. Por tanto, la empresa del sector alimentos y bebidas objeto de estudio, atendiendo a lo establecido en la Ley, tiene el deber de reubicar al recurso humano con discapacidad en actividades administrativas.

22. Está dispuesto a participar en un programa formativo como parte de un plan estratégico para la reubicación del recurso humano con discapacidad musculoesquelética en actividades administrativas.

Tabla 24. Programa formativo

Alternativa	Frecuencia	Porcentaje (%)
Definitivamente sí	18	42
Probablemente sí	17	39
Neutral	2	5
Probablemente no	6	14
Definitivamente no	0	0
Total	**43**	**100**

Fuente: Ruza, J. (2014).

Se puede observar que los trabajadores con discapacidad musculoesquelética, definitivamente sí están dispuestos a participar en un programa formativo como parte de un plan estratégico para la reubicación en actividades administrativas.

Igualmente, se considera de interés mencionar un estudio realizado por Aguirre, Arecia; Benages, Sonia; Palanques, María y Otros (2011), en el que se evidenció que las empresas encuestadas valoran con una puntuación elevada (3) la formación académica para la reubicación de las personas con discapacidad, dando un valor más elevado a la específica (3.37) del puesto de trabajo.

Respecto a las habilidades para el desempeño laboral, se han encontrado medias en un rango entre 3.48 y 2.93, indicando esto el siguiente orden, de mayor a menor, en la importancia de dichas habilidades para las empresas encuestadas: responsabilidad laboral, motivación en su desempeño laboral, organización en tareas, colaboración e implicación con los compañeros, planificación del trabajo, autonomía personal y profesional, capacidad de resolución de problemas, nivel de comunicación en el entorno, iniciativa propia, habilidades sociales y relacionales.

En cuanto a las adaptaciones del puesto laboral a la discapacidad del empleado, se observa que valoran de forma más positiva que negativa (3.26) este hecho para la reubicación laboral de estas personas. Entre las 27 empresas encuestadas, se ha obtenido que un 59.26% trabajan con adaptaciones adecuadas a la necesidades individuales del trabajador.

Resultados del guión de Entrevista dirigido al Gerente de Recursos Humanos de la empresa.

Nº	Pregunta	Respuesta
1	¿Se ha planteado la posibilidad de diseñar e implementar un plan estratégico para la reubicación del recurso con discapacidad musculoesquelética en actividades administrativas?	Sí, se ha planteado; sin embargo hasta la fecha no se han sentado las bases para hacerlo realidad.
2	¿Cuáles puestos de trabajo se han diseñado que pudieran ser ocupados por el recurso humano con discapacidad musculoesquelética?	Hasta el momento no se han diseñado puestos de trabajo, como tal, pero en el área administrativa existen actividades sencillas que estos trabajadores pudieran realizar.
3	¿Cuáles son las actividades administrativas que pudiera realizar el recurso humano con discapacidad musculoesquelética?	Fotocopiado, documentación, archivo, envío y recepción de correos, diligencias bancarias, entre otras.
4	¿Se ha considerado en esta empresa la reubicación como una excelente práctica laboral que beneficia a la organización?	Sí, en todo momento.
5	¿Cuáles son las tareas relacionadas con actividades administrativas que podría realizar el recurso humano con discapacidad musculoesquelética en el proceso de reubicación laboral?	Documentación. Manejo de archivo. Gestión bancaria. Recepción y envío de correos. Entre otras.
6	¿Cuáles serían los efectos tanto para el trabajador como para la empresa de la implementación de un plan estratégico para la reubicación del recurso humano con discapacidad musculoesquelética en actividades administrativas?	Para el trabajador: merma en el ausentismo, mayor compromiso, identificación y mayor rendimiento. Para la empresa: Disminución de costos, eficiencia y productividad.
7	¿Cuáles han sido los resultados de los estudios realizados para determinar la participación del recurso humano con discapacidad musculoesquelética en el proceso de reubicación?	No se han realizado estudios.
8	¿Existe la posibilidad de aplicar un programa formativo como de un plan estratégico para la reubicación del recurso humano con discapacidad musculoesquelética en actividades administrativas?	Sí, aun no se ha ejecutado.

Fuente: Ruza, J. (2014).

Análisis Situacional

En virtud de los resultados emanados en la investigación, vale mencionar que la situación actual de la empresa del sector alimentos y bebidas de Valencia estado Carabobo, que fue objeto de estudio, con relación a la existencia del recurso humano con discapacidad musculoesquelética y del rendimiento laboral, demostró que se cumplen las leyes que amparan al recurso humano limitado, pero se está iniciando el proceso de reubicación laboral del recurso humano limitado ajustado al marco jurídico vigente, entre las funciones del recurso humano con discapacidad musculoesquelética definitivamente no está la ejecución de alguna actividad productiva en la empresa, el recurso humano limitado cumple con las funciones establecidas por la empresa, falta de motivación,

Toda la situación descrita, conduce a la necesidad de la reubicación del recurso humano con discapacidad musculoesquelética en actividades administrativas, considerando que ellos quisieran ser más productivo en la empresa, no se sienten satisfechos con su rendimiento en la empresa, la limitación que presentan no constituye un obstáculo para el desempeño en un puesto de trabajo, les gustaría ser tomados en cuenta para un proceso de reubicación laboral.

CAPÍTULO V

LA PROPUESTA

PLAN ESTRATÉGICO PARA LA REUBICACIÓN DEL RECURSO HUMANO CON DISCAPACIDAD MUSCULOESQUELÉTICA EN ACTIVIDADES ADMINISTRATIVAS. CASO: EMPRESA DEL SECTOR ALIMENTOS Y BEBIDAS DE VALENCIA ESTADO CARABOBO.

Presentación y Justificación de la Propuesta

La elaboración de un plan estratégico para la reubicación del recurso humano con discapacidad musculoesquelética en actividades administrativas surgió de los resultados obtenidos, así como de la situación que presentan los trabajadores con esta discapacidad en la empresa y los requerimientos del área administrativa, donde pueden desempeñar cargos auxiliares como contribución a su desarrollo personal y profesional, así como a la organización, lo cual está establecido en la misión de la empresa enfocada en el desarrollo y crecimiento del recurso humano.

La propuesta está referida a la definición de las estrategias para la reubicación del recurso humano con discapacidad musculoesquelética

en actividades administrativas, optimización del rendimiento laboral y el diseño de un plan estratégico para la reubicación del recurso humano con discapacidad musculoesquelética en una empresa del sector alimentos y bebidas, que permita mayor motivación a los trabajadores, incentivos, formación, desarrollo profesional, que se sientan identificados y comprometidos con la empresa.

Objetivos de la Propuesta

Objetivo General

Diseñar un plan estratégico para la reubicación del recurso humano con discapacidad musculoesquelética en actividades administrativas, para su implementación en la empresa del sector alimentos y bebidas de Valencia estado Carabobo.

Objetivos Específicos

- Aplicar el reclutamiento y selección para la reubicación del recurso humano con discapacidad musculoesquelética en actividades administrativas.

- Identificar las actividades administrativas para la reubicación del recurso humano con discapacidad musculoesquelética.

- Implementar la formación del recurso humano con discapacidad musculoesquelética en actividades administrativas.

- Promover equipos de trabajo participativos.

Desarrollo de la Propuesta

La propuesta está conformada de la manera siguiente:

Primera Estrategia: Diseño del puesto de trabajo: será elaborado por la Gerencia de Recursos Humanos, considerando las actividades que puede desarrollar el recurso humano con discapacidad musculoesquelética en el área administrativa, tales como:

- Gestión, administración y organización de los documentos de la empresa.

- Recepción, clasificación y distribución de la correspondencia.

- Realizar envíos de cartas y paquetería.

- Recepción y filtro de llamadas telefónicas y de e-mails.

- Realizar trámites bancarios.

- Procesar todo tipo de documentos, tanto en formato tradicional (papel) como electrónico.

- Gestión de bases de datos vinculadas a la actividad de la empresa.

- Actividades de fotocopiado, escaneo y publicación de documentos.

Segunda Estrategia: Reclutamiento y selección: se tomará en cuenta a todo el recurso humano con discapacidad musculoesquelética para el proceso de reubicación en actividades administrativas, a fin de que puedan ser seleccionados para el desempeño de actividades administrativas, se sientan productivos, motivados y adquieran nuevas habilidades y capacidades en un nuevo puesto de trabajo. También, se hará mediante entrevista al recurso humano con discapacidad musculoesquelética para determinar si está en capacidad de formar

parte del proceso de reubicación laboral en actividades administrativas.

Tercera Estrategia: Formación: previa detección de necesidades de formación con enfoque de corto y largo plazo y realizada conforme a la reubicación laboral del recurso humano con discapacidad musculoesquelética, sustentados en la existencia formal de sistemas de gestión de desempeño bien realizados. Antes de implementar la formación al recurso humano para la reubicación en el área administrativa, la Gerencia de Recursos Humanos deberá hacer lo siguiente:

- Diagnóstico de necesidades de formación: para identificar las habilidades y necesidades de formación del recurso humano con discapacidad musculoesquelética para recibir información relacionada con el área administrativa.

- Diseño didáctico: la Gerencia de Recursos Humanos tendrá como tarea seleccionar los métodos, medios y el contenido de las actividades a desarrollar en el proceso formativo para la reubicación del recurso humano con discapacidad musculoesquelética.

- Implementación de la formación: se hará mediante talleres y

entrenamientos en el puesto de trabajo.

- Evaluación: la Gerencia de Recursos Humanos evaluará el aprendizaje y puesta en práctica de lo aprendido por el recurso humano con discapacidad musculoesquelética, formado directamente en el puesto de trabajo.

Cuarta Estrategia: Promoción de Equipos de Trabajos Participativos: Chiavenato (2003: 321), la describe así:

- Participación: Todos los recursos humanos con discapacidad musculoesquelética se comprometen con el empoderamiento y la autoayuda.

- Responsabilidad: Todos los recursos humanos con discapacidad musculoesquelética se sienten responsables del resultado logrado.

- Claridad: Todos los recursos humanos con discapacidad musculoesqueléticas comprenden y apoyan los objetivos del equipo.

- Interacción: Todos los recursos humanos con discapacidad musculoesquelética se comunican en un clima abierto y confiable.
- Flexibilidad: Todos los recursos humanos con discapacidad musculoesquelética quieren mejorar y cambiar el desempeño.

- Focalización: Todos los recursos humanos con discapacidad musculoesquelética se dedican a alcanzar las expectativas puestas en el trabajo.

- Creatividad: Todos los talentos e ideas se utilizan en beneficio del equipo.

- Rapidez*:* Todos los recursos humanos con discapacidad musculoesquelética actúan con prontitud ante los problemas y oportunidades.

En función a lo que aporta Chiavenato (Ob. Cit.), se propone promover equipos de trabajos participativos y de alto desempeño con el recurso humano con discapacidad musculoesquelética, a los cuales se les confiera autoridad para tomar decisiones relacionadas con los trabajos que deben realizar en el área administrativa, que funcionen con procesos participativos de toma de decisiones.

Análisis de Factibilidad

Desde el punto de vista técnico, la empresa objeto de estudio posee los equipos necesarios para llevar a cabo el plan estratégico para la reubicación del recurso humano con discapacidad musculoesquelética en actividades administrativas, dado que dispone de la infraestructura, tecnología y equipos necesarios.

Desde el punto de vista operativo, es importante resaltar que resulta viable para la empresa, dado que dispone de los recursos necesarios para la ejecución de actividades administrativas.

En torno al aspecto económico, todo proyecto requiere de un estudio de costos para determinar si es posible o no la implementación de nuevas acciones. Para la realización de esta propuesta, los costos son los siguientes: video beam: 2.500,00 Bs/día, capacitación: 3.500,00 Bs/sesión/día y alquiler del local: 40.000 Bs./mes. Desde el punto de vista económico el estudio es factible ya que representaría mejoras sustanciales en el desempeño, productividad y beneficios para la empresa.

PLAN ESTRATÉGICO PARA LA REUBICACIÓN DEL RECURSO HUMANO CON DISCAPACIDAD MUSCULOESQUELÉTICA EN ACTIVIDADES ADMINISTRATIVAS. CASO: EMPRESA DEL SECTOR ALIMENTOS Y BEBIDAS DE VALENCIA ESTADO CARABOBO.

Diseño del puesto de trabajo
Reclutamiento y Selección
Formación
Promover equipos de trabajo participativos

PLAN ESTRATÉGICO PARA LA REUBICACIÓN DEL RECURSO HUMANO CON DISCAPACIDAD MUSCULOESQUELÉTICA EN ACTIVIDADES ADMINISTRATIVAS. CASO: EMPRESA DEL SECTOR ALIMENTOS Y BEBIDAS DE VALENCIA ESTADO CARABOBO
Elaborado por: Ruza, Jogly
Alcance A nivel organizacional: Aumento de la eficacia organizacional, mejoramiento de la imagen de la empresa, mejores relaciones entre empresa y empleados, facilidad en los cambios y en la innovación y aumento de la eficiencia, cumplimiento del marco legal existente. A nivel de Recursos Humanos: Reducción del ausentismo laboral, aumento de la eficiencia individual y grupal de los trabajadores con discapacidad musculoesquelética, aumento del conocimiento, cambios de actitudes y comportamientos, aumento de las competencias y mejoramiento de la calidad de vida en el trabajo. A nivel de cargos: Reubicación del recurso humano con discapacidad musculoesquelética en el área administrativa de la empresa, mejoramiento del espíritu de equipo y cooperación, aumento de la productividad, mejoramiento de la calidad, trabajadores motivados, identificados y comprometidos con la empresa. **Impactos que producirá:** Reducción de costos, motivación al personal, integración, eficiencia en las operaciones, mayores recursos presupuestarios y rentabilidad.

Fuente: Ruza, J. (2015).

Estrategias	Acciones	Responsable (s)	Fecha
1. Diseño del puesto de trabajo.	Elaborar puestos de trabajos basados en actividades administrativas.	Gerente de Recursos Humanos y Supervisores del área administrativa	Segundo Semestre 2015
2. Reclutamiento y Selección.	Reclutar a todos los trabajadores con discapacidad musculoesquelética en la empresa. Aplicar la entrevista al recurso humano con discapacidad musculoesquelética. Publicar detalles del proceso en carteleras, enviar por correos, en el portal, circulares, entre otros.		

Fuente: Ruza, J. (2015).

Estrategias	Acciones	Responsable (s)	Fecha
3. Formación.	- Diagnosticar necesidades de formación. - Realizar el diseño didáctico. - Implementar la formación mediante talleres y entrenamientos en el puesto de trabajo. - Evaluar el programa de formación implementado.	Gerente de Recursos Humanos y Supervisores del área administrativa	Segundo Semestre 2015
4. Promoción de equipos de trabajo participativo.	- Implementar procesos participativos de toma de decisiones.		

Fuente: Ruza, J. (2015).

Fases de la Propuesta

I. Fase Divulgativa: se hará mediante carteleras, circulares, correos electrónicos, red interna de comunicación (Intranet), reuniones, charlas y publicaciones.

II. Fase Conocimiento: Incluye la reubicación laboral del recurso humano con discapacidades musculoesqueléticas, así como su formación en el puesto de trabajo.

III. Ejecución: Se llevará a cabo mediante el plan estratégico.

IV. Evaluación: Se realizará mediante la aplicación de una encuesta de evaluación.

V. Actualización: Se considera relevante la actualización en función de las exigencias laborales, tecnológicas y de las modificaciones que se presenten en el marco legal existente.

CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

Conclusiones

.

Al finalizar la investigación que planteó como objetivo general proponer un plan estratégico para la reubicación del recurso humano con discapacidad musculoesquelética en actividades administrativas en una empresa del sector alimentos y bebidas de Valencia estado Carabobo, a fin de optimizar el rendimiento laboral, se logró el cumplimiento de los objetivos formulados y las evidencias encontradas se plasman a continuación:

El marco jurídico nacional contempla la protección a los trabajadores en cuanto a los accidentes laborales y enfermedades profesionales, garantiza su protección ante los riesgos disergonómicos, así como a los trabajadores con alguna discapacidad y también la reubicación laboral, lo cual para algunas empresas pudiera resultar negativo cuando tiene recursos humanos que presentan discapacidad musculoesquelética, como es el caso de la empresa del sector alimentos y bebidas estudiada, en la que actualmente se está iniciando un plan para su reubicación en actividades productivas. Por tanto, en relación al primer objetivo específico que consistió en "Identificar la situación actual de una empresa del sector alimentos y bebidas de Valencia estado, con relación a la existencia del recurso con discapacidad musculoesquelética y del rendimiento laboral", se encontró que en la empresa hay cumplimiento de las leyes que amparan al recurso humano discapacitado y para el momento se está iniciando el proceso para su reubicación laboral ajustada al marco jurídico vigente, entre las funciones del

recurso humano con discapacidad musculoesquelética definitivamente no está la ejecución de alguna actividad productiva en la empresa y estos cumplen con las funciones establecidas por la empresa, y actualmente el ausentismo laboral es notable.

En este panorama, un proceso de reubicación para el recurso humano con discapacidad musculoesquelética es un requerimiento que le va a permitir ser útiles, participar en la formación, crecimiento personal y profesional, por ello en lo concerniente al segundo objetivo específico: "Determinar la necesidad de reubicación del recurso humano con discapacidad musculoesquelética en actividades administrativas en una empresa del sector alimentos y bebidas", se evidenció que quisieran ser más productivo en la empresa, no se sienten satisfechos con su rendimiento en la empresa, la discapacidad que presentan no constituye un obstáculo para el desempeño en un puesto de trabajo, les gustaría ser tomados en cuenta para un proceso de reubicación laboral en actividades administrativas en la empresa y creen que un plan estratégico para la reubicación es una oportunidad para adquirir nuevas competencias.

Como bien es cierto, en un mundo globalizado como el actual, las empresas están obligadas a implementar diversas estrategias que les permitan mantenerse y crecer, por ello el enfoque en la reubicación más que una inversión, impacta positivamente en la estructura de costos, en la productividad y rentabilidad. En este sentido, el resultado del tercer objetivo específico: "Definir las estrategias para la reubicación laboral y optimización del rendimiento laboral en una empresa del sector alimentos y bebidas de Valencia estado Carabobo", se basó en la formulación de estrategias: 1)

Diseño del puesto de trabajo, 2) Reclutamiento y Selección, 3) Formación, y 4) Promoción de equipos de trabajo participativo.

Finalmente, vale resaltar la importancia que tiene para las empresas la aplicación de un plan estratégico para la reubicación laboral del recurso humano con discapacidad musculoesquelética y es precisamente el resultado del cuarto objetivo específico: “Diseñar un plan estratégico para la reubicación del recurso humano con discapacidad musculoesquelética en actividades administrativas en una empresa del sector alimentos y bebidas de Valencia estado Carabobo”, se elaboró un plan estratégico que está conformado por estrategias, acciones, responsables y la fecha de implementación. El mismo le permitirá a esta empresa en los próximos años, mejorar el rendimiento, disminuir costos, incrementar la productividad, incrementar la rentabilidad, identificación y compromiso de los trabajadores con la organización, cumplimiento de los objetivos y metas organizacionales.

Recomendaciones

En función de los resultados obtenidos y considerando las evidencias encontradas, se puntualizan recomendaciones, dirigidas a:

- Establecer programas motivacionales dirigidos al recurso humano con discapacidad musculoesquelética.

- Para futuras investigaciones es recomendable que se estudie el nivel de ausentismo y la satisfacción laboral del recurso humano con discapacidad musculoesquelética, tanto en la empresa objeto de estudio, como en otras.

- Se recomienda a la empresa objeto de estudio evaluar la eficiencia y efectividad de la propuesta, a fin de aplicar medidas correctivas en caso que sea necesario.

- Elaborar un estudio que permita comparar la motivación del recurso humano con discapacidad musculoesquelética en la empresa objeto de estudio, antes y después de la implementación de la propuesta.

- Igualmente, se recomienda considerar la infraestructura y recursos necesarios para facilitar el desarrollo eficiente de las actividades administrativas del recurso humano con discapacidad musculoesquelética en sus puestos de trabajo.

- Disponer de la infraestructura física y técnica necesaria para el desenvolvimiento del recurso humano con discapacidad musculoesquelética, en el área administrativa.

- Es importante que la empresa objeto de estudio ejecute frecuentemente la evaluación de desempeño para la aplicación de

programas de remuneración dirigidos al recurso humano con discapacidad musculoesquelética.

LISTA DE REFERENCIAS

Aguirre, Arecia; Benages, Sonia; Palanques, María y Otros (2011). **Factores que Favorecen la Inserción Laboral de las Personas con Discapacidad en Castellón**. Disponible en: http://www.uji.es/bin/publ/edicions/jfi16/edu/12.pdf. Consulta: 2015, Febrero 10.

Alvarado. Daniel (2006). **Ausentismo y Problemas Músculo- Esqueléticos en Miembros Superiores**. Trabajo de Grado no publicado. Universidad Central de Venezuela. Caracas.

Álvarez, Martín (2006). **Manual de Planificación Estratégica**. Panorama Editorial, S.A., México.

Amorós, Eduardo (2007). **Comportamiento Organizacional**. **en Busca del Desarrollo de Ventajas Competitivas**. Lambayeque – Perú.

Arias, Fidias (2006). **El Proyecto de Investigación. Guía para su Elaboración**. Episteme, Caracas.

Balestrini, Miriam (2006). **Cómo se Elabora el Proyecto de Investigación.** BL Consultores Asociados, Servicio Editorial, Caracas.

Bistochett, Nelson (2010). **Evaluación de la Lumbalgia en Manipuladores de Cargas de una Empresa Distribuidora de Bebidas Gaseosas Maturín 2009.** Trabajo de Grado no publicado. Universidad Nacional Experimental de Guayana. Ciudad Bolívar.

Bohlander, G.; Snell, S. y Sherman, A. (2004). **Administración de Recursos Humanos**. España. Editorial Thomson.

Cáceres, Mirtha (2011). **Programa para la Integración Laboral de las Personas con Discapacidad de la Fundación Social FUSEL del Municipio Iribarren en el Estado Lara**. Trabajo de grado no publicado. Universidad Centroccidental Lisandro Alvarado, Barquisimeto.

Constitución de la República Bolivariana de Venezuela (1999). Gaceta Oficial Nº 5.453. Marzo de 2000.

Corbacho, Celestino (2009). **Evaluación de las Políticas de Empleo para Personas com Discapacidad y Formulación y Coste Económico de Nuevas Propuestas de Integración Laboral**. Ediciones Cinca. Madrid.

Cummings, Thomas y Worley, Christopher (2007). **Desarrollo Organizacional y Cambios**. Editorial Thomson. México.

Cruz, Juan (2006). **Desarrollo de personal y capacitación para un entrenamiento efectivo.** Documento en línea. Disponible: http://www.monografias.com/trabajos25/desarrollo-ycapacitacion/ desarrollo-y-capacitacion.shtml?monosearch. Consulta: 2015, mayo 08.

Chiavenato, Idalberto (2007). **Administración de Recursos Humanos**. México. Editorial Mc Graw-Hill.

Chiavenato, Idalberto (2003). **Gestión del Talento Humano.** Editorial McGraw-Hill Interamericana. Bogotá.

Chiavenato, Idalberto (2001). **Administración de Recursos Humanos**. Colombia: Editorial Mc Graw Hill.

Dessler, G. y Valera R. (2011). **Administración de Recursos Humanos**. México. Editorial Pearson.

Fondo Social Europeo y Fundación Once (2010). **Perspectivas del Mundo Empresarial Respecto a la Contratación de Personal con Discapacidad**. Disponible en: https://feafes.org/publicaciones/Perspectivas empresarialcontratacionpersonasdiscapacidad.pdf. Consulta: 2015, Febrero 13.

García, Joseida (2011). **Las Personas con Discapacidad en el Campo Laboral, Regulaciones, Desarrollo y Oportunidades: Caso Estudio Diques Astilleros Nacionales C.A. (DIANCA).** Trabajo de grado no publicado. Universidad de Carabobo. Bárbula.

García, Enrique (2007). **La Discapacidad en la actualidad**. Libro en línea. Disponible en : http://www.elcantarodesicar.com/psaludcantaro/discapacidadenlaactual07 .htm. Consulta: 2015, Mayo 05.

Gerencie.com (2015). Reubicación Laboral por Enfermedad Profesional, Disponible en: http://www.gerencie.com/reubicacion-laboral-por-enfermedad-profesional.html. Consulta: 2012, Abril 21.

Granda, Eloy (2006). **La Insatisfacción Laboral como Factor del Bajo Rendimiento del Trabajador.** Disponible en: http://sisbib.unmsm.edu.pe/bibvirtualdata/publicaciones/quipukamayoc/2006/segundo/a10.pdf. Consulta: 2012, Noviembre 23.

Guerrero, Xiomara (2007). **Vinculación de las Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo y su Efecto en el Bienestar y la Salud de los Trabajadores y Trabajadoras del Área de la Tintorería, Una Apreciación desde la Óptica de los Mismos. Caso Específico: Quick-Press Viñedo.** Trabajo de grado no publicado. Universidad de Carabobo, Valencia.

Guía del proceso de integración laboral (2006). **Proceso de integración laboral.** Archivo PDF. Consulta: 2015, mayo 09.

Harewood, Carlos (2007). **Hernias umbilicales e inguinales en trabajadores de la construcción Ciudad Guayana - Estado Bolívar**.

Trabajo de Grado no publicado. Universidad Nacional Experimental de Guayana. Ciudad Bolívar.

Heinemann, Klaus (2003). **Introducción a la Metodología de la Investigación Empírica**. Paidotribo Editorial. España.

Hernández, Roberto; Fernández, Carlos y Baptista, Pilar (2006). **Metodología de la Investigación**. Editorial Mc graw Hill, México.

Instituto Nacional de Prevención, Salud y Seguridad Laborales (INPSASEL) (2013). **Accidentes Laborales Formalizados ante INSAPSEL en el año 2012.** Disponible en: http://www.inpsasel.gob.ve/estadisticas_08_09_10/estadisticas_2012.html. Consulta: 2014, Noviembre 12.

Lago, Silvia; Gómez, Gabriela y Mauro, Mirta. (2003). **En Torno de las Metodologías: Abordajes Cualitativos y Cuantitativos**. Proa XXI Editores, Buenos Aires-Argentina.

Ley Orgánica de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo (2005). Gaceta Oficial N° 38.236, Julio 26, 2005.

Ley Orgánica del Trabajo, los Trabajadores y las Trabajadoras (2012). Gaceta Oficial Extraordinaria Nº 6.076, Mayo 7, *2012*.

Ley del Seguro Social (1991). Gaceta Oficial N° 4.322. Octubre de 1991.

Ley para Personas con Discapacidad (2007). Gaceta Oficial Nº 38.598. Enero de 2007.

Marcano, María (2006). **Lecciones Preliminares de Psicología.** Universidad de Carabobo, Venezuela.

Marín, María y Pico, María (2004). **Fundamentos de Salud Ocupacional**. Editorial Universidad de Colombia.

Martínez, Daniel y Milla, Artemio (2005). **La Elaboración del Plan Estratégico y su Implantación a través del Cuadro de Mando Integral**. Ediciones Díaz de Santos. España.

Mondy, Wayne y Noe, Robert (2005). **Administración de Recursos Humanos**. Pearson Educación de México, S.A. México.

Montero, Catalina (2006). **Estrategias para Facilitar la Inserción Laboral a Personas con Discapacidad**. EUNED. Costa Rica.

Montero, Catalina (2012). **Estrategias para Facilitar la Inserción Laboral a Personas con Discapacidad**. Editorial Universidad Estatal a Distancia. Costa Rica.

Muñoz, Carlos (1998). **Como Elaborar y Asesorar una Investigación de Tesis**. México: Pretince Hall Hispanoamericana, S.A.

Navajo, Pablo (2009). **Planificación Estratégica en Organizaciones No Lucrativas**. Narcea, S.A. de Ediciones. España.

Norma Técnica Programa de Seguridad y Salud en el Trabajo (NT-01-2008). Gaceta Oficial Nº 39.070, 01/12/2008. Caracas.

Organización de las Naciones Unidas para la Agricultura y la Alimentación (1993). **Introducción a la Ergonomía Forestal para Países en Desarrollo.** FAO, Roma - Italia

Organización Internacional del Trabajo (1983). Trabajo de Personas con Discapacidad.

Organización Internacional del Trabajo (2002). **Gestión de las**

Discapacidades en el Lugar de Trabajo. Oficina Internacional del Trabajo. Ginebra.

Organización Internacional del Trabajo (2010). **Nuevos Riesgos en un Mundo del Trabajo en Continua Transformación**. Disponible en: http://www.ilo.org/global/about-the-ilo/press-and-media-centre/news/WCMS_126385/lang--es/index.htm. Consulta: 2014, Noviembre 13.

Olmos, Patricia (2009). **Empleabilidad y Adaptabilidad de los Jóvenes con Inteligencia Límite y sus Procesos de Integración Laboral: Hacia un modelo de formación y de orientación para su Inserción en el mundo del trabajo.** Tesis Doctoral no publicada. Universidad Autónoma de Barcelona. España. Disponible en: http://www.recercat.cat/bitstream/handle/2072/41959/Treball%20de%20recerca.pdf?sequence=1. Consulta: 2014, Noviembre 13.

Palella, Santa y Martins, Filiberto (2010). **Metodología de la Investigación Cuantitativa**. Fedupel. Caracas.

Quiñe, Jorge (2005). **Aspectos generales del perfil laboral de las personas con discapacidad.** Disponible en: http://www.pasoapaso.com.ve/index.php/temas/discapacidad/item/896-Perfil%20laboral. Consulta: 2005, 16 de agosto.

Ramírez, Tulio (2006). **Cómo Hacer un Proyecto de Investigación.** Editorial Panapo de Venezuela. Caracas, Venezuela.

Rivero, D. (2000). **Estudios de las Lesiones de Espalda e Implementación de un Programa Preventivo en Trabajadores del Área de Vestidura de Chasis de una Empresa Automotriz.** Trabajo de Grado no publicado. Universidad de Carabobo. Bárbula.

Robbins, Stephen (2004). **Comportamiento Organizacional**. Pearson Educación. México.

Rodríguez, Rosiris (2004). **Evaluación de la Situación Actual del**

Trabajador Discapacitado en Relación a la Inserción en el Campo Laboral en el Estado Aragua. Trabajo de grado no publicado. Universidad de Carabobo. Bárbula.

Rodríguez, Darío (2004). **Gestión Organizacional. Elementos para su estudio. Plaza y Valdés Editores**. España.

Ruiz, María (2002). **Trabajo y Discapacidad: Incidencia de Factores Sociales y Educativos en Extremadura ciudad de Badajoz, España.** Tesis Doctoral no publicada. España. Disponible en: dialnet.unirioja.es/descarga/tesis/563.pdf. Consulta: 2014, Noviembre 10.

Salazar, Carolina (2006). **Factores Críticos que Afectan el Rendimiento Laboral del Personal Académico y Administrativo: Aproximación a un Enfoque Metodológico para la Medición del clima Organizacional en la Universidad Simón Bolívar.** Trabajo de Grado no publicado. Universidad Central de Venezuela. Caracas.

Sánchez, María (2010). **Factores Determinantes para la Inserción y Distintas Formas de Participación en el Mercado Laboral Gallego.** Disponible en: http://ruc.udc.es/dspace/bitstream/2183/9876/2/Sanchez Sellero_MariaCarmen_TD_2010.pdf. Consulta: 2012, Noviembre 10.

Sarabia, José y Pascual, Marta (2007). **Curso Básico de Estadística para Economía y Administración de Empresas**. Universidad de Cantabria. España.

Segundo, Mario (2009). **Inserción al Mercado Laboral de Los Profesionistas de la UACJ: Desde el Enfoque de la Política de Ampliación de Cobertura 1. Trabajo de Grado no publicado.** Universidad Autónoma Ciudad Juárez. México.

Silva, Neida (2005). **Condiciones del Medio Laboral, Percepción de la Salud y Rendimiento Laboral de los Empleados del Circuito Laboral de Valencia Estado Carabobo.** Trabajo de grado no publicado. Universidad de Carabobo. Bárbula.

Soto, Álvaro (2008). **Flexibilidad Laboral y Subjetividades**. Ediciones

Universidad Alberto Hurtado. Chile.

Stoner, James; Freeman, Edward y Gilbert, Daniel (1996). **Administración.** México: Pearson Prentice Hall.

Tamayo y Tamayo, Mario (2006). **El Proceso de la Investigación Científica**. México: Editorial Limusa.

Tortosa, L. (1999). **Discapacidad**. Disponible: http://es.wikipedia.org/wiki/ Discapacid. Consulta: 2013, Mayo 13.

Universidad Pedagógica Experimental Libertador (2003)**. Manual de Trabajos de Grado de Especialización y Maestría y Tesis Doctorales de la Universidad Pedagógica Experimental Libertador.** Caracas, Venezuela.

Van Der Berghe, Edgar (2005). **Gestión y Gerencia Empresariales: Aplicadas al Siglo XXI**. ECOE Ediciones. Bogotá.

Vivanco, Manuel (2005). **Muestreo Estadístico: Diseño y Aplicaciones.** Editorial Universitaria. Chile.

Weinert, B. (1985). **Manual de Psicología de la Organización**. Herder, Barcelona.

ANEXOS

ANEXO A
ENTREVISTA

UNIVERSIDAD DE CARABOBO
DIRECCIÓN DE ESTUDIOS DE POSTGRADO
MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS
MENCIÓN GERENCIA
CAMPUS BÁRBULA

PLAN ESTRATÉGICO PARA LA REUBICACIÓN DEL RECURSO HUMANO CON DISCAPACIDAD MUSCULOESQUELÉTICA EN ACTIVIDADES ADMINISTRATIVAS. CASO: EMPRESA DEL SECTOR ALIMENTOS Y BEBIDAS DE VALENCIA ESTADO CARABOBO

GUIÓN DE ENTREVISTA

Dirigido a: Gerente de Recursos Humanos de la empresa del sector alimentos y bebidas de Valencia estado Carabobo.

Objetivo: Recopilar información relevante que contribuya con el diseño de un plan estratégico para la reubicación del recurso humano con discapacidad musculoesquelética en la empresa del sector alimentos y bebidas de Valencia estado Carabobo.

1. ¿Se ha planteado la posibilidad de diseñar e implementar un plan estratégico para la reubicación del recurso limitado en actividades administrativas?
   _____
   _____
   _____

2. ¿Cuáles puestos de trabajo se han diseñado que pudieran ser ocupados por el recurso humano con discapacidad musculoesquelética?
   _____
   _____
   _____

3. ¿Cuáles son las actividades administrativas que pudiera realizar el recurso humano con discapacidad musculoesquelética?

   _____
   _____
   _____

4. ¿Se ha considerado en esta empresa la reubicación como una excelente práctica laboral que beneficia a la organización?

   _____
   _____
   _____

5. ¿Cuáles son las tareas relacionadas con actividades administrativas que podría realizar el recurso humano con discapacidad musculoesquelética en el proceso de inserción laboral?

   _____
   _____
   _____

6. ¿Cuáles serían los efectos tanto para el trabajador como para la empresa de la implementación de un plan estratégico para la reubicación del recurso humano con discapacidad musculoesquelética en actividades administrativas?

   _____
   _____
   _____

7. ¿Cuáles han sido los resultados de los estudios realizados para determinar la participación del recurso humano con discapacidad musculoesquelética limitado en el proceso de reubicación?

   _____
   _____
   _____

8. ¿Existe la posibilidad de aplicar un programa formativo como parte de un plan estratégico para la reubicación del recurso humano con discapacidad musculoesquelética en actividades administrativas?

   _____
   _____
   _____

ANEXO B
CUESTIONARIO

UNIVERSIDAD DE CARABOBO
DIRECCIÓN DE ESTUDIOS DE POSTGRADO
MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS
MENCIÓN GERENCIA
CAMPUS BÁRBULA

PLAN ESTRATÉGICO PARA LA REUBICACIÓN DEL RECURSO HUMANO CON DISCAPCIDAD MÚSCULOESQUELÉTICA EN ACTIVIDADES ADMINISTRATIVAS. CASO: EMPRESA DEL SECTOR ALIMENTOS Y BEBIDAS DE VALENCIA ESTADO CARABOBO

CUESTIONARIO

Dirigido a: Trabajadores con discapacidad musculoesquelética de la empresa del sector alimentos y bebidas de Valencia estado Carabobo.

Objetivo: Identificar la situación actual de una empresa del sector alimentos y bebidas de Valencia estado, con relación a la existencia del recurso humano con discapacidad musculoesquelética y del rendimiento laboral y determinar la necesidad de reubicación del recurso humano humano con discapacidad musculoesquelética en actividades administrativas en la empresa.

INSTRUCCIONES

- ✓ A continuación encontrará 22 ítemes, lea atentamente cada enunciado responda marcando con una equis (X) en la casilla de la alternativa que considere la más ajustada desde su punto de vista.
- ✓ No hay respuestas correctas o incorrectas, ni buenas o malas.
- ✓ Si tiene alguna duda, consulte a la investigadora.

Nº	ÍTEMS	Definitivamente sí	Probablemente sí	Neutral	Probablemente no	Definitivamente no
1	Usted considera que en la empresa hay cumplimiento de las leyes que amparan al recurso humano con discapacidad musculoesquelética.					
2	Se ha planteado un proceso de reubicación laboral del recurso humano con discapacidad musculoesquelética en la empresa que se ajuste al marco jurídico vigente.					
3	Entre las funciones del recurso humano con discapacidad musculoesquelética está la ejecución de alguna actividad productiva en la empresa.					
4	El recurso humano recurso humano con discapacidad musculoesquelética cumple con las funciones establecidas por la empresa.					
5	Se siente motivado por ser trabajador de esta empresa.					
6	Recibe incentivos de esta empresa.					
7	Algunas veces no se presenta en la empresa.					
8	Prefiere asistir a la empresa diariamente aunque presente discapacidad musculoesquelética porque se considera productivo.					
9	Usted quisiera ser más productivo en la empresa.					
10	Usted cree que el rendimiento en las tareas asignadas es alto.					
11	Se siente satisfecho con su rendimiento en esta empresa.					
12	Cree usted que la discapacidad musculoesquelética que presenta constituye un obstáculo para el desempeño en un puesto de trabajo.					
13	En el desempeño de actividades usted se orienta hacia el cumplimiento de metas y objetivos.					

14	Le gustaría ser tomado en cuenta para un proceso de reubicación del recurso humano con discapacidad musculoesquelética en actividades administrativas en esta empresa.					
15	Usted cree que un plan estratégico para la reubicación del recurso humano con discapacidad musculoesquelética es una oportunidad para realizar nuevas actividades					
16	Está dispuesto a participar en un plan estratégico para la reubicación del recurso con discapacidad musculoesquelética en actividades administrativas.					
17	La organización ha diseñado puestos de trabajo que pudieran ser ocupados por el recurso humano con discapacidad musculoesquelética.					
18	Usted participaría en el proceso de reubicación en esta empresa si se diseñaran puestos de trabajo que pudieran ser ocupados por el recurso con discapacidad musculoesquelética. .					
19	Existen actividades administrativas que pudiera realizar el recurso humano con discapacidad musculoesquelética.					
20	Considera que la reubicación es una excelente práctica laboral de la cual usted se haría participe.					
21	Usted sería más productivo si es incluido en un plan estratégico para la reubicación del recurso humano con discapacidad musculoesquelética en actividades administrativas.					
22	Está dispuesto a participar en un programa formativo como parte de un plan estratégico para la reubicación laboral del recurso con discapacidad muscuoesquelètica en actividades administrativas.					

ANEXO C
CONFIABILIDAD DEL INSTRUMENTO

ANEXO C: CONFIABILIDAD DEL INSTRUMENTO

	ITEMS	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	TOTAL PUNTAJE
SUJETOS	1	5	4	5	5	5	1	1	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	5	5	5	5	5	99
	2	5	4	5	5	5	1	1	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	5	5	5	5	5	99
	3	5	4	4	5	5	1	1	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	5	5	5	5	5	98
	4	5	4	4	5	5	1	1	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	5	5	5	5	5	98
	5	5	4	4	5	5	1	1	5	5	5	5	4	5	5	5	5	3	5	5	5	5	5	97
	6	5	4	4	5	5	1	1	5	5	5	4	4	5	5	5	5	3	5	5	5	5	5	96
	7	5	4	4	5	5	1	1	5	5	5	4	4	5	5	5	5	2	5	5	5	5	5	95
	8	5	4	4	5	5	1	1	5	5	5	4	1	5	5	5	5	2	5	5	5	5	5	92
	9	5	4	4	5	5	1	1	5	5	4	4	1	5	5	5	5	2	5	5	5	5	5	91
	10	5	4	1	5	5	1	1	5	5	4	1	1	5	5	5	5	2	5	5	5	5	5	85
	11	5	4	1	5	5	1	1	5	5	4	1	1	5	5	5	5	2	5	5	5	5	5	85
	12	5	3	1	5	5	1	1	4	5	4	1	1	5	5	5	5	2	5	5	5	5	5	83
	13	5	2	1	5	5	1	1	4	5	4	1	1	5	5	5	5	2	5	5	5	5	5	82
	14	5	2	1	5	5	1	1	4	5	4	1	1	5	5	5	5	2	5	5	5	5	5	82
	15	5	2	1	5	5	1	1	4	5	4	1	1	4	5	5	5	2	5	5	5	5	5	81
	16	5	2	1	5	5	1	1	4	5	4	1	1	4	5	5	5	2	5	5	5	5	5	81
	17	5	2	1	5	5	1	1	4	5	4	1	1	4	5	5	5	2	5	5	5	5	5	81
	18	5	2	1	5	5	1	1	4	5	4	1	1	4	5	5	4	2	5	5	5	5	5	80
	19	5	2	1	5	5	1	1	4	5	4	1	1	4	5	5	4	2	5	5	5	5	4	79
	20	5	2	1	5	5	1	1	4	5	4	1	1	4	5	5	4	2	5	5	5	5	4	79
	21	5	2	1	5	5	1	1	4	5	4	1	1	4	5	4	4	2	5	5	5	5	4	78
	22	5	2	1	5	5	1	1	4	5	4	1	1	4	4	4	4	2	5	5	5	5	4	77
	23	5	2	1	5	5	1	1	4	5	4	1	1	4	4	4	4	2	5	5	5	5	4	77
	24	5	2	1	5	5	1	1	4	5	4	1	1	4	4	4	4	2	5	5	5	5	4	77
	25	5	1	1	5	4	1	1	4	5	4	1	1	4	4	4	4	2	5	5	5	5	4	75
	26	4	1	1	5	4	1	1	4	5	4	1	1	4	4	4	4	2	5	5	5	5	4	74
	27	4	1	1	5	4	1	1	4	5	4	1	1	4	4	4	4	2	5	5	5	5	4	74
	28	4	1	1	5	4	1	1	4	5	4	1	1	4	4	4	4	2	5	5	5	5	4	74
	29	4	1	1	5	4	1	1	4	5	4	1	1	4	4	4	4	2	5	5	5	5	4	74
	30	4	1	1	5	4	1	1	4	5	3	1	1	4	4	4	4	2	5	5	5	4	4	72
	31	4	1	1	5	4	1	1	4	5	3	1	1	4	4	4	4	2	5	5	5	4	4	72
	32	4	1	1	5	4	1	1	4	5	2	1	1	4	4	4	4	1	5	5	4	4	4	69
	33	4	1	1	5	4	1	1	4	5	2	1	1	4	4	4	4	1	5	4	4	4	4	68
	34	4	1	1	5	4	1	1	4	5	2	1	1	2	4	4	4	1	4	4	4	4	4	65
	35	4	1	1	4	4	1	1	3	5	2	1	1	2	4	4	4	1	4	4	4	4	4	63
	36	4	1	1	4	4	1	1	4	4	2	1	1	2	4	4	4	1	4	4	4	4	3	62
	37	4	1	1	4	4	1	1	4	4	2	1	1	2	3	3	3	1	3	4	4	4	3	58
	38	3	1	1	4	4	1	1	4	4	2	1	1	2	3	3	3	1	3	4	4	4	2	56
	39	3	1	1	4	4	1	1	4	4	2	1	1	2	3	3	3	1	3	3	4	4	2	55
	40	1	1	1	4	4	1	1	4	4	2	1	1	2	3	3	3	1	2	3	3	3	2	50
	41	1	1	1	4	4	1	1	1	4	2	1	1	2	3	2	2	1	3	2	2	2	2	43
	42	1	1	1	4	4	1	1	1	4	2	1	1	2	3	2	2	1	3	2	2	2	2	43
	43	1	1	1	4	4	1	1	1	4	2	1	1	2	3	2	2	1	3	2	2	2	2	43
	SUMA	183	90	72	206	196	43	43	173	207	154	75	68	166	186	182	179	80	197	196	196	194	176	3262
	PROMEDIO	4,3	2,1	1,7	4,8	4,6	1,0	1,0	4,0	4,8	3,6	1,7	1,6	3,9	4,3	4,2	4,2	1,9	4,6	4,6	4,6	4,5	4,1	75,86
	DESVIACION	1,2	1,2	1,3	0,4	0,5	0,0	0,0	1,0	0,4	1,1	1,5	1,3	1,1	0,7	0,9	0,9	0,6	0,8	0,9	0,9	0,9	1,0	15,32
	VARIANZA	1,4	1,5	1,8	0,2	0,3	0,0	0,0	0,9	0,2	1,2	2,2	1,8	1,3	0,6	0,8	0,8	0,4	0,7	0,8	0,7	0,7	1,0	234,84
	SUMATORIA DE LAS VARIANZAS DE LOS ITEMS																							19,2

PUNTOS	ALTERNATIVAS
5	DEFINITIVAMENTE SÍ
4	PROBABLEMENTE SÍ
3	PROBABLEMENTE NO
2	DEFINITIVAMENTE NO
1	Neutral

Interpretación del Coeficiente de Confiabilidad

Rangos	Coeficiente Alfa
Muy Alta	0,81 a 1,00
Alta	0,61 a 0,80
Moderada	0,41 a 0,60
Baja	0,21 a 0,40
Muy Baja	0,01 a 0,20

$$\alpha = \frac{N}{N-1} * \left[1 - \frac{\sum S_i^2}{S_{Total}^2} \right] = 0{,}96 \qquad \text{TOTAL ITEMS} = 22$$