



FACULTAD DE POSTGRADO

TESIS DE POSTGRADO

**ANÁLISIS INSERCIÓN LABORAL DE PERSONAS
DISCAPACITADAS EN CORPORACIÓN LADY LEE SAN
PEDRO SULA**

SUSTENTADO POR:

JUAN JOSÉ CANTARERO RECONCO

CRISTIAN EMILLE SUAZO PADILLA

PREVIA INVESTIDURA AL TÍTULO DE

MÁSTER EN DIRECCIÓN EMPRESARIAL

SAN PEDRO SULA, CORTÉS, HONDURAS, C.A.

JULIO 2019

UNIVERSIDAD TECNOLÓGICA CENTROAMERICANA

UNITEC

FACULTAD DE POSTGRADO

AUTORIDADES UNIVERSITARIAS

RECTOR

MARLON ANTONIO BREVÉ REYES

SECRETARIO GENERAL

ROGÉR MARTÍNEZ MIRALDA

VICERRECTORA ACADÉMICA

DESIREE TEJADA CALVO

VICEPRESIDENTE CAMPUS S.P.S

CARLA MARIA PANTOJA

DECANO FACULTAD DE POSTGRADO

CLAUDIA MARÍA CASTRO VALLE

**ANÁLISIS INSERCIÓN LABORAL DE PERSONAS
DISCAPACITADAS EN CORPORACIÓN LADY LEE SAN
PEDRO SULA**

**TRABAJO PRESENTADO EN CUMPLIMIENTO DE LOS
REQUISITOS EXIGIDOS PARA OPTAR AL TÍTULO DE**

**MÁSTER EN
DIRECCIÓN EMPRESARIAL**

**ASESOR METODOLÓGICO
JUAN JACOBO PAREDES HELLER**

**ASESOR TEMÁTICO
HÉCTOR AMADO MARTÍNEZ GARCÍA**

MIEMBROS DE LA TERNA:

HÉCTOR PADILLA

SONIA GUZMÁN

WILSON RODRÍGUEZ

DERECHOS DE AUTOR

© Copyright 2019

JUAN JOSÉ CANTARERO RECONCO

CRISTIAN EMILLE SUAZO PADILLA

Todos los derechos son reservados.

**AUTORIZACIÓN DEL AUTOR(ES) PARA LA CONSULTA,
REPRODUCCIÓN PARCIAL O TOTAL Y PUBLICACIÓN
ELECTRÓNICA DEL TEXTO COMPLETO DE TESIS DE POSTGRADO**

Señores

**CENTRO DE RECURSOS PARA
EL APRENDIZAJE Y LA INVESTIGACIÓN (CRAI)
UNIVERSIDAD TECNOLÓGICA CENTROAMERICANA (UNITEC)
San Pedro Sula**

Estimados Señores:

Nosotros, Juan José Cantarero Reconco y Cristian Emille Suazo Padilla, de San Pedro Sula, autores del trabajo de postgrado titulado: Análisis Inserción Laboral De Personas Discapacitadas En Corporación Lady Lee San Pedro Sula, presentado y aprobado en julio de 2019, como requisito previo para optar al título de Máster en Dirección Empresarial y reconociendo que la presentación del presente documento forma parte de los requerimientos establecidos del programa de maestrías de la Universidad Tecnológica Centroamericana (UNITEC), por este medio autorizo/autorizamos a las Bibliotecas de los Centros de Recursos para el Aprendizaje y la Investigación (CRAI) de la UNITEC, para que con fines académicos, puedan libremente registrar, copiar o utilizar la información contenida en él, con fines educativos, investigativos o sociales de la siguiente manera:

- 1) Los usuarios puedan consultar el contenido de este trabajo en las salas de estudio de la biblioteca y/o la página Web de la Universidad.
- 2) Permita la consulta, la reproducción, a los usuarios interesados en el contenido de este trabajo, para todos los usos que tengan finalidad académica, ya sea en formato CD o digital desde Internet, Intranet, etc., y en general en cualquier otro formato conocido o por conocer.

De conformidad con lo establecido en el artículo 9.2, 18, 19, 35 y 62 de la Ley de Derechos de Autor y de los Derechos Conexos; los derechos morales pertenecen al autor y son personalísimos, irrenunciables, imprescriptibles e inalienables, asimismo, por tratarse de una obra colectiva, los autores ceden de forma ilimitada y exclusiva a la UNITEC la titularidad de los

derechos patrimoniales. Es entendido que cualquier copia o reproducción del presente documento con fines de lucro no está permitida sin previa autorización por escrito de parte de UNITEC.

En fe de lo cual, se suscribe el presente documento en la ciudad de San Pedro Sula a los 15 días del mes de julio de 2019.

Juan José Cantarero Reconco

21723034

Cristian Emille Suazo Padilla

21743029



FACULTAD DE POSTGRADO

ANÁLISIS INSERCIÓN LABORAL DE PERSONAS DISCAPACITADAS EN CORPORACIÓN LADY LEE SAN PEDRO SULA

NOMBRE LOS MAESTRANTES:

Juan José Cantarero Reconco y Cristian Emille Suazo Padilla

Resumen

El presente estudio de investigación se realizó con el propósito de analizar el proceso de inserción laboral de personas discapacitadas en Corporación Lady Lee en San Pedro Sula. El objetivo principal es diagnosticar como las necesidades fisiológicas, de seguridad, sociales, de estima y de autorrealización impactan en la inserción laboral de personas discapacitadas en Corporación Lady Lee. Para el presente análisis se utilizó el instrumento del cuestionario, mediante la técnica de encuesta. El diagnóstico se realizó con 45 Gerentes de Corporación Lady Lee, los cuales son las personas responsables de tomar decisiones dentro de la empresa, así como facultad de decidir sobre las contrataciones. El análisis de los resultados permitió identificar el impacto de las variables fisiológicas, de seguridad, sociales, de estima y de autorrealización impactaban en la inserción laboral de personas discapacitadas y las variables con mayor peso dentro de la investigación fueron las necesidades de seguridad, necesidades de estima y necesidades de autorrealización. Se recomendaron una serie de acciones que debe ejecutar Corporación Lady Lee San Pedro Sula para que pueda cumplir con una efectiva inserción laboral de personas con discapacidades dentro de la Corporación Lady Lee San Pedro Sula.

Palabras claves: Inserción Laboral, Personas Discapacidades y Necesidades.



FACULTAD DE POSTGRADO

ANÁLISIS INSERCIÓN LABORAL DE PERSONAS DISCAPACITADAS EN CORPORACIÓN LADY LEE SAN PEDRO SULA

PRESENTED BY:

Juan José Cantarero Reconco y Cristian Emille Suazo Padilla

Abstract

The present research study was conducted with the purpose of analyzing the process of labor insertion of disabled people in Lady Lee Corporation in San Pedro Sula. The main objective is to diagnose how physiological, safety, social, esteem and self-fulfillment needs, impact on the labor insertion of disabled people in Lady Lee Corporation. For the present analysis, the questionnaire instrument was used, using the survey technique. The diagnosis was made with 45 Lady Lee Corporation Managers, who are the people responsible for making decisions within the company, as well as the power to decide on hiring. The analysis of the results allowed to identify the impact generated by the physiological, safety, social, and esteem & self-realization variables which impacted on the labor insertion of disabled persons, and the variables with more weight within the investigation were security, esteem and self-realization. A series of actions were recommended that has to perform Lady Lee Corporation in San Pedro Sula to comply with an effective labor insertion of disabled persons in Lady Lee Corporation San Pedro Sula.

Key Words: Labor Insertion, Disabled Persons, Needs.

DEDICATORIA

Primero, agradecer a Dios ante todas las cosas por brindarme paciencia, sabiduría y fuerzas para desarrollar el proyecto de tesis de graduación y completarlo exitosamente. Brindo muchas gracias al apoyo incondicional de mi madre Marta Lizette Reconco Salgado, que siempre me ha mantenido enfocado en mis estudios y en la correcta dirección para culminar de manera exitosa esta etapa en mi vida que es la obtención de mi Maestría en Dirección Empresarial. También le dedico este título de Maestría en Dirección Empresarial a mi hermana Larissa Cantarero, que siempre me motivo a perseverar hasta lograr el objetivo de Maestría en Dirección Empresarial en Unitec Campus San Pedro Sula.

Juan José Cantarero Reconco

Agradecer a Dios de antemano por darme la sabiduría y fuerzas para poder culminar otra etapa de mi vida, en la cual con esfuerzo y dedicación logre concluir, así como el apoyo de mi madre Lilian Padilla la cual ha sido el motor que hace que me mantenga en marcha durante este proceso de formación a lo largo de mi vida. A mi hermana Michelle Suazo que siempre ha creído en mí y que en todo momento me motivo a seguir adelante en este proyecto personal. A Sloam Alvarado por su paciencia y apoyo en el transcurso del desarrollo del presente proyecto, por sus consejos y asesorías para completar con éxito el proyecto de graduación el cual culmina con el título de Master en Dirección Empresarial.

Cristian Emille Suazo Padilla

AGRADECIMIENTO

Agradecemos a Dios primeramente por darnos salud, fuerzas, sabiduría y vida durante esta etapa de nuestras vidas, la cual nos permitió culminar con éxitos el presente proyecto.

Agradecemos a nuestros padres por su apoyo incondicional a la largo de nuestra maestría en Dirección Empresarial.

Agradecemos a nuestro Asesor Metodológico Dr. Juan Jacobo Heller, por todo el apoyo en el trabajo de investigación final, por sus consejos y clases magistrales con el fin de culminar con excelencia nuestro proyecto de graduación.

Agradecemos a nuestro Asesor Temático Máster Héctor Martínez por apoyarnos en el desarrollo del trabajo de investigación.

Agradecemos a nuestros amigos y compañeros que estuvieron para apoyarnos siempre a lo largo de la maestría.

Agradecemos a la Universidad Tecnológica Centroamericana por brindarnos la oportunidad del desarrollo profesional.

Agradecemos a todos los catedráticos a la largo de nuestra maestría, los cuales nos brindaron sus experiencia y conocimientos en las aulas de clase.

Agradecemos al CRAI por toda la información brindada, la cual nos ayudó a completar nuestro trabajo de investigación.

Agradecemos a todas las autoridades de la Universidad Tecnológica Centroamericana por el apoyo en nuestra formación académica.

ÍNDICE DE CONTENIDO

CAPÍTULO I PLANTEAMIENTO DE LA INVESTIGACIÓN	1
1.1 INTRODUCCIÓN	1
1.2 ANTECEDENTES DEL PROBLEMA.....	2
1.3 DEFINICIÓN DEL PROBLEMA	4
1.3.1 ENUNCIADO DEL PROBLEMA	5
1.3.2 FORMULACIÓN DEL PROBLEMA	5
1.3.3 PREGUNTAS DE INVESTIGACIÓN.....	6
1.4 OBJETIVOS DEL PROYECTO.....	6
1.4.1 OBJETIVO GENERAL	7
1.4.2 OBJETIVOS ESPECÍFICOS	7
1.5 JUSTIFICACIÓN	8
CAPÍTULO II. MARCO TEÓRICO.....	10
2.1 ANÁLISIS DE LA SITUACIÓN ACTUAL	10
2.1.1 ANÁLISIS DEL MACRO-ENTORNO.....	10
2.1.2 ANÁLISIS DEL MICRO-ENTORNO	19
2.1.3 ANÁLISIS INTERNO	25
2.2 TEORÍA DE SUSTENTO.....	30
2.3.1 TEORÍA DE LOS DOS FACTORES DE HERZBERG	35
2.3.2 TEORÍA DE CAPITAL HUMANO.....	37
2.3.3 MODELO SOCIAL DE LA DISCAPACIDAD	38
2.3.4 TEORÍA DE LOS DERECHOS HUMANOS	40
2.3 CONCEPTUALIZACIÓN	41
2.3.1 DISCAPACIDAD.....	42
2.3.2 INSERCIÓN LABORAL.....	42
2.3.3 CAPITAL HUMANO	43
2.3.4 DESEMPLEO ESTRUCTURAL	43
2.3.5 FERIAS DE EMPLEOS.....	43
2.3.5 DESARROLLO PROFESIONAL	44
2.3.6 OPORTUNIDAD DE CRECIMIENTO	44

2.3.7 OPORTUNIDAD DE CRECIMIENTO	44
2.3.8 EVALUACION DEL DESEMPEÑO	45
2.3.7 ADMINISTRACION POR OBJETIVOS	45
CAPÍTULO III. METODOLOGÍA.....	46
3.1 CONGRUENCIA METODOLÓGICA.....	46
3.1.1 DIAGRAMA DE LA VARIABLE.....	48
3.1.2 OPERACIONALIZACIÓN DE LA VARIABLE	49
3.1.3 HIPÓTESIS	67
3.2 ENFOQUE Y MÉTODOS.....	67
3.3 DISEÑO DE LA INVESTIGACIÓN.....	69
3.3.1 POBLACIÓN	69
3.3.2 MUESTRA	69
3.3.3 UNIDAD ANÁLISIS.....	70
3.3.4 UNIDAD RESPUESTA.....	71
3.4 TÉCNICAS E INSTRUMENTOS	71
3.4.1 INSTRUMENTO.....	71
3.4.2 TÉCNICA.....	72
3.4.3 CONFIABILIDAD	72
3.5 FUENTES DE INFORMACIÓN.....	74
3.5.1 FUENTES PRIMARIAS.....	74
3.5.2 FUENTES SECUNDARIAS.....	74
3.6 LIMITACIONES	75
CAPÍTULO IV. RESULTADOS Y ANÁLISIS.....	76
4.1 NECESIDADES FISIOLÓGICAS.....	76
4.1.1 SANITARIO.....	77
4.1.2 TRANSPORTE.....	78
4.1.3 ALIMENTACIÓN	79
4.1.4 CAPACIDADES FÍSICAS	80
4.1.5 ÁREA DE TRABAJO.....	81
4.2 NECESIDADES DE SEGURIDAD.....	82
4.2.1 SEGURIDAD PERSONAL	83

4.2.2 SEGURIDAD LABORAL	84
4.2.3 SALUD FÍSICA	85
4.2.4 SALUD MENTAL.....	86
4.2.5 SALUD LABORAL	87
4.2.6 ESTABILIDAD ECONÓMICA.....	88
4.2.7 ESTABILIDAD EMOCIONAL.....	89
4.2.8 ESTABILIDAD LABORAL.....	90
4.3 NECESIDADES SOCIALES.....	91
4.3.1 INTEGRACIÓN FAMILIAR.....	92
4.3.2 COMPAÑERISMO	93
4.3.3 INTELIGENCIA EMOCIONAL	94
4.3.4 COMPROMISO LABORAL	95
4.3.5 TIEMPO DE CONTRATACIÓN.....	96
4.3.6 COMPENSACIÓN LABORAL.....	97
4.3.7 ROTACIÓN LABORAL	98
4.4 NECESIDADES DE ESTIMA.....	99
4.4.1 RESULTADOS OBTENIDOS.....	100
4.4.2 ESFUERZO	101
4.4.3 DEDICACIÓN	102
4.4.4 EDUCATIVO	103
4.4.5 ECONÓMICO	104
4.4.6 POSICIÓN LABORAL.....	105
4.4.7 DISCIPLINA	106
4.4.8 COMPROMISO.....	107
4.5 NECESIDADES DE AUTORREALIZACION.....	108
4.5.1 MOTIVACIÓN.....	109
4.5.2 CUMPLIMIENTO DE OBJETIVOS	110
4.5.3 EFICIENCIA	111
4.5.4 METAS CUMPLIDAS	112
4.5.5 ASCENSOS LABORALES	113
4.5.6 OPORTUNIDAD LABORAL.....	114

4.6 COMPROBACIÓN DE HIPÓTESIS	115
4.6.1 PRUEBA DE KRUSKAL WALLIS.....	116
CAPÍTULO V. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES.....	119
5.1 CONCLUSIONES	119
5.2 RECOMENDACIONES	120
CAPÍTULO VI. APLICABILIDAD	123
6.1 TÍTULO	123
6.2 INTRODUCCIÓN	123
6.3 DESCRIPCIÓN DEL PLAN DE ACCIÓN.....	124
6.3.1 ETAPA 1	124
6.3.1.1 DESARROLLO SOSTENIBLE	126
6.3.2 ETAPA 2	126
6.3.2.1 BENEFICIOS POR CUMPLIMIENTO DE LEY DE EQUIDAD Y DESARROLLO INTEGRAL PARA PERSONAS CON DISCAPACIDAD	128
6.3.3 ETAPA 3	129
6.4 CRONOGRAMA DE EJECUCIÓN	129
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS	131
ANEXO 1 ENTREVISTA:.....	134
ANEXO 2: ENCUESTA APLICADA A GERENTES:.....	136

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1 Total de población al 2018 según rangos de edad quinquenales, por sexo y área urbano, rural.....	26
Tabla 2 Congruencia Metodológica	46
Tabla 3 Operacionalización de las Variables	50
Tabla 4 Estadístico de fiabilidad Alfa de Cronbach.....	73
Tabla 5 Shapiro-Wilk	115
Tabla 6 KMO y Prueba de Barletts	115
Tabla 7 Modelo Factorial.....	116
Tabla 8. Multas por Incumplimiento de la Ley de Equidad y Desarrollo Integral para Personas con Discapacidad.	127
Tabla 9. Inversión Inmobiliaria y Equipo de Oficina.....	127
Tabla 10. Ingresos por Beneficios Impuestos.	128

ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1 Nivel Educativo en San Pedro Sula	27
Figura 2 Lineamientos Estratégicos Política Municipal para personas con discapacidad, soy Visible y Capaz.....	28
Figura 3 Diagrama de las variables	49
Figura 4 Enfoque y Método de la Investigación	68
Figura 5 Resumen Necesidades Fisiológicas	76
Figura 6 Indicador Sanitario	77
Figura 7 Indicador Transporte.....	78
Figura 8 Indicador Alimentación	79
Figura 9 Indicador Capacidades Físicas	80
Figura 10 Indicador Área de Trabajo	81
Figura 11 Resumen Necesidades de Seguridad	82
Figura 12 Seguridad Personal	83
Figura 13 Seguridad Laboral.....	84
Figura 14 Salud Física	85
Figura 15 Salud Mental	86
Figura 16 Salud Laboral	87
Figura 17 Estabilidad Económica	88
Figura 18 Estabilidad Emocional	89
Figura 19 Estabilidad Laboral.....	90
Figura 20 Resumen Necesidades Sociales.....	91
Figura 21 Indicador Integración Familiar	92
Figura 22 Indicador Compañerismo	93
Figura 23 Indicador Inteligencia Emocional.....	94
Figura 24 Indicador Compromiso Laboral	95
Figura 25 Indicador Tiempo de Contratación	96
Figura 26 Indicador Compensación Laboral.....	97

Figura 27 Indicador Rotación Laboral.....	98
Figura 28 Resumen Necesidades de Estima	99
Figura 29 Indicador Resultados Obtenidos.....	100
Figura 30 Indicador Esfuerzo.....	101
Figura 31 Indicador Dedicación.....	102
Figura 32 Indicador Educativo.....	103
Figura 33 Indicador Económico.....	104
Figura 34 Indicador Nivel de Experiencia.....	105
Figura 35 Indicador Disciplina.....	106
Figura 36 Indicador Compromiso	107
Figura 37 Resumen Necesidades de Autorrealización	108
Figura 38 Indicador Motivación.....	109
Figura 39 Indicador Cumplimiento de Objetivos.....	110
Figura 40 Indicador Eficiencia.....	111
Figura 41 Indicador Metas Cumplidas	112
Figura 42 Indicador Ascensos Laborales.....	113
Figura 43 Indicador Oportunidad Laboral.....	114

CAPÍTULO I PLANTEAMIENTO DE LA INVESTIGACIÓN

La igualdad de derechos, cumplimiento de leyes, convenios y costos/beneficios de la inclusión laboral de personas discapacitadas es un tema social que se deben conocer las empresas hoy en día para comprender la importancia de participar en programas de ayuda social, los cuales romperá la barrera de tener limitaciones o procesos que evitan la contratación de personas discapacitadas a mundo laboral actual. El alcance de la presente investigación considera realizar un análisis de la inserción de personas discapacitadas en Corporación Lady Lee de San Pedro Sula, la cual ayudará a brindar información a las empresas sobre el reclutamiento de personas que cuentan alguna discapacidad motora y que deben de cumplir con la Ley de Equidad para personas con discapacidades.

1.1 INTRODUCCIÓN

Discapacidad es un término general que abarca las deficiencias, las limitaciones de la actividad y las restricciones de la participación. Las deficiencias son problemas que afectan a una estructura o función corporal; las limitaciones de la actividad son dificultades para ejecutar acciones o tareas, y las restricciones de la participación son problemas para participar en situaciones vitales. A lo largo de la historia de la humanidad, hemos conocido que el ser humano ha evolucionado grandemente a tener igualdad de derechos y oportunidades, ya que desde épocas atrás existía racismo y mucha desigualdad entre grupos de personas ocasionando desestabilidad social entre las personas. Hoy en día existen varios decretos, convenios y organizaciones que se enfatizan en crear igualdad para todos los seres humanos, ya que como humanidad se debe tener las mismas oportunidades. (OMS, 2018).

La presente investigación se enfoca en las personas discapacitadas de San Pedro Sula de las cuales se encuentran desempleadas por ser rechazadas en muchas ocasiones por parte de la patronal, la inserción laboral de personas discapacitadas debe ser un tema y un reto que asuma la tarea de lograr una organización sistémica la cual no se enfoque solo en el mero cumplimiento de metas y números dentro de la organización.

Se calcula que más de mil millones de personas —es decir, un 15% de la población mundial— están aquejadas por la discapacidad en alguna forma. Tienen dificultades importantes para funcionar entre 110 millones (2,2%) y 190 millones (3,8%) personas mayores de 15 años. Eso no es todo, pues las tasas de discapacidad están aumentando debido en parte al envejecimiento de la población y al aumento de la prevalencia de enfermedades crónicas. (OMS, 2019)

Hoy en día las empresas imponen diferentes factores que dificultan la colocación laboral de una persona con discapacidad, generando las estadísticas mostradas con anterioridad a nivel mundial, es por ellos que muchas organizaciones en conjunto con los países han ido mejorando sus políticas y leyes para que las empresas y diferentes organizaciones se puedan involucrar en la inclusión de personas discapacitadas alrededor del mundo. Las diferentes leyes, convenios y normas tratan de romper barreras para que todo ser humano tenga las mismas oportunidades que tiene las personas que viven con el 100% de su capacidad física y mental.

Evaluar las políticas vigentes y los servicios actuales, determinar las prioridades para reducir las desigualdades sanitarias y planificar el mejoramiento del acceso y la inclusión. Realizar cambios para cumplir con la Convención sobre los derechos de las personas con discapacidad. Establecer normas de asistencia en relación con las personas con discapacidad, acompañadas de mecanismos para velar por su cumplimiento. (OMS, 2018). Una buena gestión empresarial ayudase a mejorar y romper este tipo de barreras de discriminación sobre las personas con discapacidades y que se encuentran en edades laboralmente activas.

1.2 ANTECEDENTES DEL PROBLEMA

En esta sección se definen las aproximaciones que otros autores o estudios han evaluado sobre determinado problema, con el fin de comprender un poco mejor sobre el tema de estudio, los antecedentes nos ahorran bastante tiempo en la investigación ya proporcionan métodos o estudios en el pasado los cuales brindan una información de relevancia para

nuestro problema de investigación. Se consideran los aportes teóricos o de investigaciones realizadas por autores para tener una visión más clara del tema de investigación. También se pueden incluir diferentes propuestas de trabajos realizados en el pasado los cuales ayudaran a identificar una solución más viable o al logro del objetivo de la investigación a desarrollar.

La Declaración Universal de Derechos Humanos (DUDH) es un documento que marca un hito en la historia de los derechos humanos. Elaborada por representantes de todas las regiones del mundo con diferentes antecedentes jurídicos y culturales. La Declaración establece, por primera vez, los derechos humanos fundamentales que deben protegerse en el mundo entero. La Declaración fue proclamada por la Asamblea General de las Naciones Unidas en París, el 10 de diciembre de 1948 durante su 183a sesión plenaria, como un ideal común para todos los pueblos y naciones. (ONU,1948)

Los instrumentos internacionales de derechos humanos promueven y protegen los derechos humanos de todas las personas, incluidas las personas con discapacidad; a pesar de ello, estas personas ven ordinariamente denegados sus derechos y libertades fundamentales. La Convención no establece nuevos derechos humanos, sino que aclara las obligaciones jurídicas de los Estados de respetar y velar por el disfrute de todos los derechos humanos por las personas con discapacidad en igualdad de condiciones. La Convención define ciertos aspectos, como la accesibilidad, la inclusión, la participación y la no discriminación, en la medida en que se aplican en el contexto de las personas con discapacidad, para garantizar que puedan disfrutar de sus derechos humanos. Se emplean términos como ajuste razonable y diseño universal para aclarar mejor cómo deben cumplirse determinadas obligaciones. (ONU, 2008)

La Convención supone una mejora respecto de los mecanismos de vigilancia de los tratados internacionales de derechos humanos al crear no sólo el Comité sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad, encargado de vigilar la aplicación y examinar los informes periódicos recibidos de los Estados Parte, sino también convocando reuniones periódicas de los Estados Parte para examinar la aplicación. La Convención también describe las medidas

que los Estados Parte deben adoptar para aplicar y vigilar el cumplimiento de la Convención en el nivel nacional y reconoce la importancia de la cooperación y la asistencia internacionales en apoyo de los esfuerzos nacionales. (Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad, 2008)

“Ley De Equidad Y Desarrollo Integral, es de interés público y tiene como finalidad garantizar plenamente a la persona con discapacidad el disfrute de sus derechos, promover y proveer con equidad su desarrollo integral dentro de la sociedad”. (Ley De Equidad Y Desarrollo Integral Para Las Personas Con Discapacidad, 2005). Todos los hombres nacen libres e iguales en derechos. En Honduras no hay clases privilegiadas. Todos los hondureños son iguales ante la Ley. Se declara punible toda discriminación por motivo de sexo, raza, clase y cualquier otra lesiva a la dignidad humana. La Ley establecerá los delitos y sanciones para el infractor de este precepto. (Constitución de la Republica de Honduras, 1982)

1.3 DEFINICIÓN DEL PROBLEMA

El mercado laboral en San Pedro Sula cuenta con un déficit de participación en la inserción laboral de personas con discapacidades. Las empresas visualizan la contratación de una persona con discapacidad como un gasto y no como una inversión a mediano y largo plazo. Las oportunidades laborales actualmente para una persona con discapacidades se ven afectado debido a la alta tasa de desempleo de 7.9% en San Pedro Sula. Se entiende como discapacidad, como la falta o limitación de alguna facultad física, mental o sensorial que imposibilita o dificulta el desarrollo normal de la actividad de una persona. La OMS define discapacidad como un término general que abarca las deficiencias, las limitaciones de la actividad y las restricciones de la participación. Las deficiencias son problemas que afectan a una estructura o función corporal; las limitaciones de la actividad son dificultades para ejecutar acciones o tareas y las restricciones de la participación son problemas para participar en situaciones vitales (OMS, 2019).

1.3.1 ENUNCIADO DEL PROBLEMA

El mercado laboral en San Pedro Sula cuenta con un déficit de participación en la inserción de personas discapacidades. Las empresas visualizan la contratación de una persona con discapacidad como un gasto y no como una inversión a mediano y largo plazo. Las oportunidades laborales actualmente para una persona con discapacidades se ven afectado debido a la alta tasa de desempleo de 7.9% en San Pedro Sula. Por lo cual se realiza un análisis de la inserción laboral de personas con discapacidades hacia empresas de San Pedro Sula, con el fin de aumentar la responsabilidad social y eliminar los paradigmas que tiene las empresas en cuanto a la carga social que incurren las personas discapacitadas que laboran para una empresa dentro de san pedro sula. En otra parte las empresas deben de cumplir con las leyes estipuladas en la constitución de la república, tal como lo indica la Ley de Equidad y Desarrollo Integral para personas con Discapacidad la cual fue aprobada y publicada en el Diario Oficial La Gaceta en el año 2005.

1.3.2 FORMULACIÓN DEL PROBLEMA

En base a los problemas actuales de desempleo en San Pedro Sula, se busca mejorar la situación actual con la poca oferta laboral que poseen las personas con discapacidades en San Pedro Sula. Con este estudio de investigación, se busca incrementar la oferta laboral para personas con discapacidades en las empresas de San Pedro Sula aplicando los recursos necesarios para la solución de este problema, por eso, se pretende encontrar respuesta a la siguiente interrogante: ¿Cómo las necesidades Fisiológicas, necesidades de Seguridad, necesidades Sociales, necesidades de Estima y necesidades de Autorrealización impactan en la inserción laboral de personas discapacitadas en Corporación Lady Lee San Pedro Sula?

1.3.3 PREGUNTAS DE INVESTIGACIÓN

Las preguntas de investigación que a continuación se presentan constituyen la ruta y la guía que aseguran la resolución del problema de investigación así como del objetivo general y objetivos específicos que se plantearan de acuerdo a las variables de necesidades fisiológicas, necesidades de seguridad, necesidades sociales, necesidades de estima y necesidades de autorrealización tomando como teoría de sustento “Teoría de la Jerarquía de las Cinco Necesidades Básicas del Ser Humano” (Pirámide de Maslow). Las preguntas de investigación se detallan a continuación:

- 1) ¿Cómo las necesidades fisiológicas de las personas discapacitadas impactan en la inserción laboral de personas discapacitadas en Corporación Lady Lee de San Pedro Sula?
- 2) ¿Cuáles necesidades de seguridad de las personas discapacitadas impactan en la inserción laboral de personas discapacitadas en Corporación Lady Lee de San Pedro Sula?
- 3) ¿Qué tipo de necesidades sociales para las personas discapacitadas impactan en la inserción laboral de personas discapacitadas en Corporación Lady Lee de San Pedro Sula?
- 4) ¿Qué relación existe entre las necesidades de estima de las personas discapacitadas y la inserción laboral de personas discapacitadas en Corporación Lady Lee de San Pedro Sula?
- 5) ¿Cómo se puede medir la necesidad de autorrealización de las personas discapacitadas en la inserción laboral de personas discapacitadas en Corporación Lady Lee de San Pedro Sula?

1.4 OBJETIVOS DEL PROYECTO

A continuación, se presenta el propósito más importante del estudio de investigación. El propósito general resulta de la pregunta de investigación formulada inicialmente, para poder determinar el objetivo y la meta que se persigue al realizarse este estudio de investigación.

1.4.1 OBJETIVO GENERAL

En esta etapa se define el punto más importante que se debe abordar con la finalidad de dar solución al problema de investigación planteado en concordancia con el planteamiento del problema, a continuación, el diseño del objetivo general de investigación:

“Diagnosticar como las necesidades fisiológicas, necesidades de seguridad, necesidades sociales, necesidades de estima y necesidades de autorrealización impactan en la inserción laboral de personas discapacitadas en Corporación Lady Lee San Pedro Sula.”

1.4.2 OBJETIVOS ESPECÍFICOS

Para poder diagnosticar si la jerarquía de las necesidades básicas de Abraham Maslow (Pirámide de Maslow) impacta en la inserción laboral de personas discapacitadas en la Corporación Lady Lee San Pedro Sula, se formulan los siguientes objetivos específicos de la investigación:

- 1) Analizar si las necesidades fisiológicas de las personas discapacitadas impactan en la inserción laboral de personas discapacitadas en Corporación Lady Lee de San Pedro Sula
- 2) Identificar necesidades de seguridad de las personas discapacitadas que impactan en la inserción laboral de personas discapacitadas en Corporación Lady Lee de San Pedro Sula
- 3) Evaluar las necesidades sociales para las personas discapacitadas que impactan en la inserción laboral de personas discapacitadas en Corporación Lady Lee de San Pedro Sula
- 4) Analizar la relación entre las necesidades de estima de las personas discapacitadas y la inserción laboral de personas discapacitadas en Corporación Lady Lee de San Pedro Sula
- 5) Calificar las necesidades de autorrealización de las personas discapacitadas en la inserción laboral de personas discapacitadas en Corporación Lady Lee de San Pedro Sula

1.5 JUSTIFICACIÓN

Se ha considerado que las personas con discapacidad no tienen nada que aportar a la comunidad. La diversidad funcional o de capacidades, es vista como una situación de desgracia, donde el nivel de vida no alcanza para ser digna. La Clasificación Internacional del Funcionamiento, de Discapacidad y de la Salud (CIF) define la discapacidad como un término genérico que abarca deficiencias, limitaciones de la actividad y restricciones a la participación. Se entiende por discapacidad la interacción entre las personas que padecen alguna enfermedad, factores personales y ambientales. Se calcula que más de mil millones de personas, es decir, un 15% de población mundial están aquejadas por la discapacidad en alguna forma. Tienen dificultades importantes para funcionar entre 110 millones (2.2%) y 190 millones (3.8%) personas mayores de 15 años. Eso no es todo, pues las tasas de discapacidad están aumentando debido en parte al envejecimiento de la población y al aumento de la prevalencia de enfermedades crónica (OMS, 2019).

La Declaración Universal de Derechos Humanos adoptada y proclamada por la Asamblea General en su resolución 217 A (III), de 10 de diciembre de 1948, considerando que la libertad, la justicia y la paz en el mundo tienen por base el reconocimiento de la dignidad intrínseca y de los derechos iguales e inalienables de todos los miembros de la familia humana, considerando que el desconocimiento y el menosprecio de los derechos humanos han originado actos de barbarie ultrajantes para la conciencia de la humanidad y que se ha proclamado, como la aspiración más elevada del hombre, el advenimiento de un mundo en que los seres humanos, liberados del temor y de la miseria, disfruten de la libertad de palabra y de la libertad de creencias, los derechos humanos sean protegidos por un régimen de Derecho, a fin de que el hombre no se vea compilado al supremo recurso de la rebelión contra la tiranía y la opresión. (ONU, 1948)

Actualmente en Honduras, La Federación Nacional de Organismos de Personas con Discapacidad de Honduras (FENOPDIH), fue creada el 9 de junio de 2001, como respuesta a la necesidad de las organizaciones que atienden al sector de personas con discapacidad para afrontar de manera colectiva la exclusión y discriminación en Honduras, impulsando acciones de incidencia para mejorar las condiciones de vida de esta población. Está integrada por diecisiete organizaciones afiliadas a nivel nacional, dando cobertura en 14 de los 18 departamentos de Honduras: Francisco Morazán, Comayagua, Santa Bárbara, Cortés, Gracias a Dios, Atlántida, El Paraíso, Yoro, Choluteca, La Paz, Intibucá, Olancho, Copan y Ocotepeque. (Decreto no. 160-2005, 2005)

La falta de inclusión de personas discapacitadas en el ámbito laboral en San Pedro Sula, es un tema sensible, que debe ser atendido dado que es un problema social que enfrenta la ciudad. Cada día, en la ciudad de San Pedro Sula, se encuentran más personas discapacitadas en las calles, pidiendo limosna o realizando algún trabajo informal. La falta de educación y oportunidades de empleo para personas discapacitadas es un problema que toma mucha fuerza en la ciudad de San Pedro Sula, a pesar de la "Ley de Equidad y Desarrollo Integral para Personas con Discapacidad" (Ley de Equidad y Desarrollo Integral para Personas con Discapacidad, 2005), las empresas en San Pedro Sula, en su mayoría, no respetan lo estipulado en la ley y se ven obligadas a pagar multas por el incumplimiento del Artículo 35 de la Ley de Equidad y Desarrollo Integral para Personas con Discapacidad, que establece la mínima cantidad de personas con discapacidad que se deberán insertar laboralmente en una empresa en base a su cantidad total de empleados.

Tomando en cuenta todo lo mencionado anteriormente por la Organización Mundial de la Salud (OMS), la Teoría Universal de los Derechos Humanos, La Federación Nacional de Organismos de Personas con Discapacidad de Honduras (FENOPDIH) y la Ley de Equidad y Desarrollo Integral para Personas con Discapacidad se genera la necesidad de realizar este trabajo de investigación para evaluar si las empresas de San Pedro Sula es considerado un costo o beneficio la inserción laboral de personas con discapacidad en San Pedro Sula.

CAPÍTULO II. MARCO TEÓRICO

En el presente capítulo daremos a conocer el marco teórico, el cual es una descripción de diferentes elementos basados en planteamientos teóricos, los cuales ayudaron a comprender mejor el tema de investigación para identificar la problemática en el presente proyecto de graduación. Mediante este capítulo permitirá ampliar la finalidad de estudio dentro de las teorías existentes por uno o varios autores a lo largo de la historia. Así como información de la situación actual del problema a investigar, así como la información que mundialmente se cuenta con respecto a los temas relacionados a la investigación. Luego se conocerá la situación actual en el país para finalmente dar a conocer la situación interna del lugar donde se realizará la investigación del problema.

2.1 ANÁLISIS DE LA SITUACIÓN ACTUAL

Se vive en un mundo globalizado en el cual la tecnología y factores de estudio van creciendo y ampliando sus áreas a una rapidez impresionante, debido a esta situación las organizaciones se ven exigidas en establecer requisitos y habilidades necesarias para poder ingresar a laborar, por lo cual dichas exigencias hacen difícil la búsqueda y colocación de una persona desempleado. Así como hace difícil encontrar trabajo a una persona con su 100% de habilidades motoras es más complicado la colocación dentro de una organización para las personas con discapacidades. En el presente capítulo el Marco Teórico nos ayudara a comprender mejor el tema de investigación en cuanto al análisis de insertar a laborar a personas discapacitadas en la ciudad de San Pedro Sula, así como elementos de las teorías que fueron utilizadas para el desarrollo de la investigación.

2.1.1 ANÁLISIS DEL MACRO-ENTORNO

Para poder entender mejor el tema de investigación es necesario conocer que pensamientos o información se maneja a nivel global y entender qué tipo de importancia o que debilidades se tienen ante la problemática que queremos establecer y comprender mejor. Por esta razón el análisis del macro entorno nos brinda información amplia sobre la situación

que varios países en el mundo sobre las personas discapacidades y las pocas oportunidades en la inserción laboral dentro de organizaciones mundiales.

Según las estimaciones del Informe Mundial sobre la Discapacidad realizado por la OMS en el año 2010, se estima que más de mil millones de personas viven con algún tipo de discapacidad, es decir alrededor del 15% de la población mundial.^{15,16} El número de personas con discapacidad está creciendo debido al envejecimiento de la población y al incremento global de los problemas crónicos de salud asociados a discapacidad, como la diabetes, las enfermedades cardiovasculares y los trastornos mentales.¹⁰ Adicionalmente, los conflictos armados, los accidentes de todo tipo, el uso y abuso de alcohol y drogas, y la violencia social son también causas de discapacidad (OPS, 2017).

La discapacidad afecta de manera desproporcionada a las poblaciones vulnerables; se estima que el 80% de estas personas viven en países de renta media vía de desarrollo, muchos de los cuales en condiciones de pobreza. Las PCD son sobrerrepresentadas dentro de la población mundial pobre y normalmente son más pobres que sus contrapartes sin discapacidad. Las personas más pobres, las mujeres y los ancianos también presentan una mayor prevalencia de discapacidad. En adición, las estimaciones sugieren que existen aproximadamente 93 millones de niños con discapacidades en el mundo, pero el número podría ser mucho mayor.¹⁸ La situación de PcD se caracteriza por extrema pobreza, tasa elevada de desempleo, acceso limitado a los servicios públicos de educación, atención médica, vivienda, transporte, legales y otros; en general, su posición social y cultural es marginada y de aislamiento (OPS, 2017).

Se estima que el número de personas que viven con algún tipo de discapacidad en América Latina y el Caribe entre 2001 y 2013 fue de más de 70 millones (o 12,5% de la población regional total, el 12,6% de la población de América Latina y el 6,1% de los países del Caribe). Un análisis de datos censales latinoamericanos por el Comité Ejecutivo de la Conferencia Estadística de las Américas de la Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL), el año 2010 mostró que de los 39 países incluidos (Honduras no

participo), Brasil tiene una prevalencia más alta de 23.9% seguido por Uruguay con 15.8% y Argentina con 14.8%. Los países con prevalencias más bajas son Chile con 2.2%, Haití con 1.5%, e Islas Turcas y Caicos con 1.4% (20) (OPS, 2017).

Las personas con discapacidad constituyen la minoría más grande del mundo, y representan a un 15 por ciento de la población mundial. Sin embargo, estas personas suelen ser víctimas de discriminaciones y, a menudo, se ven privadas de sus derechos. (OIT, 2019). “El trabajo decente elimina las barreras para todas las personas con discapacidades. Se enfatiza en los lugares de trabajo que se adhieren a los convenios de la OIT sobre libertad sindical y el derecho de sindicación, los cuales a su vez están alineados con la Convención de las Naciones Unidas sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad y la Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible, cuyo objetivo es ‘no dejar a nadie atrás’”, declaró Carmen Benítez, Especialista Regional de ACTRAV para las Américas (OIT, 2019).

Se estima que más de 600 millones de nuevos empleos deberán ser creados de aquí a 2030, sólo para seguir el ritmo de crecimiento de la población mundial en edad de trabajar. Esto representa alrededor de 40 millones de empleos al año. También necesitamos mejorar las condiciones de los 780 millones de hombres y mujeres que trabajan, pero no ganan lo suficiente para superar ellos y sus familias el umbral de la pobreza de 2 dólares al día (OIT, 2019).

“La importancia del trabajo decente para realizar el desarrollo sostenible está puesto de manifiesto en el Objetivo 8 cuya finalidad es “promover el crecimiento económico sostenido, inclusivo y sostenible, el empleo pleno y productivo y el trabajo decente para todos”. (OIT, 2019) Hay marcadas diferencias entre países en cuanto a las horas de trabajo: una sexta parte de los trabajadores de los países de la UE trabaja más de 48 horas semanales, mientras que ese porcentaje es del 50 por ciento en la República de Corea, Turquía y Chile. En todos los países encuestados, al menos el 10 por ciento de los trabajadores trabaja en su tiempo libre (OIT, 2019).

Más del 70 por ciento de los trabajadores de la República de Corea pueden tomar una o dos horas de permiso laboral para ocuparse de asuntos personales y familiares. En cambio, en los EE. UU., Europa y Turquía, este porcentaje oscila entre el 20 y el 40 por ciento. (OIT, 2019) Una tercera parte de los trabajadores de la UE y la mitad de los trabajadores de los EE. UU., Turquía, El Salvador y el Uruguay realizan un trabajo intensivo, es decir, con escasos márgenes de tiempo y realizado a gran velocidad. Entre un 25 y un 40 por ciento de los trabajadores tiene un empleo emocionalmente exigente. Independientemente del país, las personas con menos nivel de formación tienen menos posibilidades de aumentar y desarrollar sus habilidades. El porcentaje de trabajadores que dan cuenta de aprender algo nuevo en el trabajo varía entre el 72 y el 84 por ciento en los EE. UU., la UE y el Uruguay, pero la proporción es inferior en China (55 por ciento), Turquía (57 por ciento) y la República de Corea (30 por ciento) (OIT, 2019).

Es frecuente la exposición a riesgos físicos. Más del 50 por ciento de los trabajadores declararon realizar tareas que suponen movimientos repetitivos de manos y brazos. Alrededor de una cuarta parte dio cuenta de exposición frecuente a altas temperaturas en el trabajo, y casi la misma proporción indicó lo mismo con respecto a bajas temperaturas. “En todos los países, las mujeres ganan significativamente menos que los hombres y predominan en el extremo más bajo de la distribución de ingresos. Hasta el 12 por ciento de los trabajadores declaró ser objeto de maltrato verbal, humillaciones, hostigamiento, atención sexual no deseada, o acoso sexual. La inseguridad laboral es generalizada en todos los países, y al menos el 30 por ciento de los trabajadores declara tener un empleo sin perspectivas de avanzar profesionalmente. Un 70 por ciento de los trabajadores dio una opinión positiva sobre la actuación de los directivos en términos de gestión del personal, e indicó un nivel alto de empatía entre compañeros de trabajo (aunque en algunos países no es el caso (OIT, 2019).

La discapacidad no debería ser un obstáculo para el éxito. Yo mismo he sufrido una neuropatía motora durante la práctica totalidad de mi vida adulta, y no por ello he dejado de desarrollar una destacada carrera profesional como astrofísico y de tener una feliz vida familiar. Al leer el Informe mundial sobre la discapacidad, muchos aspectos me han evocado mi propia experiencia. Yo he podido beneficiarme de un acceso a atención médica de primera clase, y dependo de un equipo de asistentes personales que hacen posible que viva y trabaje con comodidad y dignidad. Mi casa y mi lugar de trabajo han sido adaptados para que me resulten accesibles. Expertos en computación me han apoyado con un sistema de comunicación asistida y un sintetizador de habla, lo cual me permite preparar conferencias e informes y comunicarme con audiencias diversas. Pero soy consciente de que he tenido mucha suerte, de muy diversos modos. Mi éxito en la física teórica me ha asegurado el apoyo necesario para vivir una vida digna de ser vivida (Hawking, 2011)

Está claro que la mayoría de las personas con discapacidad tienen enormes dificultades para sobrevivir cotidianamente, no digamos ya para encontrar un empleo productivo o para realizarse personalmente. Acojo con satisfacción este primer Informe mundial sobre la discapacidad, que contribuirá grandemente a nuestro conocimiento de la discapacidad y de su impacto en las personas y la sociedad. En él se destacan los diferentes obstáculos que afrontan las personas con discapacidad (en las actitudes y obstáculos físicos y financieros). Superar esos obstáculos está a nuestro alcance. De hecho, tenemos el deber moral de eliminar los obstáculos a la participación y de invertir fondos y conocimientos suficientes para liberar el inmenso potencial de las personas con discapacidad. Los gobiernos del mundo no pueden seguir pasando por alto a los cientos de millones de personas con discapacidad a quienes se le niega el acceso a la salud, la rehabilitación, el apoyo, la educación y el empleo, y a los que nunca se les ofrece la oportunidad de brillar (Hawking, 2011).

En el informe se formulan recomendaciones para la adopción de medidas a escala local, nacional e internacional. Por consiguiente, será una herramienta inestimable para las instancias normativas, los investigadores, practicantes, defensores de los derechos y los voluntarios relacionados con la discapacidad. Mi esperanza es que, a partir de la Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad, y ahora con la publicación del Informe mundial sobre la discapacidad, este siglo marque un giro hacia la inclusión de las personas con discapacidad en las vidas de sus sociedades (Hawking, 2011).

Más de mil millones de personas viven en todo el mundo con alguna forma de discapacidad; de ellas, casi 200 millones experimentan dificultades considerables en su funcionamiento. En los años futuros, la discapacidad será un motivo de preocupación aún mayor, pues su prevalencia está aumentando. Ello se debe a que la población está envejeciendo y el riesgo de discapacidad es superior entre los adultos mayores, y también al aumento mundial de enfermedades crónicas tales como la diabetes, las enfermedades cardiovasculares, el cáncer y los trastornos de la salud mental. En todo el mundo, las personas con discapacidad tienen peores resultados sanitarios, peores resultados académicos, una menor participación económica y unas tasas de pobreza más altas que las personas sin discapacidad. En parte, ello es consecuencia de los obstáculos que entorpecen el acceso de las personas con discapacidad a servicios que muchos de nosotros consideramos obvios, en particular la salud, la educación, el empleo, el transporte, o la información. Esas dificultades se exacerban en las comunidades menos favorecidas (Chan & Zoellick, 2011).

Para lograr las perspectivas de desarrollo, mejores y más duraderas, que están en el corazón de los Objetivos de Desarrollo del Milenio para el 2015 y más allá, debemos emancipar a las personas que viven con alguna discapacidad y suprimir los obstáculos que les impiden participar en las comunidades, recibir una educación de calidad, encontrar un trabajo digno y lograr que sus voces sean escuchadas. En consecuencia, la Organización Mundial de la Salud y el Grupo del Banco Mundial han producido conjuntamente este Informe mundial sobre la discapacidad, para proporcionar datos destinados a la formulación de políticas y programas innovadores que mejoren las vidas de las personas con

discapacidades y faciliten la aplicación de la Convención de Naciones Unidas sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad, que entró en vigor en mayo de 2008 (Chan & Zoellick, 2011).

Este histórico tratado internacional reforzó nuestra convicción de que la discapacidad es una prioridad en materia de derechos humanos y de desarrollo. El Informe mundial sobre la discapacidad propone medidas para todas las partes interesadas – incluidos los gobiernos, las organizaciones de la sociedad civil y las organizaciones de personas con discapacidad– para crear entornos favorables, promover la rehabilitación y los servicios de apoyo, asegurar una adecuada protección social, crear políticas y programas inclusivos, y aplicar normas y legislaciones, nuevas o existentes, en beneficio de las personas con discapacidad y la comunidad en general. Las personas con discapacidad deberán ocupar un lugar central en esos esfuerzos. La visión que nos impulsa es la de un mundo inclusivo en el que todos podamos vivir una vida de salud, comodidad y dignidad. Les invitamos a que utilicen los datos de este informe para contribuir a hacer realidad esa visión (Chan & Zoellick, 2011).

El 19 de enero de 2018, el Secretario General de las Naciones Unidas, António Guterres, estableció la Comisión Internacional de Investigación contemplada en el Acuerdo de Paz y Reconciliación en Malí. Nombró a Lena Sundh (Suecia), Vinod Boolell (Mauricio) y Simon Munzu (Camerún) para servir como Comisionados y seleccionó a la Sra. Sundh como presidenta. Establecida a solicitud de las partes signatarias del Acuerdo, la Comisión de Investigación promoverá la reconciliación nacional y apoyará los esfuerzos de las autoridades de Malí en la lucha contra la impunidad. Los Comisionados, que prestan servicios a título personal, investigarán las violaciones graves del derecho internacional humanitario y de derechos humanos cometidas en Malí desde enero de 2012 y presentarán un informe al Secretario General el 22 de octubre de 2019 (ONU, 2018).

La Oficina del Alto Comisionado para los Derechos Humanos (ACNUDH) es el organismo encargado directamente de su promoción y protección. Apoya a los departamentos de derechos humanos que forman parte de las misiones de mantenimiento de la paz en varios

países, y cuenta con un gran número de centros y de oficinas regionales y nacionales. El Alto Comisionado a menudo hace declaraciones acerca de la situación de estas garantías básicas en el mundo y tiene autoridad para investigar situaciones irregulares y elaborar informes sobre ellas (ONU, 2018).

“Más de mil millones de personas viven en todo el mundo con alguna forma de discapacidad; de ellas, casi 200 millones experimentan dificultades considerables en su funcionamiento” (OMS, 2019). En todo el mundo, las personas con discapacidad tienen peores resultados sanitarios, peores resultados académicos, una menor participación económica y unas tasas de pobreza más altas que las personas sin discapacidad. En parte, ello es consecuencia de los obstáculos que entorpecen el acceso de las personas con discapacidad a servicios que muchos de nosotros consideramos obvios, en particular la salud, la educación, el empleo, el transporte, o la información. Esas dificultades se exageran en las comunidades menos favorecidas (OMS, 2019).

El Informe mundial sobre la discapacidad reúne la mejor información disponible sobre la discapacidad con el fin de mejorar la vida de las personas con discapacidad. Ofrece a los gobiernos y la sociedad civil un análisis exhaustivo de la importancia de la discapacidad y de las respuestas proporcionadas, basado en las mejores pruebas disponibles, y recomendar la adopción de medidas de alcance nacional e internacional (OMS, 2019).

Los derechos humanos son derechos inherentes a todos los seres humanos, sin distinción alguna de nacionalidad, lugar de residencia, sexo, origen nacional o étnico, color, religión, lengua, o cualquier otra condición. Todos tenemos los mismos derechos humanos, sin discriminación alguna. Estos derechos son interrelacionados, interdependientes e indivisibles. (ONU, 2019) Los derechos humanos universales están a menudo contemplados en la ley y garantizados por ella, a través de los tratados, el derecho internacional consuetudinario, los principios generales y otras fuentes del derecho internacional. El derecho internacional de los derechos humanos establece las obligaciones que tienen los gobiernos de tomar medidas en determinadas situaciones, o de abstenerse de actuar de

determinada forma en otras, a fin de promover y proteger los derechos humanos y las libertades fundamentales de los individuos o grupos (ONU, 2019).

Los puestos de trabajo y no las personas ocupadas fueron seleccionados como unidades de análisis. Ellas se agregaron a las unidades de producción utilizada en la definición previa de sector informal. Los puestos de trabajo se definen a partir del status de la categoría de empleo y de su carácter de formal o informal, sin que se hayan acordado lineamientos para definir como se determina si un puesto es informal. La innovación principal consiste en incluir como informales a todos los trabajadores independientemente de donde trabajen cuya relación de empleo no esté sujeta a los estándares de la legislación laboral, impuestos, protección social o derechos a ciertos beneficios laborales (vacaciones, permisos por enfermedad, indemnizaciones por despido, etc.). En síntesis, se agregan al sector informal los trabajadores desprotegidos que trabajen en empresas de más de 5 trabajadores (Tokman, 2006, p. 25).

El sistema de protección social más difundida se basa en dos pilares fundamentales: el pleno empleo y la solidaridad sistémica. El empleo para todos, estable y protegido constituye la fuente primaria de protección para los trabajadores y sus familias. La protección debe enfrentar los riesgos de vejez, de accidentes e incapacidades y de desempleo, períodos durante los cuales se interrumpen los ingresos del trabajo. Así surgen los seguros sociales que cubren dichos riesgos mediante pensiones e ingresos que compensan la pérdida de salarios. Estos riesgos se asocian a episodios temporales durante la vida laboral (en el caso de los dos últimos) o bien al término del ciclo laboral (en el primer caso). A su vez, el empleo pleno se alcanza en el marco de una política macroeconómica de tipo keynesiano que permite utilizar plenamente la capacidad instalada. La protección se asocia estrechamente con la inserción laboral (Tokman, 2006, p. 9).

El desempleo en los países de la Unión Europea aumenta y se ubica en torno al 10%; la mitad de los desocupados han estado sin trabajo por más de un año y la mitad se ubica en los rangos más bajos de la escala educacional. El seguro de desempleo, inicialmente previsto

para enfrentar situaciones de desempleo cíclico de corta duración y de baja intensidad, fue diseñado también para proteger el ingreso de los trabajadores menos calificados, familias con un solo perceptor y en un marco de negociación colectiva centralizada que permitía comprimir los salarios en el ajuste. Se complementó con bienestar social para cubrir los riesgos de interrupción de ingresos por pérdida de empleo y para asegurar un nivel de ingreso mínimo para la subsistencia (Tokman, 2006, p. 10).

2.1.2 ANÁLISIS DEL MICRO-ENTORNO

La evaluación y análisis de la situación local del problema es importante en la investigación ya que nos brinda un panorama más amplio sobre la identificación actual de la situación, así como lograr interpretar que puede estar ocurriendo que genera el problema y de esta forma poder buscar mayores respuestas de una solución al problema. El análisis micro interno. La Organización Panamericana de la Salud presentó a las autoridades nacionales el documento Identificación y caracterización de las personas con discapacidad en Francisco Morazán: Sistematización de “Honduras para Todos”, cuyos objetivos fueron: determinar las características socio-demográficas de la población con discapacidad en el Departamento de Francisco Morazán, la prevalencia, causas más comunes y tipos de discapacidad, además de sistematizar la experiencia en la identificación, caracterización y entrega de beneficios en ese departamento del país (OPS, 2017).

Los escasos registros de información en el tema de discapacidad, más la necesidad de visibilizar el tema de la discapacidad en el país, motivaron al Gobierno de la República de Honduras, a través de la Dirección de Discapacidad de SEDIS, a implementar el Programa “Honduras para Todos” que incorpora la identificación y caracterización de las personas con discapacidad. Este programa permitirá la creación de una base de datos que permitirá la toma de decisiones oportunas y la elaboración de política pública en el tema de discapacidad, en pro de los derechos y la inclusión plena de las personas con discapacidad en la sociedad (OPS, 2017).

El proceso del desarrollo de la política pública sobre discapacidad comenzó desde el año 2004 con la política pública aprobada y vigente desde ese año. Posteriormente, en febrero del 2012, a instancias de la Dirección de Discapacidad de Honduras, se inició el proceso de revisión y actualización del documento de política. Sin embargo, la Secretaría de Interior y Población consideró la elaboración de una nueva política que se denominó “Política pública para el ejercicio de los derechos de las personas con discapacidad y su inclusión social en Honduras” y fue aprobada en agosto del 2013 (OPS, 2017).

Las organizaciones privadas del sector discapacidad respondieron de manera inmediata a la propuesta de plan estratégico, por lo cual con el acompañamiento técnico y financiero de EUROSOCIAL y de SEDIS se logró construir una política pública bajo un esquema participativo, en el que también prestaron un importante concurso otras entidades. Posteriormente, contando con el respaldo de Naciones Unidas y bajo la coordinación del ente rector de la época, las organizaciones de la sociedad civil del sector discapacidad, iniciaron la formulación del plan estratégico correspondiente a la política pública, mediante un proceso de planificación participativa e integral, tarea que culminó en enero del 2014. A finales del mismo año, inició sus funciones la nueva Dirección de Discapacidad, que tiene como estrategia la ejecución del “Plan de implementación de la política pública, para el ejercicio de derechos de las PCD y su inclusión social en Honduras”, coordinando esfuerzos con organismos de orden público y privado relacionados con el sector discapacidad (OPS, 2017).

En el mes de junio de 2015 se formalizó el apoyo de Ecuador a través de la firma de un Convenio de Cooperación entre la SETEDIS de la República del Ecuador y la SEDIS de Honduras. Con la firma del Convenio bilateral se inició la socialización del proyecto Manuela Espejo, a cargo de una comisión técnica encabezada por el Secretario Técnico de la Misión Manuela Espejo del Ecuador, que tuvo la participación de organizaciones de la sociedad civil, organizaciones públicas y privadas y técnicos de la Dirección de Discapacidad. El convenio bilateral en su artículo 3 establece las modalidades de cooperación entre ambas instituciones, de las cuales podemos mencionar: a) Intercambio de experiencias técnicas y científicas; b) Intercambio de expertos y personal técnico; c) Desarrollo de jornadas de capacitación técnica

binacional (cursos, talleres, seminarios y conferencias); d) Transferencia de tecnología y documentos técnicos; e) Otras modalidades de cooperación que las partes podrán acordar, a fin de dar cumplimiento a las áreas de cooperación definidas. En esta fase, se contó con la cooperación técnica y el acompañamiento de la Organización Panamericana de la Salud OPS/OMS, UNAH, OSC, IHSS, INE y OEA (OPS, 2017).

En Honduras los estudios acerca del tema de discapacidad son escasos y limitados. Según los resultados de la Encuesta Permanente de Hogares con Propósitos Múltiples del INE realizada en septiembre 2002, se encontró que en Honduras existían 177,516 personas con discapacidad, lo que representa una prevalencia de 2.65%, con predominio masculino (55%) en comparación de la población femenina (45%). Sin embargo, hay datos contradictorios sobre el número de PcD en Honduras. Según datos del 2009 de la Dirección General de Empleo de la Secretaría de Trabajo y Seguridad Social, dentro de la población en edad de trabajar (PET) se identificaron 314,174 personas con discapacidad (140.389 hombres y 172,785 mujeres).²² Los datos del Censo 2013 del INE indicaron 205,423 personas con discapacidad, y otro estudio de Flores, et al. (2014) encontró una tasa de prevalencia del 4.6%,²³ que significa un total de 381,287 personas que viven con discapacidades asumiendo una población de 8.2 millones (OPS, 2017).

El levantamiento de datos para el Estudio de Identificación y Caracterización de Personas con Discapacidad en Francisco Morazán se realizó en el periodo comprendido entre agosto del 2016 a marzo del 2017. En total se encuestaron 15 680 personas con algún tipo de discapacidad, de las cuales 70 fueron rechazadas por no cumplir con los criterios definidos por los investigadores. Los tipos más comunes de discapacidad fueron los relacionadas con discapacidades físicas de locomoción y destreza. En años anteriores los tipos de discapacidad se referían a problemas de visión, audición, lenguaje y retardo mental. Las causas más frecuentes de discapacidad en Honduras en el año 2002 fueron: enfermedad (36%), congénita (27%), accidente (20%) y envejecimiento (14%).²⁵ También, las personas con discapacidad tienen más probabilidades de estar desempleadas, y generalmente obtienen un menor salario cuando laboran (OPS, 2017).

El documento nos reporta que las principales causas de discapacidad en el departamento de Francisco Morazán fueron en su mayoría de naturaleza prevenible: las causas relacionadas con nacimiento representaron una prevalencia de 13 por cada diez mil nacimientos, seguido de accidentes de tránsito con una prevalencia de 7 por cada diez mil habitantes y por último actos de violencia con una prevalencia de 4 por cada diez mil habitantes. La variable actos de violencia, generó un sesgo de información y de selección ya que solo podemos hablar de las personas que sobrevivieron a un acto de violencia; aquellas personas que por la naturaleza de la variable no reportaron el acto de violencia como una limitación físico-mental, no fueron tomadas en cuenta. Los trastornos mentales fueron la causa más frecuente de discapacidad en Francisco Morazán (30%), seguido de ceguera (19%), desfiguración/deformidad (16%) y sordera (15%) (OPS, 2017).

El porcentaje de PcD que vivían en condiciones de pobreza en Francisco Morazán (64%) fue mayor que en la población general del distrito central (33%) y tres veces mayor a la población a nivel nacional (23%). Este dato fue corroborado con la Encuesta de Hogares del Instituto Nacional de Estadísticas (INE), el cual establece que el 76% de las PcD de Francisco Morazán viven en condiciones de pobreza y pobreza extrema. El 77% de las PcD reportaron que no cuentan con acceso a servicios de salud en Francisco Morazán, el 17% de PcD señalaron que acceden a servicios de salud público y el 3% reportó acceso a servicios de salud de ONGs o Fundaciones. Estos datos muestran la vulnerabilidad en los accesos de salud y una brecha sociocultural que existe en la población (OPS, 2017).

Un estudio reciente realizado por el postgrado de Medicina Física y Rehabilitación de Honduras (2013-2014) determinó una prevalencia de discapacidad de 4.6% en la población comprendida entre las edades de 18 a 65 años de edad, siendo mayor en mujeres (5.5% versus 3.4%). La prevalencia identificada duplica la información por INE 2002. Aunque la prevalencia fue mayor en mujeres, los hombres presentaron mayor discapacidad moderada-completa (OPS, 2017).

Los escasos registros de información en el tema de discapacidad, más la necesidad de visibilizar el tema de la discapacidad en el país, motivaron al Gobierno de la República de Honduras, a través de la Dirección de Discapacidad de SEDIS, a implementar el Programa “Honduras para Todos” que incorpora la identificación y caracterización de las personas con discapacidad. Este programa permitirá la creación de una base de datos que permitirá la toma de decisiones oportunas y la elaboración de política pública en el tema de discapacidad, en pro de los derechos y la inclusión plena de las personas con discapacidad en la sociedad (OPS, 2017).

Uno de los mayores resultados del programa Honduras para Todos, ha sido el establecimiento de una línea basal y la creación de una base de datos que especifica la cantidad de personas con discapacidad, tipos y grados de discapacidad de la población identificada en los municipios de Francisco Morazán y San Pedro Sula, Cortés. Esta 10 información ha contribuido a la toma de decisiones para la atención integral de esta población. Después de la creación de esta línea de base, las personas con discapacidad pudieron obtener beneficios que el Gobierno proporcionó para mejorar la calidad de vida del sector (OPS, 2017).

Asimismo, el Programa ha logrado cambiar la vida de muchos hondureños, mejorando su autoestima, facilitando mayor espacio a sus familiares, debido a que al obtener un beneficio ayuda técnica como una silla de ruedas, muletas, bastón blanco, etc. se le otorga mayor independencia a la persona con discapacidad. En coordinación con el Programa “Vida Mejor” se ha logrado proporcionar viviendas saludables con los criterios arquitectónicos de accesibilidad, con techos y pisos adecuados, filtros de agua y huertos familiares. Se ha fomentado el emprendurismo a través de la Banca Solidaria, donde se les brinda una capital semilla que sirve para la creación de microempresas que favorecen el ingreso familiar (OPS, 2017).

Se realizó un primer taller sobre estrategias para la implementación del proyecto Manuela Espejo del Ecuador en la ciudad de Tegucigalpa del 22 al 25 de junio de 2015. En el mismo participaron técnicos del Ecuador, de la Dirección de Discapacidad, SESAL, STSS y directivos de la sociedad civil. Durante el primer encuentro se llevó a cabo un conversatorio para dar a conocer la situación de Honduras en materia de discapacidad, dirigido por la Subsecretaría de Políticas Públicas e Inclusión Social, Licenciada Olga Alvarado. El Dr. Alex Camacho, Vice Ministro de la Secretaría Técnica para la Gestión Inclusiva de las personas con discapacidad de Ecuador, presentó la metodología aplicada en el proyecto “Manuela Espejo”, para recopilar la información de las personas con discapacidad a nivel nacional, con énfasis en las lecciones aprendidas y logros alcanzados. Se elaboró un diagnóstico institucional con la técnica FODA y se identificaron los principales problemas y las soluciones a los mismos (OPS, 2017).

La visita concluyó con la firma del convenio bilateral entre Honduras y Ecuador, el 23 de junio del 2015 en la ciudad de Tegucigalpa en presencia de ministros de Ecuador y Honduras, la Primera Dama de Honduras Abg. Ana García e invitados especiales. Posteriormente se conformó un Equipo Técnico Multidisciplinario, que a través de videoconferencias y capacitaciones se preparó para la implementación de la réplica de la misión en Honduras (OPS, 2017).

SEDIS, por medio de la Subsecretaría de Políticas e Inclusión Social remitió una solicitud de asistencia técnica a la Organización Panamericana de la Salud para la capacitación del personal involucrado en la ejecución del proyecto. OPS/OMS gestionó la participación del experto regional en el tema de discapacidad, el Dr. Armando Vásquez, que condujo el taller “Elaboración de Herramientas para Caracterización de Personas con Discapacidad”, donde se revisó y diseñó un borrador de ficha de investigación, basado en un instrumento similar de OMS (OPS, 2017).

Que en la actualidad las personas con discapacidad se enfrentan cotidianamente con una serie de actos discriminatorios en los diferentes espacios de la sociedad, entre los que se destacan el educativo, el laboral, el acceso al espacio físico, el acceso a la información y a los servicios brindados tanto por las instituciones públicas como privadas. Que tanto los convenios internacionales, entre ellos, la Declaración Universal de Derechos Humanos, como la Constitución de la República en su Artículo 60 establecen, que todas las personas tienen los mismos derechos sin discriminación alguna por razones de raza, sexo, color, religión, posición social o cualquier otra condición, asegurándose con ello, que la libertad y la justicia tienen por base el reconocimiento pleno a la dignidad humana y a los mismos derechos en iguales e inalienables condiciones a todos los miembros de la sociedad (Decreto no. 160-2005, 2005).

En el mes de septiembre de 1987 se constituye La Fundación Teletón, adjudicándosele la personería jurídica en la ciudad de Tegucigalpa, Municipio del Distrito Central, con el número 342 de fecha 28 de diciembre de 1987. Siendo una institución dinámica que promueve cambios en la calidad de vida de las personas con discapacidad e impacta en la conciencia de los grupos y personas que mueven la sociedad hondureña. Al ser una institución sin fines de lucro, obtiene sus fondos de los Eventos Teletón anuales, donaciones y cooperación de instituciones humanitarias internacionales, las que contribuyen a un servicio de apoyo médico, terapéutico, psicológico, social y educativo a las personas con discapacidad (Teletón, 2018).

2.1.3 ANÁLISIS INTERNO

El siguiente análisis interno se realizó en base a las condiciones que presenta la ciudad de San Pedro Sula en cuanto al entorno laboral y social. “Teniendo una extensión territorial aproximada de 898 km², está conformado por 52 aldeas y 246 caseríos registrados en el Censo Nacional de Población y Vivienda de 2013, el código de identificación geográfica de San Pedro Sula, Cortes es 0501”(INE, 2018).

“La población del municipio es de 777,877 personas la cual está compuesta por 369,197 hombres y 408,680 mujeres. Con una población en el área urbana de 736,751 personas y en el área rural de 41,126 personas” (INE, 2018). A continuación, se detalla la tabla 1 que contiene el total de población para el año 2018 en San Pedro Sula según los rangos de edad quinquenales, por sexo y área urbano y rural.

Tabla 1 Total de población al 2018 según rangos de edad quinquenales, por sexo y área urbano, rural

TOTAL	TOTAL	HOMBRE	MUJER	URBANO	RURAL
	777,877	369,197	408,680	736,751	41,126
0-4	73,142	37,287	35,854	68,991	4,151
5-9	78,262	39,906	38,355	73,625	4,636
10-14	79,322	40,055	39,266	74,882	4,440
15-19	78,130	36,821	41,310	73,844	4,287
20-24	76,737	35,082	41,655	72,585	4,152
25-29	78,768	36,006	42,762	74,714	4,054
30-34	68,683	31,608	37,075	65,245	3,438
35-39	56,548	26,163	30,385	53,740	2,807
40-44	47,231	22,096	25,135	44,937	2,294
45-49	36,688	17,309	19,379	34,914	1,774
50-54	28,844	13,537	15,307	27,406	1,438
55-59	21,943	10,027	11,916	20,869	1,074
60-64	17,033	7,779	9,255	16,152	881
65-69	13,376	5,802	7,574	12,749	627
70-74	9,002	3,866	5,135	8,548	453
75-79	6,145	2,641	3,504	5,815	330
80+	8,024	3,210	4,814	7,734	290

Fuente: (Proyecciones de Población, 2018)

San Pedro Sula es una ciudad de diversos rubros de trabajo, entre los cuales podemos encontrar la industria de refrescos, embotelladoras de agua purificada, maquilas de manufactura de prendas de vestir, empresas de servicio y comercios. Su población es diversa, debido a la migración de personas de diferentes ciudades cercanas como ser Villanueva, Choloma, Puerto Cortés, Tela, Progreso entre otras. Además de los diferentes rubros de trabajo, la ciudad de San Pedro Sula también cuenta con diversos problemas sociales entre los cuales se encuentra la violencia doméstica, falta de oportunidad de empleo, deficiencias en el sector de salud y deficiencias en el nivel de educación. En cuanto al nivel de educación, según la INE, “el 47.7% de la población cuenta con un nivel educativo de Básica” (INE, 2018).



Figura 1 Nivel Educativo en San Pedro Sula

Fuente: (Censo Nacional de Población y Vivienda, 2013)

En base a la información brindada anteriormente de la situación interna de la ciudad de San Pedro Sula, se pudo establecer que cuenta con problemas para que su población alcance un nivel de educación superior, lo que dificulta a las empresas contar con personal calificado para sus diferentes puestos de trabajo. Se deberá tomar en cuenta que la tasa de desempleo en San Pedro Sula es de 7.9% que representa 61,452 personas. En 2016, se aprueba la Política Municipal para Personas con Discapacidad, que establece que sus enfoques básicos son de derechos humanos, porque los reconoce como vitales y que cada ciudadano cuenta con valores. Su Visión “Que la sociedad reconozca y abrace la dignidad de las personas con discapacidad, les permita tener los mismos derechos y oportunidades para su desarrollo integral” (Municipalidad de San Pedro Sula, 2016).

Como su Misión, La Política Municipal para el ejercicio de los derechos de las personas con discapacidad y su inclusión social en San Pedro Sula, crea condiciones y facilidades que permiten el ingreso en igualdad de espacios en la sociedad a las personas con discapacidad, así como apoyar a las instituciones públicas y privadas en la ejecución de programas que los promueven como agentes activos de su desarrollo físico, mental y emocional (Municipalidad de San Pedro Sula, 2016).

Los lineamientos estratégicos con los que se basó esta política, reconocer los sistemas de información, servicios de atención de salud en el cumplimiento de los derechos de educación, inserción laboral, establecimiento de las alianzas estratégicas, la sensibilización y capacitación; los sistemas de información es porque no hay una estadística oficial, formal de la problemática, no se tiene acceso a una información formal de la problemática de la persona con discapacidad (Municipalidad de San Pedro Sula, 2016).



Figura 2 Lineamientos Estratégicos Política Municipal para personas con discapacidad, soy Visible y Capaz

Fuente: (Política Municipal para personas con discapacidad, soy Visible y Capaz. 2016)

Los lineamientos estratégicos con los que se basó esta política me disculpan que tengamos que ser tan técnicos, pero es parte del trabajo que fue elaborado, y es muy importante reconocer los sistemas de información, servicios de atención de salud en el cumplimiento de los derechos de educación, inserción laboral, establecimiento de las alianzas estratégicas, la sensibilización y capacitación. Los Sistemas de Información es porque no hay una estadística oficial, formal de la problemática, no tenemos acceso a una información formal de la problemática de la persona con discapacidad, todavía al día de hoy es desconocida para nosotros y es un proceso y un proyecto en el que ya estamos trabajando en conjunto con el Gobierno Central; debemos establecer un sistema de información para las personas con discapacidad y un mapeo del mismo (Municipalidad de San Pedro Sula, 2016, p. 15).

Los Servicios de Atención y Salud que podamos permitir además del acceso a los servicios de salud, los programas de prevención, de rehabilitación, diseñar las campañas de comunicación, de socialización, de prevención, establecer áreas de rehabilitación en los centros de atención y de salud primaria; desde la primaria básica hasta las especializadas, establecer protocolos de atención en inspectores de trabajo, establecer todos los mecanismos de información acerca del tratamiento y sobre todo compromiso en el tema de la rehabilitación (Municipalidad de San Pedro Sula, 2016, p. 16).

Cumplimientos de sus Derechos, como le decía anteriormente el reconocer el ejercicio de sus derechos y de la igualdad de condiciones, pero que también nos obliga a tener deberes. Educación, parte de las alianzas importantes es la oportunidad de que podamos fortalecer en la parte educativa la formación profesional junto con la Academia; la Alcaldía dispone de institutos municipales con los cuales ya hay una actividad y una relación de formación, pero podemos hacer mucho más y es aquí donde hay un trabajo en equipo con la Academia y las diferentes universidades, institutos técnicos y de formación profesional de San Pedro Sula (Municipalidad de San Pedro Sula, 2016, p. 16).

También con la Empresa Privada es una participación importante por la generación de oportunidades económicas, o la Inserción Laboral; nuestra obligación es en equipo, generar oportunidades de empleo, establecer los procesos de inducción y capacitación y promover también el emprendimiento; nos decían muchos que tienen experiencias desafortunadas, algunas veces cuando van a entrevistas de trabajo, no es por exclusión, sino que por la falta de formación en algunas disciplinas que requieren mercado laboral, entonces es ahí donde debemos de buscar el vínculo entre las necesidades y demandas del mercado laboral y la formación, técnica profesional, integral que requiere para poder satisfacer y ser elegibles a esas oportunidades de empleo y esas oportunidades de desarrollo también integral; esas son las Alianzas que el Gobierno Municipal está estableciendo con diferentes instituciones, no solamente con instituciones de rehabilitación o con Comisiones para personas con discapacidad de las diferentes Asociaciones, sino que también el fortalecimiento de las relaciones con instituciones públicas, privadas, organizaciones, sociedad civil; y todas esas

estrategias estamos haciendo un proyecto muy importante que ya está encaminado, convenios con la empresa privada para generar las oportunidades de empleo para asegurarlas con la Academia, para asegurar la formación integral de nuestros amigos, vecinos, personas con discapacidad del Municipio de San Pedro Sula y sobre todo generar ese espacio de desarrollo integral que no sólo incluye el tema laboral sino que en todo sentido la rehabilitación, establecimiento de oportunidades y un desarrollo en comunidad con sus iguales (Municipalidad de San Pedro Sula, 2016, p. 18).

La Sensibilización y Capacitación, les decía al inicio que algunas veces y voy a decir quizás la palabra “pecar” porque pecamos de crear y generar instrumentos jurídicos con los que podemos marcar la diferencia en una problemática, pero evitamos por omisión voluntaria o involuntaria dar un paso más adelante y esta Corporación Municipal está haciendo un paso hacia adelante, está haciendo las vinculaciones como les comentaba con la empresa privada y la Academia, para dejar de ser sólo un instrumento jurídico, sino que nos obliguemos los Sampedranos a subirlos a esta “Ola positiva” como diría nuestro Alcalde, que lo que va ser es en poder, generar las oportunidades y generar el ambiente para el desarrollo integral de nuestros ciudadanos, personas con discapacidad del Municipio de San Pedro Sula (Municipalidad de San Pedro Sula, 2016, p. 19).

2.2 TEORÍA DE SUSTENTO

La información que se presenta a continuación implica una amplia exposición y un análisis de teorías, conceptos y antecedentes que se consideran válidos para enmarcar correctamente el estudio de investigación. La teoría que se ha determinado utilizar para el presente estudio de investigación es la “Teoría de la Pirámide de Maslow o jerarquía de las necesidades básicas humanas de Abraham Maslow (1943). Maslow formula en su teoría una jerarquía de necesidades humanas y defiende que conforme se satisfacen las necesidades más básicas, los seres humanos desarrollan necesidades y deseos más elevados. A continuación, se describen las cinco necesidades básicas según Maslow:

Las necesidades fisiológicas que se toman como punto de partida para una teoría de la motivación son comúnmente llamados impulsos fisiológicos. El desarrollo del concepto de homeostasis que se refiere a los esfuerzos automáticos del cuerpo por mantener un estado normal y constante de la corriente de sangre. Cannon describía (1932) este proceso para (1) el contenido de agua en la sangre, (2) el contenido de sal, (3) el contenido de azúcar, (4) el contenido de proteínas, (5) el contenido de grasa, (6) el contenido de calcio, (7) el contenido de oxígeno, (8) el nivel constante de ion-hidrógeno y (9) la temperatura constante de la sangre. Evidentemente esta lista podría extenderse a otros minerales, hormonas, vitaminas, etc.(Maslow, 1991).

Young (1941, 1948) resumía el trabajo sobre el apetito en su relación con las necesidades del cuerpo. Si el cuerpo carece de algo químico, el individuo tenderá (de un modo imperfecto) a desarrollar un apetito específico o hambre parcial por ese elemento de comida que le falta. Así, parece imposible, a la vez que inútil, hacer cualquier lista de necesidades fisiológicas fundamenta les porque podrían llegar al número que uno deseara, dependiendo del grado de especificidad de la descripción. No podemos identificar todas las necesidades fisiológicas como homeostáticas. Todavía no se ha demostrado que el deseo sexual, el sueño, la pura actividad y el ejercicio y el comportamiento materno en los animales sean homeostáticos. Además, esta lista no incluiría los diversos placeres sensoriales (gusto, olfato, cosquilleo, caricias), que son probablemente fisiológicos y que pueden convertirse en las metas de la conducta motivada. Ni tampoco sabemos qué hacer con el hecho de que el organismo tiende simultáneamente a la inercia, la pereza y al menor esfuerzo, y también una necesidad de actividad, estimulación y emoción (Maslow, 1991).

Se debería señalar otra vez que cualquiera de las necesidades fisiológicas y el comportamiento de consumación que ellas implican sirven de pauta también para las restantes necesidades. Es decir, la persona que cree tener hambre puede que en realidad esté buscando bienestar, o dependencia, en vez de vitaminas o proteínas. A la inversa, es posible satisfacer la necesidad del hambre, en parte, con otras actividades tales como beber agua o fumar cigarrillos. En otras palabras, siendo relativamente aislables estas necesidades

fisiológicas, en realidad, no lo son por completo. No hay duda de que estas necesidades fisiológicas son las más prepotentes de todas las necesidades. Esto significa concretamente que el ser humano que carece de todo en la vida, en una situación extrema, es muy probable que su mayor motivación fueran las necesidades fisiológicas más que cualesquiera otras. Una persona que carece de alimento, seguridad, amor y estima, probablemente sentiría con más fuerza el hambre de comida antes que de cualquier otra cosa (Maslow, 1991).

En los Estados Unidos, el hambre extrema crónica del tipo de urgencia es más bien rara. El ciudadano americano medio experimenta apetito más que hambre cuando decimos: «Tengo hambre». Pueden llegar a experimentar esa hambre pura, a vida o muerte, sólo por accidente y, aun así, unas pocas veces a lo largo de toda su vida. Evidentemente una buena manera de oscurecer las motivaciones superiores y conseguir una visión desproporcionada de las capacidades y la naturaleza humanas es conseguir que el organismo tenga hambre o sed de forma extrema y crónica. Cualquiera que intente hacer de este cuadro de urgencia una situación típica y que mire todos los fines y deseos de la humanidad por el comportamiento que se presenta durante la privación fisiológica extrema, verdaderamente no verá muchas cosas (Maslow, 1991).

Si las necesidades fisiológicas están relativamente bien gratificadas, entonces surgirá una nueva serie de necesidades, que se pueden clasificar aproximadamente como necesidades de seguridad (seguridad, estabilidad, dependencia, protección, ausencia de miedo, ansiedad y caos; necesidad de una estructura, de orden, de ley y de límites; fuerte protección etc.). Todo lo que se ha dicho de las necesidades fisiológicas es igualmente cierto, aunque en menor grado, de estos deseos. El organismo puede estar de igual modo dominado completamente por ellos. Pueden erigirse en los organizadores casi exclusivos de la conducta, poniendo todas las necesidades del organismo a su servicio y, en consecuencia, podremos describir a todo el organismo como un mecanismo en busca de seguridad (Maslow, 1991).

Nuevamente podemos decir de los receptores, los realizadores, el intelecto y las otras capacidades que son, en primer lugar, instrumentos de seguridad. Otra vez, como en la persona hambrienta, descubrimos que el fin dominante es un factor muy fuerte, no sólo en su visión del mundo y filosofía actuales, sino también de la filosofía y de los valores del futuro. Prácticamente todo parece menos importante que la seguridad y la protección (incluso a veces las necesidades fisiológicas, que, estando satisfechas, ahora se desestiman). Lo que caracteriza a una persona en este estado, si es lo bastante extremo y crónico, es que vive casi exclusivamente para la seguridad. Otros aspectos más amplios del intento de buscar seguridad y estabilidad en el mundo se ven en la preferencia corriente por las cosas familiares más que por las que no lo son (Maslow, 1937) o por lo conocido más que por lo desconocido. La tendencia a tener alguna religión o filosofía del mundo que organice el universo y a la gente dentro de él, en algún marco de referencia significativo y coherente, está también en parte motivado por la búsqueda de seguridad (Maslow, 1991).

Si tanto las necesidades fisiológicas como las de seguridad están bien satisfechas, surgirán las necesidades de amor, afecto y sentido de pertenencia, y todo el ciclo ya descrito se repetirá con este nuevo centro. Las necesidades de amor suponen dar y recibir afecto. Cuando están insatisfechas, una persona sentirá intensamente la ausencia de amigos, de compañero o de hijos. Tal persona tendrá hambre de relaciones con personas en general de un lugar en el grupo o la familia y se esforzará con denuedo por conseguir esta meta. Alcanzar tal lugar importará más que cualquier cosa del mundo y puede llegar a olvidar que una vez, cuando el hambre era lo primero, el amor parecía irreal, innecesario y sin importancia. Ahora las punzadas de la soledad, el destierro, el rechazo, la ausencia de amistad y el desarraigo son preeminentes (Maslow, 1991).

Todas las personas de nuestra sociedad (salvo unas pocas excepciones patológicas) tienen necesidad o deseo de una valoración generalmente alta de sí mismos, con una base firme y estable; tienen necesidad de autorrespeto o de autoestima, y de la estima de otros. Así que estas necesidades se pueden clasificar en dos conjuntos subsidiarios. Primero están el deseo de fuerza, logro, adecuación, maestría y competencia, confianza ante el mundo,

independencia y libertad. En segundo lugar, tenemos lo que podríamos llamar el deseo de reputación o prestigio (definiéndolo como un respeto o estima de las otras personas), el estatus, la fama y la gloria, la dominación, el reconocimiento, la atención, la importancia, la dignidad o el aprecio. Estas necesidades han sido relativamente resaltadas por Alfred Adler y sus seguidores, y relativamente olvidadas por Freud. Sin embargo, cada vez más en la actualidad, está apareciendo una amplia apreciación de su decisiva importancia entre los psicoanalistas, así como también entre los psicólogos clínicos (Maslow, 1991).

Aun cuando todas estas necesidades estén satisfechas, podemos esperar que, a menudo (si no siempre), se desarrolle un nuevo descontento y una nueva inquietud, a menos que el individuo esté haciendo aquello para lo que él individualmente está capacitado. En última instancia, los músicos deben hacer música, los artistas deben pintar, los poetas deben escribir, si tienen que estar en paz consigo mismos. Lo que los humanos pueden ser, es lo que deben ser. Deben ser auténticos con su propia naturaleza. A esta necesidad la podemos llamar autorrealización. Este término, acuñado primeramente por Kurt Goldstein (1939), se utiliza en este libro de una manera mucho más limitada y específica. Se refiere al deseo de la persona por la autosatisfacción, a saber, la tendencia en ella de hacer realidad lo que ella es en potencia. Esta tendencia se podría expresar como el deseo de llegar a ser cada vez más lo que uno es de acuerdo con su idiosincrasia, llegar a ser todo lo que uno es capaz de llegar a ser (Maslow, 1991).

Existen ciertas condiciones que son prerequisites inmediatos para satisfacer las necesidades básicas. Tales condiciones como la libertad de hablar, la libertad de hacer lo que uno desea (mientras no se perjudique a los demás), la libertad de expresión, la libertad de investigar y de buscar información, la libertad de defenderse, la justicia, la equidad, la honestidad y la disciplina en el grupo, son ejemplos de tales precondiciones para la satisfacción de las necesidades básicas. Estas condiciones no son fines en sí mismas, sino que casi lo son, puesto que están tan estrechamente relacionadas con las necesidades básicas, que son en apariencia los únicos fines en sí mismas (Maslow, 1991).

2.3.1 TEORÍA DE LOS DOS FACTORES DE HERZBERG

Mientras Maslow apoya su teoría de la motivación en las diferentes necesidades humanas (perspectiva introvertida), Herzberg basa su teoría en el ambiente externo (perspectiva extravertida). Para Herzberg, la motivación para trabajar depende de dos factores.

a) Factores higiénicos. Se refieren a las condiciones que rodean a la persona en su trabajo, comprende las condiciones físicas y ambientales del trabajo, el salario, los beneficios sociales, las políticas de la empresa, el tipo de supervisión, el clima de las relaciones entre la dirección y los empleados, los reglamentos internos, las oportunidades existentes, etc. Corresponden a la motivación ambiental y constituyen los factores que tradicionalmente utilizan las organizaciones para motivar a los empleados. Sin embargo, los factores higiénicos tienen una muy limitada capacidad para influir de manera poderosa en la conducta de los empleados. La expresión higiene refleja precisamente su carácter preventivo y profiláctico e indica que están destinados únicamente a evitar fuentes de insatisfacción en el ambiente o amenazas potenciales al equilibrio. Si estos factores higiénicos son óptimos, únicamente evitan la insatisfacción, ya que su influencia sobre la conducta no logra elevar la satisfacción de manera sustancial y duradera (Chiavenato, 2007, p. 53)

Pero, si son precarios, provocan insatisfacción, por lo que se les llama factores de insatisfacción. Comprenden: (Chiavenato, 2007, p. 53)

- 1) Condiciones de trabajo y bienestar.
- 2) Políticas de la organización y administración.
- 3) Relaciones con el supervisor.
- 4) Competencia técnica del supervisor.
- 5) •Salario y remuneración.
- 6) Seguridad en el puesto.
- 7) Relaciones con los colegas.

b) Factores motivacionales. Se refieren al contenido del puesto, a las tareas y las obligaciones relacionados con éste; producen un efecto de satisfacción duradera y un aumento de la productividad muy superior a los niveles normales. El término motivación comprende sentimientos de realización, de crecimiento y de reconocimiento profesional, que se manifiestan por medio de la realización de tareas y actividades que ofrecen desafío y tienen significado en el trabajo. Si los factores motivacionales son óptimos, elevan la satisfacción; si son precarios, provocan la ausencia de satisfacción (Chiavenato, 2007, p. 53).

Por eso se les denominan factores de satisfacción. Constituyen el contenido del puesto en sí y comprenden: (Chiavenato, 2007, p. 53)

- 1) Delegación de responsabilidad.
- 2) Libertad para decidir cómo realizar un trabajo.
- 3) Posibilidades de ascenso.
- 4) Utilización plena de las habilidades personales.
- 5) Formulación de objetivos y evaluación relacionada con éstos.
- 6) Simplificación del puesto (por quien lo desempeña).
- 7) Ampliación o enriquecimiento del puesto (horizontal o verticalmente).

Herzberg llegó a la conclusión de que los factores responsables de la satisfacción profesional están desligados y son diferentes de los factores responsables de la insatisfacción profesional. Lo opuesto a la satisfacción profesional, no es la insatisfacción, es no tener ninguna satisfacción profesional; de la misma manera, lo opuesto a la insatisfacción profesional es carecer de insatisfacción, y no es la satisfacción. Para que haya mayor motivación en el trabajo, Herzberg propone el enriquecimiento de las tareas (job enrichment), que consiste en exagerar deliberadamente los objetivos, responsabilidades y el desafío de las tareas del puesto. En la sección dedicada a los subsistemas de aplicación en recursos humanos, se analizarán algunos aspectos del enriquecimiento de tareas o enriquecimiento del puesto (Chiavenato, 2007, p. 54).

2.3.2 TEORÍA DE CAPITAL HUMANO

La teoría del capital humano representa el primer intento formalizado de vincular el nivel educativo alcanzado por los individuos y su situación en el mercado de trabajo. La educación, históricamente ha sido considerada como un bien de consumo, lo cual su demanda dependía de la renta presente de los individuos. En base a la nueva perspectiva, la demanda de educación se explica cómo decisión inversora, tomando en cuenta que este brinda beneficios laborales además del aumento en conocimientos de los individuos. El capital humano es un término usado en ciertas teorías económicas del crecimiento para designar a un hipotético factor de producción dependiente no sólo de la cantidad, sino también de la calidad, del grado, de formación y de la productividad de las personas involucradas en un proceso productivo. A partir de ese uso inicialmente técnico, se ha extendido para designar el conjunto de recursos humanos que posee una empresa o institución económica. Igualmente se habla de modo informal de "mejora en el capital humano" cuando aumenta el grado de destreza, experiencia o formación de las personas de dicha institución económica (Schultz, 1962, p. 15)

Desde la psicología empresarial, el capital humano son las personas que integran una empresa, son quienes mueven y quienes dan valor a la empresa, y que gracias a ellas es posible cumplir con los objetivos establecidos. En las instituciones educativas se designa al conjunto de conocimientos, habilidades, destrezas y talentos que posee una persona y la hacen apta para desarrollar actividades específicas (Schultz, 1962, p. 15).

En el artículo de 1961, considerado seminal para la teoría del capital humano, Schultz comienza preguntándose “¿cómo podemos evaluar la magnitud de la inversión humana?” La propuesta que parecía más lógica era emular lo que se hacía con los bienes físicos de capital, o sea, evaluar la magnitud de la formación del capital en relación con los gastos realizados en la producción de esos bienes. Sin embargo, para el capital humano, dirá Schultz, “hay un problema adicional”, problema este que es menos acuciante para los bienes de capital físico, o sea: cómo distinguir entre los gastos para consumo y los gastos para inversión. Estaba claro

para el autor que esta distinción está llena de dificultades tanto conceptuales como prácticas (López, 2012, p. 2).

Adam Smith (1725- 1790) en su obra *La riqueza de las naciones* se plantea el concepto de capital humano, aunque sin referirse a él de forma explícita. En este trabajo, Smith adopta el punto de vista de Petty y considera que las cualificaciones adquiridas por los individuos a lo largo de su vida representan un papel fundamental en el proceso de crecimiento y desarrollo económico de un país y contribuyen a incrementar la riqueza de las naciones. Esta adquisición de cualificaciones genera unos gastos reales que corresponden a un capital fijo incorporado en los individuos. A cambio de incurrir en esos gastos, Smith considera que los individuos más cualificados deben percibir un salario superior que el de los individuos menos educados, de forma que les permita cubrir los costes de la educación y además beneficiarse de los rendimientos de la inversión educativa (Premios Injuve para Tesis Doctorales, 2008, p. 14).

2.3.3 MODELO SOCIAL DE LA DISCAPACIDAD

Los presupuestos fundamentales de este modelo son dos, en primer lugar, se alega que las causas que originan la discapacidad no son religiosas ni científicas, sino sociales. Según los defensores de este modelo, no son las limitaciones individuales de las personas con discapacidad la causa del problema, sino las limitaciones de la sociedad para prestar los servicios apropiados y para garantizar que las necesidades de esas personas sean tenidas en cuenta dentro de la organización social. Esto no supone negar el aspecto individual de la discapacidad, sino enmarcarlo en el contexto social. En segundo lugar, se considera que las personas con discapacidad pueden contribuir a la sociedad en la misma medida que el resto de las personas sin discapacidad. De este modo, partiendo de la premisa fundamental de que toda vida humana es igualmente digna, desde el modelo social sostiene que lo que puedan aportar a la sociedad las personas con discapacidad se encuentra íntimamente relacionado con la inclusión y la aceptación plena de su diferencia (Martin, 2008).

Estos presupuestos tienen importantes consecuencias, entre las que destacan sus repercusiones en las políticas sociales a ser adoptadas sobre las cuestiones que involucran a la discapacidad. Así, si se considera que las causas que la originan son sociales., las soluciones no deben dirigirse individualmente a las personas que se encuentran en dicha situación, sino hacia la sociedad. Si el modelo rehabilitador se centra en la normalización de la sociedad, de manera que esta llegue a estar pensada y diseñada para atender las necesidades de todos (Martin, 2008).

Que la discapacidad es una cuestión de derechos humanos, parece en la actualidad ser una afirmación no factible de ser cuestionada. Sin embargo, hasta tiempos no muy lejanos, la mirada hacia la discapacidad partía desde una concepción caritativa, que no llegaba a comprender la complejidad social de este fenómeno. Ello sin duda es el resultado de una historia de persecución, exclusión, y menosprecio a la que las personas con discapacidad se vieron sometidas desde tiempos muy lejanos. Como destaca Aguado Díaz, desde la antigüedad hasta nuestros días, han existido grandes contradicciones en el tratamiento otorgado a las personas con discapacidad. Dichas contradicciones son una constante histórica, y constituyen una manifestación de la tensión existente entre las diferentes concepciones de las que es objeto la discapacidad, las que oscilan entre dos extremos, que son aludidos en el título de la obra de Laín Entralgo: *Enfermedad y pecado* (Palacios, 2008, p. 25).

Un primer modelo, que se podría denominar de prescindencia, en el que se supone que las causas que dan origen a la discapacidad tienen un motivo religioso, y en el que las personas con discapacidad se consideran innecesarias por diferentes razones: porque se estima que no contribuyen a las necesidades de la comunidad, que albergan mensajes diabólicos, que son la consecuencia del enojo de los dioses, o que —por lo desgraciadas—, sus vidas no merecen la pena ser vividas. Como consecuencia de estas premisas, la sociedad decide prescindir de las personas con discapacidad, ya sea a través de la aplicación de políticas eugenésicas, o ya sea situándolas en el espacio destinado para los anormales y las clases pobres, con un denominador común marcado por la dependencia y el sometimiento,

en el que asimismo son tratadas como objeto de caridad y sujetos de asistencia (Palacios, 2008, p. 26).

2.3.4 TEORÍA DE LOS DERECHOS HUMANOS

Considerando que la libertad, la justicia y la paz en el mundo tienen por base el reconocimiento de la dignidad intrínseca y de los derechos iguales e inalienables de todos los miembros de la familia humana, considerando que el desconocimiento y el menosprecio de los derechos humanos han originado actos de barbarie ultrajantes para la conciencia de la humanidad; y que se ha proclamado, como la aspiración más elevada del hombre, el advenimiento de un mundo en que los seres humanos, liberados del temor y de la miseria, disfruten de la libertad de palabra y de la libertad de creencias. Considerando esencial que los derechos humanos sean protegidos por un régimen de Derecho, a fin de que el hombre no se vea compelido al supremo recurso de la rebelión contra la tiranía y la opresión, Considerando también esencial promover el desarrollo de relaciones amistosas entre las naciones (ONU, Teoría Universal de los Derechos Humanos, 1948).

La Asamblea General Proclama la presente Declaración Universal de Derechos Humanos como ideal común por el que todos los pueblos y naciones deben esforzarse, a fin de que tanto los individuos como las instituciones, inspirándose constantemente en ella, promuevan, mediante la enseñanza y la educación, el respeto a estos derechos y libertades, y aseguren, por medidas progresivas de carácter nacional e internacional, su reconocimiento y aplicación universales y efectivos, tanto entre los pueblos de los Estados Miembros como entre los de los territorios colocados bajo su jurisdicción. (ONU, Teoría Universal de los Derechos Humanos, 1948). A continuación, se enlistan los artículos de mayor importancia que toma en cuenta a las personas con discapacidad: (ONU, 1948)

- 1) Artículo 1: Todos los seres humanos nacen libres e iguales en dignidad y derechos y, dotados como están de razón y conciencia, deben comportarse fraternalmente los unos con los otros.

- 2) Artículo 2: Toda persona tiene los derechos y libertades proclamados en esta Declaración, sin distinción alguna de raza, color, sexo, idioma, religión, opinión política o de cualquier otra índole, origen nacional o social, posición económica, nacimiento o cualquier otra condición. Además, no se hará distinción alguna fundada en la condición política, jurídica o internacional del país o territorio de cuya jurisdicción dependa una persona, tanto si se trata de un país independiente, como de un territorio bajo administración fiduciaria, no autónoma o sometida a cualquier otra limitación de soberanía.
- 3) Artículo 7: Todos son iguales ante la ley y tienen, sin distinción, derecho a igual protección de la ley. Todos tienen derecho a igual protección contra toda discriminación que infrinja esta Declaración y contra toda provocación a tal discriminación.
- 4) Artículo 22 Toda persona, como miembro de la sociedad, tiene derecho a la seguridad social, y a obtener, mediante el esfuerzo nacional y la cooperación internacional, habida cuenta de la organización y los recursos de cada Estado, la satisfacción de los derechos económicos, sociales y culturales, indispensables a su dignidad y al libre desarrollo de su personalidad.
- 5) Artículo 23 1. Toda persona tiene derecho al trabajo, a la libre elección de su trabajo, a condiciones equitativas y satisfactorias de trabajo y a la protección contra el desempleo. Toda persona tiene derecho, sin discriminación alguna, a igual salario por trabajo igual. Toda persona que trabaja tiene derecho a una remuneración equitativa y satisfactoria, que le asegure, así como a su familia, una existencia conforme a la dignidad humana y que será completada, en caso necesario, por cualesquiera otros medios de protección social. Toda persona tiene derecho a fundar sindicatos y a sindicarse para la defensa de sus intereses.

2.3 CONCEPTUALIZACIÓN

La conceptualización pretende dar un punto de referencia a palabras clave utilizadas en el presente proyecto de investigación. Define con mayor precisión los términos utilizados que generan mayor impacto en la investigación. A continuación, se enlistan los diferentes conceptos utilizados durante la investigación:

2.3.1 DISCAPACIDAD

Discapacidad es un término general que abarca las deficiencias, las limitaciones de la actividad y las restricciones de la participación. Las deficiencias son problemas que afectan a una estructura o función corporal; las limitaciones de la actividad son dificultades para ejecutar acciones o tareas, y las restricciones de la participación son problemas para participar en situaciones vitales. Por consiguiente, la discapacidad es un fenómeno complejo que refleja una interacción entre las características del organismo humano y las características de la sociedad en que vive. Existen diferentes tipos de discapacidad, entre las cuales se clasifican como discapacidades físicas, sensoriales, mentales e intelectuales. Discapacidad física consiste en la falta o deterioro de una o más partes del cuerpo que provoque inmovilidad completa del cuerpo o alguna alteración en la movilidad de la persona (OMS, 2019).

Las discapacidades sensoriales se dividen en dos categorías que son la discapacidad auditiva y la discapacidad visual. La discapacidad auditiva consiste en el deterioro o la no función sensorial de oír el cual puede ser sordera parcial o sordera total como de igual forma dificultades para comunicarse. La discapacidad visual consiste en el deterioro o falta de la función sensorial de la vista de una persona ya sea visión disminuida o ceguera. La discapacidad intelectual se define como las limitaciones significativas en el funcionamiento intelectual y conducta adaptativa sociales y prácticas. La discapacidad mental consiste en alteraciones o deficiencias en las funciones mentales de una persona, como el pensar, sentir y relacionarse con las demás personas (OMS, 2019).

2.3.2 INSERCIÓN LABORAL

Es un proceso integral en el que intervienen distintos factores para su ejecución y realización, donde se toman en cuenta las características propias de las personas definidas como sus rasgos, etnia, capacidades físicas, mentales y las oportunidades que el mercado laboral pueda ofrecer a personas que presenten una discapacidad física, mental o sensorial. En un modelo de inserción laboral se busca la adaptación de los puestos de trabajo para situar

de manera óptima personas que laboran en una empresa y presenta discapacidades que le impidan trabajar en condiciones normales (Werther & Davis, 2008)

2.3.3 CAPITAL HUMANO

El concepto de capital humano fue acuñado por primera vez por Gary S. Becker, Premio Nobel de Economía en 1992, quien, al formular los principios de la teoría microeconómica, desarrolló el enfoque del capital humano, que formaba parte de una teoría más general para determinar la distribución del ingreso de la fuerza de trabajo. Sostiene que el capital humano consta de habilidades y destrezas que las personas adquieren en el transcurso de su vida, a través de estudios formales, como las escuelas, o por conocimientos informales, que da la experiencia; es un factor económico primario y es el mayor tesoro que tienen las sociedades (Werther & Davis, 2008, p. 9).

2.3.4 DESEMPLEO ESTRUCTURAL

Es la situación que existe en una comunidad donde hay personas dispuestas a trabajar, pero cuya preparación y capacidad no se ajusta a los empleos disponibles. Por ejemplo, es probable que un trabajador agrícola no encuentre oportunidades en un laboratorio electrónico. Los departamentos de capital humano que experimentan demandas de personal no especializado pueden encontrar que diversos programas gubernamentales (o también de entidades religiosas o privadas) pueden suministrar a bajo costo una base confiable de candidatos para desempeñar labores no profesionales (Werther & Davis, 2008, p. 173).

2.3.5 FERIAS DE EMPLEOS

Un recurso poco aprovechado es el de las ferias de empleo, en las que se convoca a numerosas empresas y organizaciones que ofrecen puestos muy variados a los visitantes. Estas ferias pueden estar organizadas por el Gobierno, alguna asociación particular o bien una institución educativa. Lo importante es que los visitantes pueden escoger la organización donde solicitarán empleo. No obstante, tiene como desventaja que al ser una convocatoria

masiva, hay muchos candidatos a un solo puesto y otro inconveniente es que muchas veces no ofrecen buenas condiciones (Werther & Davis, 2008, p. 174).

2.3.5 DESARROLLO PROFESIONAL

El desarrollo profesional es un fruto de la planeación de la carrera profesional. Éste comprende los aspectos que una persona enriquece o mejora con vistas a lograr objetivos dentro de la organización. En esta sección se pasa revista a las tácticas que los empleados pueden utilizar para obtener sus objetivos profesionales, y a continuación se considera la función que el departamento de recursos humanos puede desempeñar en este campo (Werther & Davis, 2008, p. 291).

2.3.6 OPORTUNIDAD DE CRECIMIENTO

Cuando los empleados mejoran sus calificaciones complementan los objetivos de su organización. Por ejemplo, al inscribirse en un programa de capacitación o al ofrecerse para un nuevo puesto, el empleado puede mejorar su grado de calificación; este proceso se traduce en una contribución directa a los planes de ascenso internos. Tanto la experiencia en nuevos puestos como la obtención de nuevos conocimientos y habilidades constituyen vehículos para el crecimiento del personal (Werther & Davis, 2008, p. 294).

2.3.7 OPORTUNIDAD DE CRECIMIENTO

Sin realimentación que le permita conocer cómo se juzga en la empresa su desempeño profesional, el empleado tiene escasas posibilidades de saber si se encuentra en la ruta adecuada y puede interesarse poco por llevar a cabo esfuerzos adicionales necesarios para aprender determinada materia nueva o cumplir una función adicional. El departamento de recursos humanos puede suministrar realimentación mediante los parámetros de desempeño que rijan en la empresa y por medio de información concerniente a las políticas de promoción y concesión de nuevos puestos (Werther & Davis, 2008, p. 297).

2.3.8 EVALUACION DEL DESEMPEÑO

La evaluación del desempeño constituye el proceso por el cual se estima el rendimiento global del empleado; dicho de otra manera, su contribución total a la organización; y en último término, justifica su permanencia en la empresa. La mayor parte de los empleados procura obtener realimentación sobre la manera en que cumple sus actividades, y los administradores de las labores de otros empleados deben evaluar el desempeño individual para decidir las acciones que deben tomar. Cuando el desempeño es inferior a lo estipulado, el gerente o supervisor debe emprender una acción correctiva; de manera similar, el desempeño satisfactorio o que excede lo esperado debe ser alentado (Werther & Davis, 2008, p. 302).

2.3.7 ADMINISTRACION POR OBJETIVOS

En esencia, la técnica de la administración por objetivos consiste en el establecimiento de objetivos a partir de la alta gerencia y hacia los niveles inferiores de la organización. Peter Drucker fue el primero en formularla en la década de 1950 en su libro *Business Management*. Tanto el supervisor como el empleado establecen conjuntamente los objetivos de desempeño deseables. Lo ideal es que estos objetivos se establezcan por acuerdo mutuo y que sean mensurables. Si se cumplen ambas condiciones, los empleados se encuentran en posición de estar más motivados para lograr sus objetivos, por haber participado en su formulación (Werther & Davis, 2008, p. 324).

CAPÍTULO III. METODOLOGÍA

El propósito del presente capítulo es definir el diseño metodológico para analizar la inserción laboral de personas con discapacidades, con el fin de cumplir con los objetivos de la investigación, por tal razón se presenta la metodología desarrollada para obtener la información necesaria y brindar los resultados esperados en la presente investigación, que ayudara a obtener datos para su análisis posterior en los resultados del problema que actualmente se tiene con el desempleo de personas con discapacidad, la cual será una oportunidad para colocar personas con discapacidad en empresas de San Pedro Sula.

3.1 CONGRUENCIA METODOLÓGICA

En esta sección se presenta la matriz metodológica para validar la coherencia entre el problema de investigación planteado, los objetivos que se pretenden alcanzar, las preguntas de investigación, así como las diferentes variables de estudio de la presente investigación y la metodología a emplear. Un aspecto que cabe destacar de todo informe es que debe haber una elevada congruencia entre las diferentes partes que integran el documento. Por ello, al elaborar el reporte, aunque nos concentremos en la redacción de un apartado, es indispensable tener en mente el resto de las secciones y asegurar que haya vinculación entre éstas (Hernández, Fernández, & Baptista, 2014, pp.345).

Tabla 2 Congruencia Metodológica

Título:	Análisis Inserción Laboral De Personas Discapacitadas En Corporación Lady Lee San Pedro Sula				
Problema	Preguntas de Investigación	Objetivo		Variables	
		General	Específicos	Independiente	Dependiente
¿Cómo las necesidades Fisiológica, necesidades de Seguridad, necesidades Sociales, necesidades de Estima y	1) ¿Cómo las necesidades fisiológicas de las personas discapacitadas impactan en inserción Laboral de Personas Discapacitadas En Corporación Lady Lee San Pedro Sula?	Diagnosticar como las necesidades fisiológicas, necesidades de seguridad, necesidades sociales, necesidades de	1) Analizar si las necesidades fisiológicas de las personas discapacitadas impactan en la inserción Laboral de Personas Discapacitadas En Corporación Lady Lee San Pedro Sula.	Necesidades Fisiológicas	Inserción Laboral de Personas Discapacitadas

Título:	Análisis Inserción Laboral De Personas Discapacitadas En Corporación Lady Lee San Pedro Sula				
necesidades de Autorrealización impactan en la inserción Laboral de Personas Discapacitadas En Corporación Lady Lee San Pedro Sula?	2) ¿Cuáles necesidades de seguridad de las personas discapacitadas impactan en la inserción Laboral de Personas Discapacitadas En Corporación Lady Lee San Pedro Sula?	estima y necesidades de autorrealización impactan en la inserción Laboral de Personas Discapacitadas En Corporación Lady Lee San Pedro Sula.	2) Identificar necesidades de seguridad de las personas discapacitadas que impactan en la inserción laboral Personas Discapacitadas en Corporación Lady Lee San Pedro Sula.	Necesidades de Seguridad	
	3) ¿Qué tipo de necesidades sociales para las personas discapacitadas impactan en la inserción Laboral de Personas Discapacitadas En Corporación Lady Lee San Pedro Sula?		3) Evaluar las necesidades sociales para las personas discapacitadas que impactan en inserción Laboral de Personas Discapacitadas En Corporación Lady Lee San Pedro Sula.	Necesidades Sociales	
	4) ¿Qué relación existe entre las necesidades de estima de las personas discapacitadas y la inserción Laboral de Personas Discapacitadas En Corporación Lady Lee San Pedro Sula?		4) Evaluar las necesidades sociales para las personas discapacitadas que impactan en la inserción Laboral de Personas Discapacitadas En Corporación Lady Lee San Pedro Sula.	Necesidades de Estima	
	5) ¿Cómo se puede medir la necesidad de autorrealización de las personas discapacitadas en inserción Laboral de Personas Discapacitadas En Corporación Lady Lee San Pedro Sula?		5) Calificar las necesidades de autorrealización de las personas discapacitadas en la inserción Laboral de Personas Discapacitadas En Corporación Lady Lee San Pedro Sula.	Necesidad de Autorrealización	

Esta etapa muestra en una forma sintetizada la matriz metodológica, donde se logra apreciar el planteamiento de la investigación, el cual incluye el problema de investigación, el objetivo general, objetivos específicos, preguntas de investigación y sus variables divididas para mejor detalle. Los elementos mencionados demuestran una congruencia entre sí, por lo que todos van encaminados a resolver el problema de investigación. Por lo que la matriz de congruencia es una guía muy acertada sobre lo que se va a realizar en el proyecto de investigación.

3.1.1 DIAGRAMA DE LA VARIABLE

En la presente sección se presentan las variables que se consideraron para analizar la situación del problema, así se podrán exponer operacionalmente con el fin de identificar las diferentes variables que pueden influir en la problemática de la investigación. A continuación, el diagrama de las variables:

Durante la elaboración del diagrama de variables se consideraron dividir su variable independiente e independiente con el fin de identificar y dar mayor claridad de la problemática actual de la investigación desarrollada, luego de seccionar sus dimensiones que se relacionan con las diferentes variables de la teoría de Maslow de las cinco necesidades básicas. Mediante identificación de las dimensiones de las variables divididas se busca encontrar que factores impactan en la inserción laboral de personas discapacitadas, por lo cual el diagrama nos brinda una mayor claridad de la información que se busca durante la investigación del proyecto.

Al tener las variables independientes de las necesidades fisiológicas, seguridad, sociales, estima y autorrealización van generando una congruencia de la información que se busca encontrar durante la investigación, esto permite al investigador tener mayor claridad de la información seccionada y ordenada de cada una de sus variables. Durante el proceso de investigación se van armando sus dimensiones las cuales nacen de sus variables para lograr identificar qué áreas se requieren evaluar y buscar más información, con la finalidad de evaluar los datos obtenidos al momento de realizar o aplicar el instrumento de investigación.

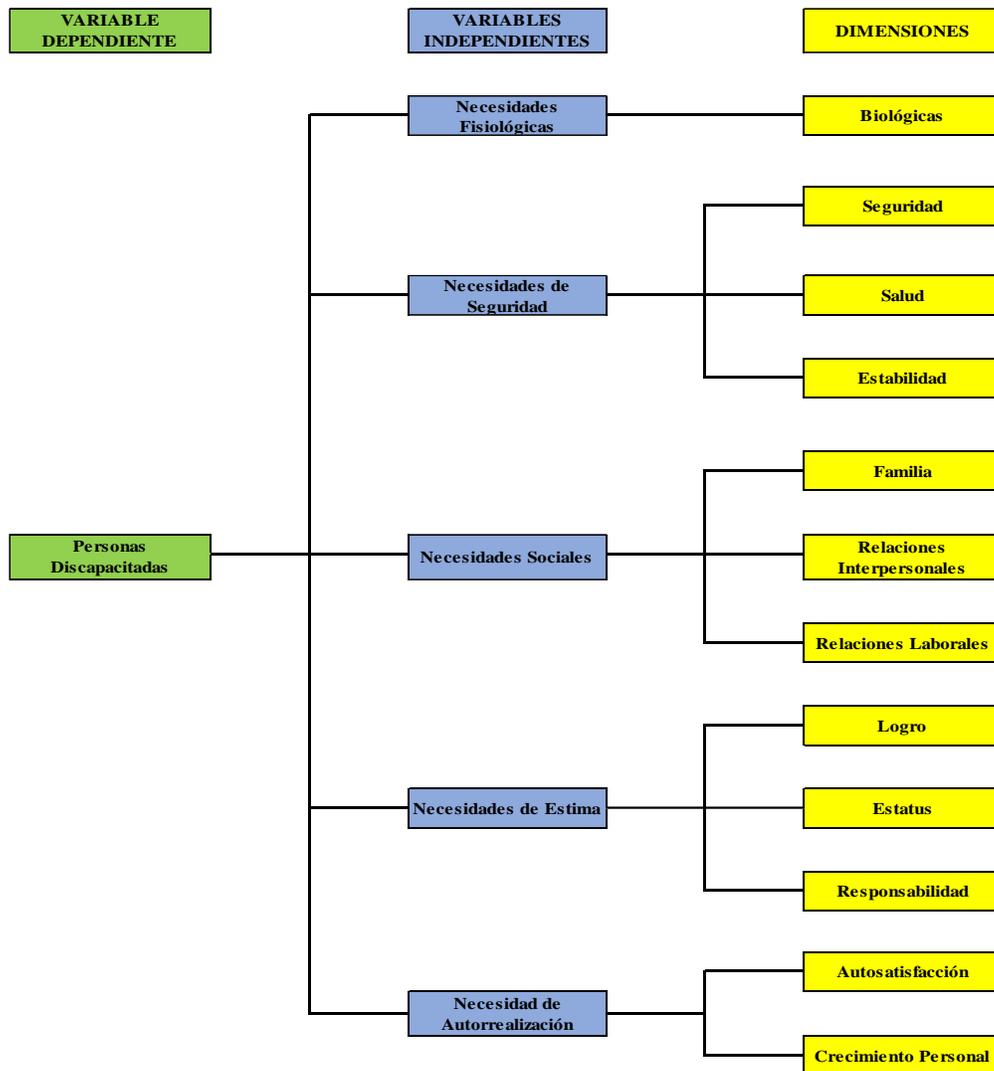


Figura 3 Diagrama de las variables

3.1.2 OPERACIONALIZACIÓN DE LA VARIABLE

Una vez terminado el diagrama de las variables, el siguiente paso según la metodología de estudio es identificar los indicadores de cada dimensión anteriormente expuestos en el diagrama de las variables, las preguntas relacionadas, la escala y técnicas a utilizar para el estudio de la presente investigación. A continuación, se presenta con la tabla con la operacionalización de cada variable del estudio de investigación:

Tabla 3 Operacionalización de las Variables

Operacionalización de Las Variables							
Variables	Definición		Dimensiones	Indicador	Items	Escala	Técnica
	Conceptual	Operacional					
Necesidades Fisiológicas	Son las necesidades inherentes en toda persona, catalogadas como básicas para la supervivencia y bienestar del individuo.	Las necesidades fisiológicas se deben centrar en todo lo que comprende un individuo como sus necesidades biológicas.	Biológicas	Sanitario	1. ¿La empresa cuenta con sanitarios especiales para personas con discapacidades?	1. Totalmente de Acuerdo 2. De Acuerdo 3. Ni de Acuerdo ni en Desacuerdo 4. En Desacuerdo 5. Totalmente en Desacuerdo	Encuesta
				Transporte	2. ¿La empresa cuenta con transporte adecuado para personas con discapacidades?	1. Totalmente de Acuerdo 2. De Acuerdo 3. Ni de Acuerdo ni en Desacuerdo 4. En Desacuerdo 5. Totalmente en	

Operacionalización de Las Variables

Operacionalización de Las Variables							
							Desacuerdo
					Alimentación	3. ¿La empresa cuenta con una cafetería con las condiciones adecuadas para que las personas discapacitadas puedan satisfacer sus necesidades alimentarias?	1. Totalmente de Acuerdo 2. De Acuerdo 3. Ni de Acuerdo ni en Desacuerdo 4. En Desacuerdo 5. Totalmente en Desacuerdo
					Capacidades Físicas	4. ¿Considera que una persona que no posee de todas sus capacidades físicas puede desempeñarse igual que una persona	1. Totalmente de Acuerdo 2. De Acuerdo 3. Ni de Acuerdo ni en Desacuerdo 4. En Desacuerdo

Operacionalización de Las Variables

					que posee todas sus capacidades físicas?	5. Totalmente en Desacuerdo
					Área de Trabajo 5. ¿Cuenta la empresa con áreas de trabajo adaptadas para personas con discapacidades?	1. Totalmente de Acuerdo 2. De Acuerdo 3. Ni de Acuerdo ni en Desacuerdo 4. En Desacuerdo 5. Totalmente en Desacuerdo
Necesidades de Seguridad	Son aquellas necesidades que describen el afán de la persona por disfrutar de la seguridad o protección. Incluye una amplia gama de necesidades relacionadas con el	Las necesidades de seguridad se centran principalmente en la seguridad propia del individuo, la salud del individuo y su estabilidad.	Seguridad	Seguridad Personal	6. ¿Cuenta la empresa con puertas de acceso adecuadas para que una persona con discapacidad pueda trasladarse?	1. Totalmente de Acuerdo 2. De Acuerdo 3. Ni de Acuerdo ni en Desacuerdo 4. En Desacuerdo

Operacionalización de Las Variables

		mantenimiento de un estado de orden y seguridad.					5. Totalmente en Desacuerdo
					Seguridad Laboral	7. ¿La empresa brinda pisos y rampas adecuadas para que una persona con discapacidad pueda movilizarse fácilmente?	1. Totalmente de Acuerdo 2. De Acuerdo 3. Ni de Acuerdo ni en Desacuerdo 4. En Desacuerdo 5. Totalmente en Desacuerdo
			Salud		Salud Física	8. ¿Cuenta la empresa con atención médica especializada para personas con discapacidades?	1. Totalmente de Acuerdo 2. De Acuerdo 3. Ni de Acuerdo ni en Desacuerdo 4. En Desacuerdo 5.

Operacionalización de Las Variables

Operacionalización de Las Variables							
							Totalmente en Desacuerdo
					Salud Mental	9. ¿La empresa cuenta con psicólogos para atención de personas que sufren alguna discapacidad mental?	1. Totalmente de Acuerdo 2. De Acuerdo 3. Ni de Acuerdo ni en Desacuerdo 4. En Desacuerdo 5. Totalmente en Desacuerdo
					Salud Laboral	10. ¿Cuentan con un clima laboral sano dentro del centro de trabajo en la cual una persona con discapacidad se	1. Totalmente de Acuerdo 2. De Acuerdo 3. Ni de Acuerdo ni en Desacuerdo 4. En Desacuerdo

Operacionalización de Las Variables

						<p>pueda desenvolverse?</p>	<p>5. Totalmente en Desacuerdo</p>
			Estabilidad	Estabilidad Económica	<p>11. ¿Considera que una persona con discapacidad puede remunerarse al igual que una persona que posee todas sus capacidades?</p>	<p>1. Totalmente de Acuerdo 2. De Acuerdo 3. Ni de Acuerdo ni en Desacuerdo 4. En Desacuerdo 5. Totalmente en Desacuerdo</p>	
				Estabilidad Emocional	<p>12. ¿La empresa cuenta con canales de comunicación adecuados para escuchar y valorar opiniones de todos sus empleados?</p>	<p>1. Totalmente de Acuerdo 2. De Acuerdo 3. Ni de Acuerdo ni en Desacuerdo 4. En Desacuerdo 5. Totalmen</p>	

Operacionalización de Las Variables

							te en Desacuer do
					Estabilidad Laboral	13. ¿La empresa ofrece estabilidad laboral para personas con discapacidades?	1. Totalmen te de Acuerdo 2. De Acuerdo 3. Ni de Acuerdo ni en Desacuer do 4. En Desacuer do 5. Totalmen te en Desacuer do
Necesidades Sociales	Se definen como toda necesidad que implican el sentimiento de pertenencia a un grupo social, familia, amigos, pareja, compañeros del trabajo entre otros.	Las necesidades sociales se centran en toda actividad social que el individuo posea o pertenece a un grupo, en el cual se identifica la familia, relaciones interpersonales (amistades) y relaciones laborales con la compañía,	Familia	Integración Familiar.	14. En su opinión, ¿cree que una persona con discapacidad se desempeña mejor en su trabajo si cuenta con el apoyo de su familia?	1. Totalmen te de Acuerdo 2. De Acuerdo 3. Ni de Acuerdo ni en Desacuer do 4. En Desacuer do 5. Totalmen te en Desacuer do	

Operacionalización de Las Variables

			compañeros de trabajo, etc.	Relaciones Interpersonales	Compañerismo	15 ¿Considera que la relación entre los compañeros de trabajo de su departamento puede afectar la inclusión de personas con discapacidades dentro de la empresa?	1. Totalmente de Acuerdo 2. De Acuerdo 3. Ni de Acuerdo ni en Desacuerdo 4. En Desacuerdo 5. Totalmente en Desacuerdo
					Inteligencia Emocional	16. ¿Considera que la inteligencia emocional de las personas con discapacidades influye en el desempeño laboral?	1. Totalmente de Acuerdo 2. De Acuerdo 3. Ni de Acuerdo ni en Desacuerdo 4. En Desacuerdo 5. Totalmente en Desacuerdo

Operacionalización de Las Variables

				Relaciones Laborales	Compromiso Laboral	<p>17. ¿Estaría dispuesto a contratar personas con discapacidad en su área de trabajo?</p> <p>1. Totalmente de Acuerdo 2. De Acuerdo 3. Ni de Acuerdo ni en Desacuerdo 4. En Desacuerdo 5. Totalmente en Desacuerdo</p>
					Tiempo de Contratación	<p>18. ¿La empresa cuenta con contratos de trabajo que ayude a la inserción laboral de personas con discapacidades?</p> <p>1. Totalmente de Acuerdo 2. De Acuerdo 3. Ni de Acuerdo ni en Desacuerdo 4. En Desacuerdo 5. Totalmente en Desacuerdo</p>

Operacionalización de Las Variables

					Compensa ción Laboral	19. ¿El salario es justo de acuerdo a las competencias personales de cada individuo sin importar si la persona posee una discapacidad?	1. Totalmente de Acuerdo 2. De Acuerdo 3. Ni de Acuerdo ni en Desacuerdo 4. En Desacuerdo 5. Totalmente en Desacuerdo
					Rotación Laboral	20. ¿Se tiene oportunidad de desarrollo dentro de la empresa para una persona con discapacidad?	1. Totalmente de Acuerdo 2. De Acuerdo 3. Ni de Acuerdo ni en Desacuerdo 4. En Desacuerdo 5. Totalmente en Desacuerdo

Operacionalización de Las Variables

Necesidades de Estima	Esta necesidad está asociada a la constitución psicológica del individuo. Se pueden subdividir en dos tipos: las que se refieren al amor propio y las que se refieren al respeto de otros (reputación, condición social, fama, etc). Un trastorno en esta área lleva a un sentimiento de inferioridad que se manifiesta con sentimientos de culpa y de vergüenza.	Las necesidades de estima se centran en todo lo que un individuo considera como amor propio y las que se refieren al respeto hacia otros. Para poder dimensionar esta variable, se cataloga la estima en: logros, estatus y responsabilidad.	Logro	Resultados obtenidos	21. ¿Considera que una persona con discapacidades puede obtener buenos resultados dentro de la empresa si cuenta con las competencias acordadas al puesto de trabajo?	1. Totalmente de Acuerdo 2. De Acuerdo 3. Ni de Acuerdo ni en Desacuerdo 4. En Desacuerdo 5. Totalmente en Desacuerdo
				Esfuerzo	22. ¿Al realizar una evaluación de desempeño, toma en cuenta el esfuerzo realizado por sus colaboradores?	1. Totalmente de Acuerdo 2. De Acuerdo 3. Ni de Acuerdo ni en Desacuerdo 4. En Desacuerdo 5. Totalmente en Desacuerdo

Operacionalización de Las Variables

					Dedicación	23. ¿Para usted, una persona con discapacidades puede convertirse en una persona dedicada a su trabajo?	<ol style="list-style-type: none"> 1. Totalmente de Acuerdo 2. De Acuerdo 3. Ni de Acuerdo ni en Desacuerdo 4. En Desacuerdo 5. Totalmente en Desacuerdo 	
				Estatus	Educativo	24. ¿Qué nivel educativo debe poseer una persona que desee aplicar a un puesto de trabajo dentro de su departamento?	<ol style="list-style-type: none"> 1. Maestría 2. Licenciatura 3. Bachillerato 4. Plan Básico 5. Primaria 	
					Económico	25. ¿Considera que una persona con discapacidades al poseer un	<ol style="list-style-type: none"> 1. Totalmente de Acuerdo 2. De Acuerdo 3. Ni de Acuerdo 	

Operacionalización de Las Variables

						título universitario puede optar a un mejor rango salarial dentro de la compañía?	ni en Desacuerdo 4. En Desacuerdo 5. Totalmente en Desacuerdo
					Posición Laboral	26. ¿Qué tipo de experiencia laboral requiere una persona con discapacidad para optar a un puesto de trabajo en su departamento?	1. 5 años o mas 2. 3 a 4 años de experiencia 3. 1 a 2 años de experiencia 4. Ninguna experiencia
				Responsabilidad	Disciplina	27. ¿Las normas disciplinarias actuales de la empresa estipulan trato igualitario a todos los empleados sin importar sus capacidades	1. Totalmente de Acuerdo 2. De Acuerdo 3. Ni de Acuerdo ni en Desacuerdo 4. En Desacuerdo 5.

Operacionalización de Las Variables

						s físicas, mentales y sensoriales ?	Totalmente en Desacuerdo
					Compromiso	28. ¿Estaría dispuesto a cumplir con responsabilidad social de inserción laboral de personas con discapacidades en su área de trabajo?	1. Totalmente de Acuerdo 2. De Acuerdo 3. Ni de Acuerdo ni en Desacuerdo 4. En Desacuerdo 5. Totalmente en Desacuerdo
Necesidades de Autorrealización	Es el quinto nivel de necesidad y el más alto que solo puede ser satisfecho una vez todas las demás necesidades han sido suficientemente alcanzadas. Es la sensación del individuo de haber llegado	Las necesidades de Autorrealización se centran en el éxito que puede alcanzar un individuo cuando las demás necesidades son alcanzadas. Se puede dimensionar en base a la	Autosatisfacción	Motivación		29. ¿Considera que una persona con discapacidades trabaja con mayor motivación que una persona que posee todas sus capacidades físicas, mentales y	1. Totalmente de Acuerdo 2. De Acuerdo 3. Ni de Acuerdo ni en Desacuerdo 4. En Desacuerdo 5. Totalmente en

Operacionalización de Las Variables

		al éxito personal.	autosatisfacción y crecimiento personal.			sensoriales ?	Desacuerdo
					Cumplimiento de Objetivos	30.¿Para usted, una persona con discapacidades puede alcanzar los objetivos de la empresa al sentirse reconocido y motivado por la misma empresa?	1. Totalmente de Acuerdo 2. De Acuerdo 3. Ni de Acuerdo ni en Desacuerdo 4. En Desacuerdo 5. Totalmente en Desacuerdo
					Eficiencia	31.¿Considera que una persona con discapacidades al estar motivado, puede ser más eficiente en su puesto de trabajo?	1. Totalmente de Acuerdo 2. De Acuerdo 3. Ni de Acuerdo ni en Desacuerdo 4. En Desacuerdo 5. Totalmen

Operacionalización de Las Variables

Operacionalización de Las Variables							
							te en Desacuerdo
				Crecimiento Personal	Metas cumplidas	32. ¿La empresa reconoce y premia los esfuerzos realizados a todos sus empleados cuando se cumplen las metas del año?	1. Totalmente de Acuerdo 2. De Acuerdo 3. Ni de Acuerdo ni en Desacuerdo 4. En Desacuerdo 5. Totalmente en Desacuerdo
					Ascensos Laborales	33. ¿La empresa cuenta con un plan de carrera para personas con discapacidades?	1. Totalmente de Acuerdo 2. De Acuerdo 3. Ni de Acuerdo ni en Desacuerdo 4. En Desacuerdo 5.

Operacionalización de Las Variables

Operacionalización de Las Variables							
							Totalmente en Desacuerdo
				Oportunidad Laboral	34. ¿La empresa brinda capacitaciones para sus empleados para mejorar sus oportunidades laborales dentro de la empresa?	1. Totalmente de Acuerdo 2. De Acuerdo 3. Ni de Acuerdo ni en Desacuerdo 4. En Desacuerdo 5. Totalmente en Desacuerdo	

3.1.3 HIPÓTESIS

El término proviene del verbo griego *hypotithenai*, que significa “suponer” o “colocar por debajo” (Williams, 2003).

Las hipótesis indican lo que tratamos de probar y se definen como explicaciones tentativas del fenómeno investigado. Se derivan de la teoría existente y deben formularse a manera de proposiciones. De hecho, son respuestas provisionales a las preguntas de investigación. (Hernández, Fernández, & Baptista, 2014, p.104).

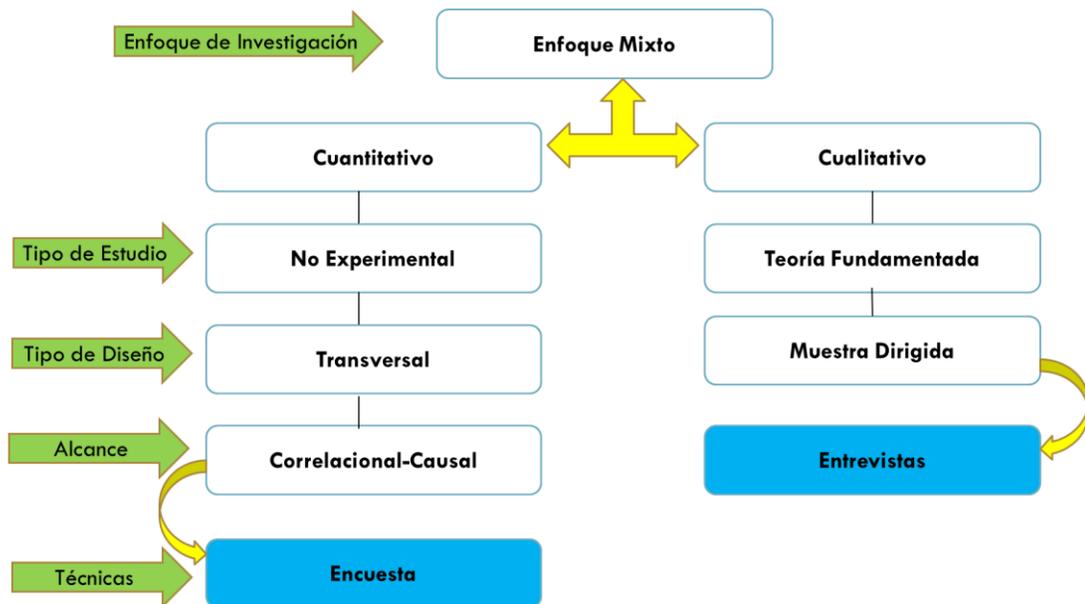
H (i): Las necesidades fisiológicas, de seguridad, sociales, de estima y autorrealización impactan la inserción Laboral de Personas Discapacitadas En Corporación Lady Lee San Pedro Sula.

H (0): Las necesidades fisiológicas de seguridad, sociales, de estima y autorrealización no impactan la inserción Laboral de Personas Discapacitadas En Corporación Lady Lee San Pedro Sula.

3.2 ENFOQUE Y MÉTODOS

En la siguiente sección se presenta el enfoque y método utilizado para la investigación realizada, la metodología dependerá del tipo de problema que se investiga. Se presenta el diseño, población y selección de la muestra utilizados para la recolección de información necesaria para el análisis de la investigación del problema. El enfoque utilizado en la investigación realizada es un enfoque mixto, ya que representa un conjunto de procesos empíricos, críticos, sistemáticos de la investigación, por lo que implica la recolección de datos para su análisis cualitativo y cuantitativo, para luego su discusión conjunta, con el fin de lograr un entendimiento del problema de investigación.

En el enfoque cuantitativo se seleccionó el tipo de estudio No Experimental ya que sus variables no se manipulan, solo se observan los fenómenos para luego analizarlos a través de los instrumentos aplicados en la investigación. Se eligió que el tipo de diseño sería transversal por ser en un determinado tiempo, con un alcance correlacional-causal ya que describen las relaciones entre dos o más categorías, variables o conceptos en un momento determinado. La técnica utilizada en la investigación fue la encuesta dirigida a Gerentes de áreas y entrevista para la recolección de datos para su posterior análisis de información.



Fuente: (S. Hernández, Fernández, & Baptista, 2014)

Figura 4 Enfoque y Método de la Investigación

3.3 DISEÑO DE LA INVESTIGACIÓN

“El término diseño se refiere al plan o estrategia concebida para obtener la información que se desea con el fin de responder al planteamiento del problema” (Hernández, Fernández, & Baptista, 2014, p.128)

3.3.1 POBLACIÓN

“Una población es el conjunto de todos los casos que concuerdan con una serie de especificaciones”. (Lepkowski, 2008) La población que se estará evaluando para esta investigación consiste en la población total de gerentes de la Corporación Lady Lee San Pedro Sula, ya que son las personas que toman las decisiones en cuanto a la contratación de nuevos empleados en base a los requerimientos específicos de cada puesto de trabajo y departamento dentro de la Corporación. Ellos realizan la solicitud a recursos humanos, donde se analiza el perfil de puesto por el departamento de Selección y Reclutamiento de Personal que se encarga de realizar el reclutamiento de las personas en base al perfil de puesto previamente descrito por el gerente que lo solicita. Para este caso de estudio, la población total de gerentes para la Corporación Lady en San Pedro Sula es de 50 Gerentes distribuidos por Departamento en la Corporación Lady Lee (Corporación Lady Lee, 2019).

3.3.2 MUESTRA

“La muestra es, en esencia, un subgrupo de la población. Digamos que es un subconjunto de elementos que pertenecen a ese conjunto definido en sus características al que llamamos población” (S. Hernández et al., 2014, p. 175).

Para este caso de estudio, es una proporción probabilística de la población, porque todos los elementos tienen la posibilidad de ser elegidos. La técnica empleada es un muestreo probabilístico, de tipo aleatorio simple, donde cada elemento es seleccionado independientemente de los otros elementos. Tomando en consideración la fórmula de población finita (Malhotra, 2004) donde se toman en cuenta los siguientes criterios:

- 1) n= tamaño
- 2) z= valor z curva normal= 1.96
- 3) p= probabilidad de éxito= 0.5
- 4) q= probabilidad de error= 0.5
- 5) N= población=50 gerentes Corporación Lady Lee SPS
- 6) e= error muestra 5%

El cálculo de la muestra se determina de la siguiente forma:

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

En base a la fórmula se definen los siguientes valores:

$$n = \frac{(1.96)^2 (0.5)(0.5)(50)}{(0.05^2) (50-1) + (1.96^2)(0.5)(0.5)}$$

$$n = \frac{48.02}{1.0829}$$

$$n = 45 \text{ encuestas}$$

De acuerdo con la fórmula previamente planteada, si la población que se evalúa es de 50 gerentes de la Corporación Lady Lee en San Pedro Sula, el resultado muestra es de 45 encuestas, a quienes se le aplicara la respectiva encuesta. El muestreo se realizó de manera aleatoria.

3.3.3 UNIDAD ANÁLISIS

La unidad de análisis indica quiénes van a ser medidos, es decir, los participantes o casos a quienes en última instancia vamos a aplicar el instrumento de medición. La unidad muestral (en este tipo de muestra) se refiere al racimo por medio del cual se logra el acceso a la unidad de análisis (S. Hernández et al., 2014, p. 183).

En este estudio, la unidad de análisis son los 45 Gerentes de la Corporación Lady Lee en San Pedro Sula que resultaron del cálculo del tamaño de la muestra. A cada Gerente se le aplicara un cuestionario con diferentes preguntas de investigación.

3.3.4 UNIDAD RESPUESTA

En esta sección se presentará la relación del porcentaje de los costos actuales con los costos futuros de inserción de personas discapacitadas. La unidad de respuesta para este estudio se establece en el detalle de cada una de las variables de investigación (necesidades fisiológicas, de seguridad, sociales, de estima y autorrealización) como podrán impactar en la inserción laboral de personas discapacitadas en Corporación Lay Lee San Pedro Sula. Mediante esta unidad de respuesta se podrá evaluar qué necesidades de las personas con discapacidad impactan con mayor peso y como se deberán atender para cumplir con los requisitos de contratación e inserción laboral tomando como muestra el estudio realizado en la Corporación Lady Lee en San Pedro Sula.

3.4 TÉCNICAS E INSTRUMENTOS

La presente sección se dará a conocer las diferentes técnicas e instrumentos utilizados en la investigación, con el fin de obtener información que ayude a brindar las respuestas del problema para su posterior análisis en la etapa de resultados y conclusiones.

3.4.1 INSTRUMENTO

El instrumento es el método que se utilizara para obtener datos para analizar la información del problema a investigar. En toda investigación cuantitativa aplicamos un instrumento para medir las variables contenidas en las hipótesis (y cuando no hay hipótesis simplemente para medir las variables de interés). Esa medición es efectiva cuando el instrumento de recolección de datos en realidad representa a las variables que tenemos en mente (R. Hernández, Fernández, & Baptista, 2010, p. 200).

Fue utilizado el instrumento de encuesta mediante un cuestionario previamente elaborado mediante la operacionalización de las variables, a través del cual se puede conocer la opinión o valoración del sujeto seleccionado en una muestra sobre la investigación. Al utilizar dicho instrumento ayudó a resolver el factor tiempo ya que el tiempo de la investigación es corto y dicho instrumento es más accesible para aplicar a la muestra de la población seleccionada.

3.4.2 TÉCNICA

La técnica para utilizar en la presente investigación es la encuesta mediante Google drive la cual nos ayudara a tener los resultados electrónicos y nos facilitara la tabulación de la información que se obtenga de las personas encuestadas. La encuesta electrónica se compartió por medio de mensajes de texto hacia los Gerentes de la Zona Norte de Corporación Lady Lee, con el fin de obtener información que ayudaran a determinar los datos de relevancia para la investigación del problema.

3.4.3 CONFIABILIDAD

Existen diversos procedimientos para calcular la confiabilidad de un instrumento de medición. Todos utilizan procedimientos y fórmulas que producen coeficientes de fiabilidad. La mayoría de éstos pueden oscilar entre cero y uno, donde un coeficiente de cero significa nula confiabilidad y uno representa un máximo de confiabilidad (fiabilidad total, perfecta). Cuanto más se acerque el coeficiente a cero (0), mayor error habrá en la medición (Hernández, Fernández, & Baptista, 2010, p. 207). Para lograr medir el nivel de confiabilidad del instrumento utilizado, se realizaron pruebas con el sistema estadístico de SPSS, mediante el Alfa de Cronbach que es un coeficiente que mide la fiabilidad de una escala de medida. El procedimiento es sencillo, se aplica la medición y se calcula el coeficiente. Los datos estadísticos permitieron tener la confiabilidad de poder aplicar el instrumento elaborado para la recolección de información. Para obtener los resultados se aplicó la fórmula matemática, sobre la matriz de correlación de los ítems:

$$\alpha = \frac{K}{K - 1} \left[1 - \frac{\sum V_i}{V_t} \right]$$

Dónde:

α = Alfa de Crombach

K = Número de Items

V_i = Varianza de cada Item

V_t = Varianza del total

Tabla 4 Estadístico de fiabilidad Alfa de Cronbach

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	45	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	45	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.919	32

Fuente:(SPSS25, 2019)

El Alfa de Cronbach es un coeficiente que sirve para medir la fiabilidad de una escala de medida, por lo cual se hizo uso de esta para poder medir la confiabilidad del cuestionario que se desarrolló con la Operacionalización de las Variables para lograr obtener datos confiables que ayudaron al desarrollo de la investigación, en el cálculo de la confiabilidad de las 45 encuestas aplicadas a los Gerentes de Corporación Lady Lee se dio un resultado de 0.919

3.5 FUENTES DE INFORMACIÓN

Mediante esta sección describiremos los diferentes documentos utilizados para la búsqueda de datos que nos ayudaron a desarrollar el presente trabajo de investigación. Ya que es necesario tener antecedentes del tema a investigar con el fin de recolectar información que fue útil para la investigación del problema.

3.5.1 FUENTES PRIMARIAS

En la información primaria se recolectaron datos de las encuestas aplicadas, así como las entrevistas realizadas a las personas directas donde se obtuvo datos de importancia en la presente investigación.

- 1) Entrevista: Las cuales se aplicó a un Gerente de la empresa.
- 2) Encuestas: Dirigida a Gerentes para recolectar datos de importancia que serán analizados para obtener resultados de la investigación.

3.5.2 FUENTES SECUNDARIAS

En las fuentes secundarias se utilizó información de las empresas, así como leyes que ayudan a comprender el impacto social que tiene con el tema de investigación.

- 1) Tesis: Dichos documentos nos brindaron las pautas e ideas necesarias para el desarrollo y aspecto metodológico a seguir en el proyecto de investigación.
- 2) Artículos Web: Se realizaron búsquedas en páginas de internet en el tema de personas con discapacidades, así como la inserción laboral.
- 3) Libros de Metodología de la Investigación: Con estos documentos se logró documentar conceptos metodológicos de investigación.
- 4) Libros relacionados a Metodología de la Investigación.
- 5) CRAI: Las instalaciones y diferentes documentos ayudaron a brindar información necesaria para la investigación.

- 6) Revistas relacionadas con el tema: Se logró obtener información de antecedentes para sustentar el marco teórico del problema a investigar.

3.6 LIMITACIONES

En el desarrollo de la investigación se tuvieron varios factores que limitaron la recolección de información, tales como el tiempo a corto plazo lo cual al ser un tema muy amplio se trabajó con la mayor información posible para cumplir con los objetivos de la investigación. Así como el limitante de acceso a la información en demás empresas de San Pedro Sula, ya que las organizaciones cumplen con normas de seguridad de la información, así como restricciones de acceso a las instalaciones por factores de tiempo y disponibilidad por labores diarias en la empresa donde los investigadores laboran.

CAPÍTULO IV. RESULTADOS Y ANÁLISIS

En el presente capítulo se estarán describiendo los resultados obtenidos de las cinco variables evaluadas en la Tabla 3 “Operacionalización de las Variables”, las cuales son Necesidades Fisiológicas, Necesidades de Seguridad, Necesidades Sociales, Necesidades de Estima y Necesidades de Autorrealización. Se evaluará individualmente cada una de las variables independientes junto con sus respectivas dimensiones e indicadores. Los resultados obtenidos son en base a las cuarenta y cinco encuestas de enfoque cuantitativo realizadas a los Gerentes de las distintas áreas dentro de la Corporación Lady Lee.

4.1 NECESIDADES FISIOLÓGICAS

En esta sección se evaluó la variable Necesidades Fisiológicas donde su única dimensión son los aspectos Biológicos de las personas con discapacidades. De su dimensión Biológicas se desprenden los siguientes cinco indicadores que son: Sanitario, Transporte, Alimentación, Capacidades Físicas y Área de Trabajo. En la figura 5 se resume como en cada indicador se distribuyeron las respuestas de cada Gerente Encuestado.

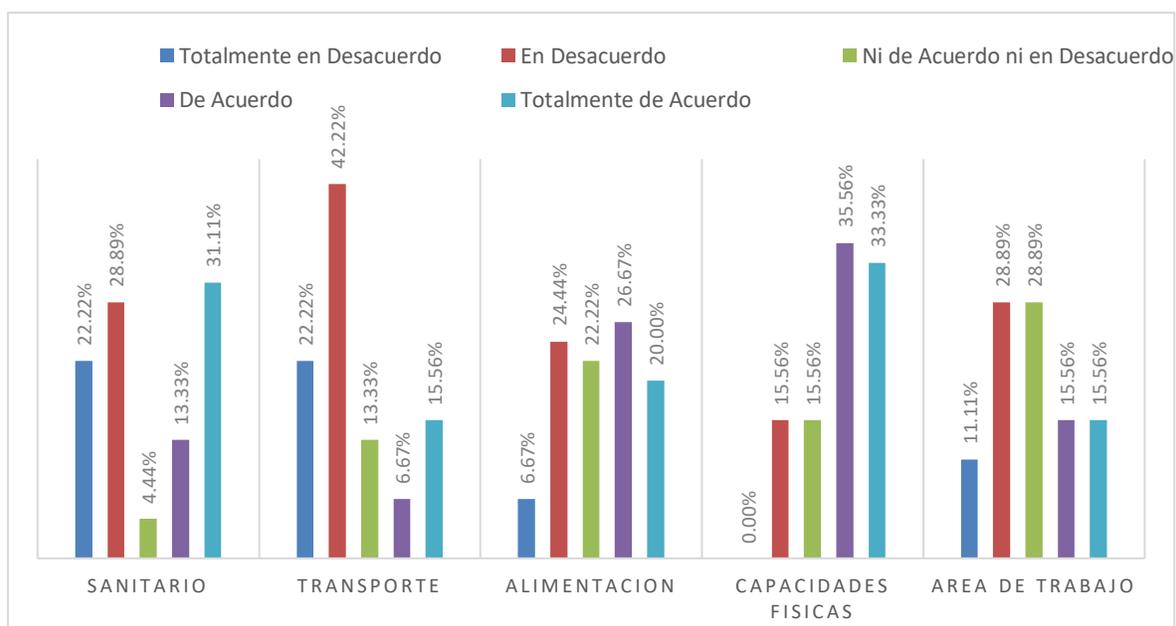


Figura 5 Resumen Necesidades Fisiológicas

4.1.1 SANITARIO

En este indicador se evaluó mediante una pregunta de encuesta “¿La empresa cuenta con sanitarios especiales para personas con discapacidades?”, en la Corporación Lady Lee los Gerentes de las distintas áreas opinan si cuentan o no cuentan con instalaciones sanitarias adecuadas para personas con discapacidades que no presente problemas al momento de utilizar estos servicios.

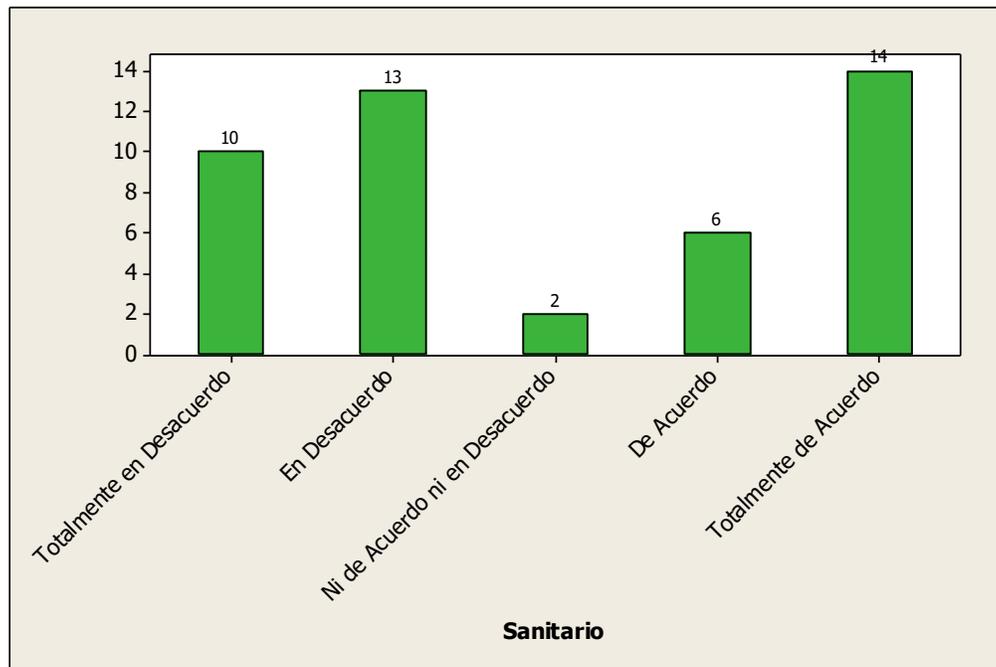


Figura 6 Indicador Sanitario

En base a la encuesta realizada a los cuarenta y cinco gerentes de las diferentes áreas de la Corporación Lady Lee, se obtuvieron los siguientes resultados, donde se puede visualizar que los Gerentes tienen una alta percepción que si cuentan con sanitarios especiales para personas con discapacidades. De los cuarenta y cinco gerentes encuestados de la Corporación Lady Lee, se obtuvo que catorce gerentes, que representa el 31.11% de la muestra total, calificaron su respuesta como “Totalmente de Acuerdo” que indica de manera positiva, que la Corporación Lady Lee, si cuenta con los sanitarios especiales para personas con discapacidades.

4.1.2 TRANSPORTE

En este indicador se evaluó mediante una pregunta de encuesta “¿La empresa cuenta con transporte adecuado para personas con discapacidades?”, en la Corporación Lady Lee los Gerentes de las distintas áreas fueron encuestados para obtener como respuesta si la Corporación Lady Lee cuenta con medios de transporte propios de la empresa donde una persona con discapacidades pueda trasladarse sin inconvenientes de su hogar al trabajo.

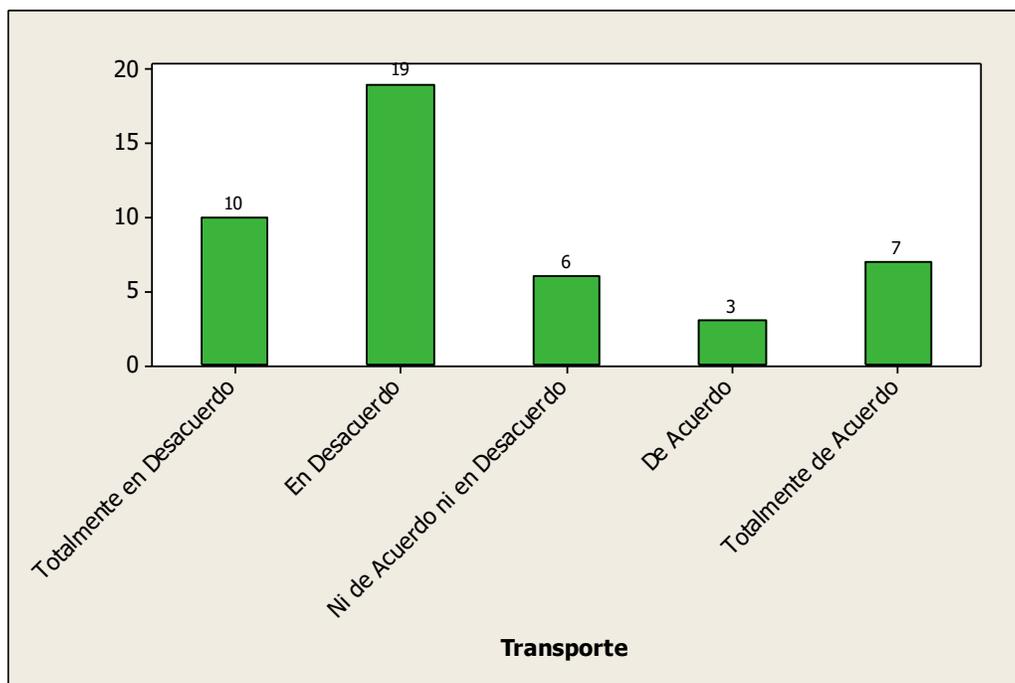


Figura 7 Indicador Transporte

En base a la encuesta realizada a los cuarenta y cinco gerentes de las diferentes áreas de la Corporación Lady Lee, se obtuvieron los siguientes resultados, donde se puede visualizar que los Gerentes tienen una alta percepción que no cuentan con transporte adecuado para personas con discapacidades. De los cuarenta y cinco gerentes encuestados de la Corporación Lady Lee, se obtuvo que diecinueve gerentes, que representa el 42.22% de la muestra total, calificaron su respuesta como “En Desacuerdo” que indica de manera negativa, que la Corporación Lady Lee, no cuenta con el transporte adecuado para personas con discapacidades.

4.1.3 ALIMENTACIÓN

En este indicador se evaluó mediante una pregunta de encuesta “¿La empresa cuenta con una cafetería con las condiciones adecuadas para que las personas discapacitadas puedan satisfacer sus necesidades alimentarias?”, en la Corporación Lady Lee los Gerentes de las distintas áreas fueron encuestados para obtener como respuesta si la Corporación Lady Lee cuenta con una cafetería adecuada para personas con discapacidades que deseen utilizar la cafetería para satisfacer sus necesidades alimentarias.

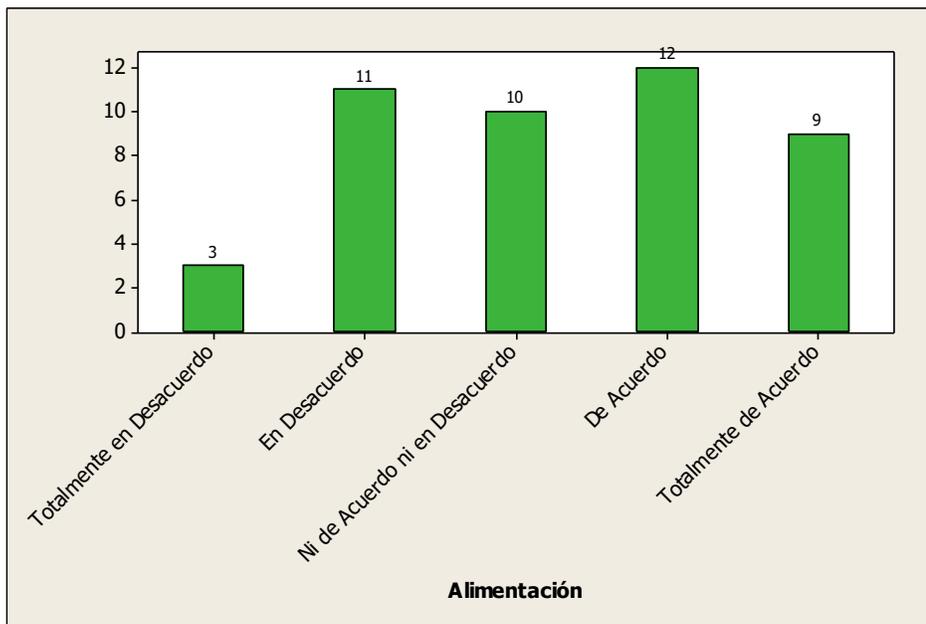


Figura 8 Indicador Alimentación

En base a los resultados obtenidos de la Figura 8, la encuesta realizada a los cuarenta y cinco gerentes de las diferentes áreas de la Corporación Lady Lee, se obtuvieron los siguientes resultados, donde se puede visualizar que los Gerentes tienen una alta percepción que cuenta con una cafetería adecuada para personas con discapacidades. De los cuarenta y cinco gerentes encuestados de la Corporación Lady Lee, se obtuvo que doce gerentes, que representa el 26.67% de la muestra total, calificaron su respuesta como “De acuerdo” que indica de manera positiva, que la Corporación Lady Lee, cuenta con una cafetería adecuada para personas con discapacidades.

4.1.4 CAPACIDADES FÍSICAS

En este siguiente indicador se evaluó mediante una pregunta de encuesta “¿Considera que una persona que no posee de todas sus capacidades físicas puede desempeñarse igual que una persona que posee todas sus capacidades físicas?”, en la Corporación Lady Lee los Gerentes de las distintas áreas fueron encuestados para obtener como respuesta si una persona con discapacidad se desempeña igual que una persona con todas sus capacidades físicas en el ámbito laboral.

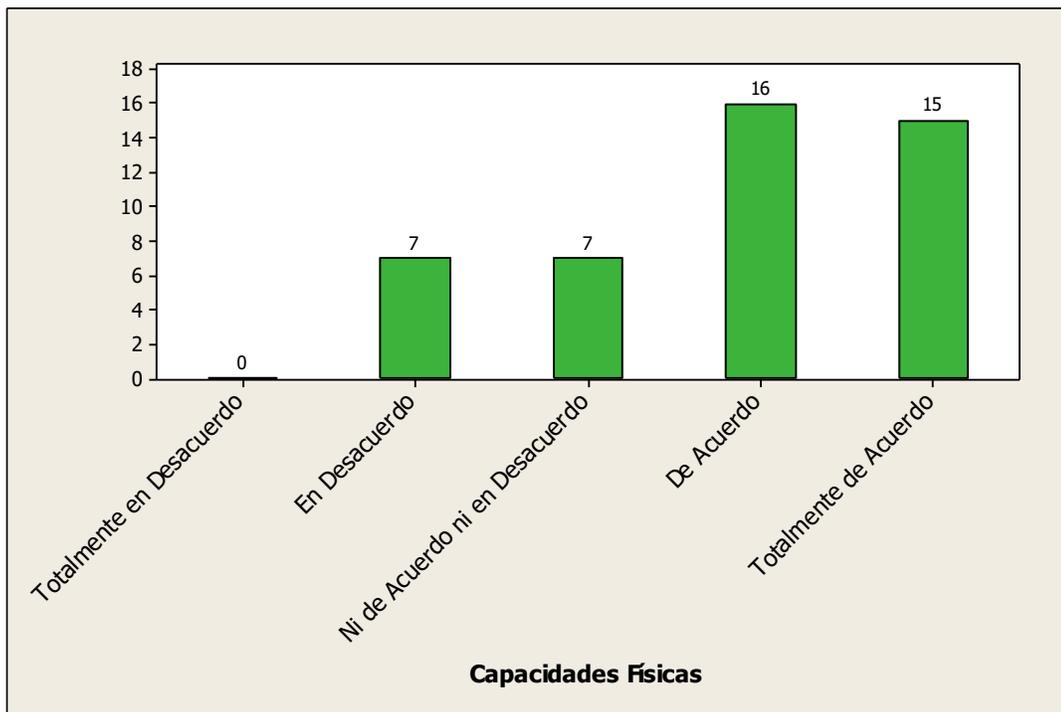


Figura 9 Indicador Capacidades Físicas

En base a los resultados obtenidos representados en la Figura 9, de los cuarenta y cinco gerentes encuestados de la Corporación Lady Lee, se obtuvo que dieciséis gerentes, que representa el 35.56% de la muestra total, calificaron su respuesta como “De acuerdo” que indica de manera positiva, que los gerentes opinan que una persona con discapacidad se puede desempeñar igual que una persona que posee todas sus capacidades físicas en el ámbito laboral de la Corporación Lady Lee.

4.1.5 ÁREA DE TRABAJO

En este siguiente indicador se evaluó mediante una pregunta de encuesta “¿Cuenta la empresa con áreas de trabajo adaptadas para personas con discapacidades?”, en la Corporación Lady Lee los Gerentes de las distintas áreas fueron encuestados para obtener como respuesta si la Corporación Lady Lee brinda áreas adecuadas de trabajo para personas con discapacidades.

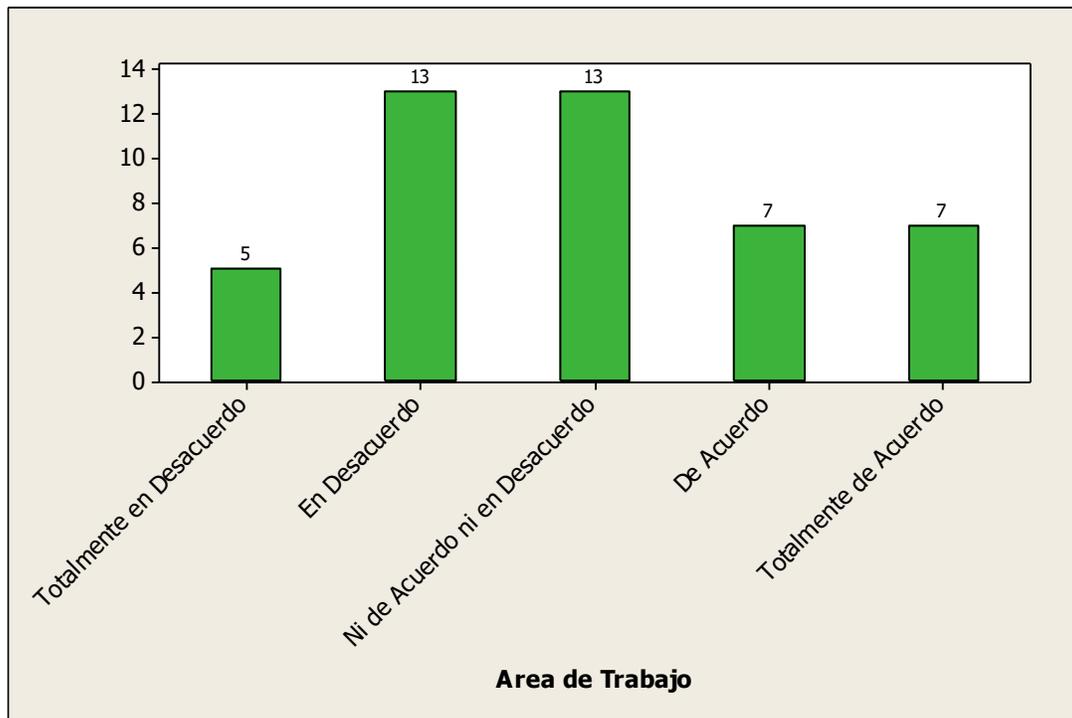


Figura 10 Indicador Área de Trabajo

En base a los resultados obtenidos representados en la Figura 10, de los cuarenta y cinco gerentes encuestados de la Corporación Lady Lee, se obtuvo que trece gerentes, que representa el 28.89% de la muestra total, calificaron su respuesta como “En desacuerdo” y “Ni de Acuerdo ni en Desacuerdo” lo cual indica con un 40% que los gerentes opinan que la Corporación Lady Lee no cuenta con áreas de trabajo adecuadas para personas con discapacidades para que puedan desempeñar sus tareas asignadas sin ningún inconveniente.

4.2 NECESIDADES DE SEGURIDAD

En esta sección se evaluó la variable Necesidades de Seguridad donde sus dimensiones son: Seguridad, Salud y Estabilidad. De su dimensión Seguridad se desprenden los siguientes indicadores que son: Seguridad Personal y Seguridad Laboral. La siguiente dimensión Salud, se desprenden los siguientes indicadores: Salud Física, Salud Mental y Salud Laboral. De la siguiente dimensión Estabilidad, se desprenden los siguientes indicadores: Estabilidad Económica, Estabilidad Emocional y Estabilidad Laboral. En la figura 6, se resume como se distribuyeron en cada indicador las respuestas de cada Gerente Encuestado en Corporación Lady Lee.

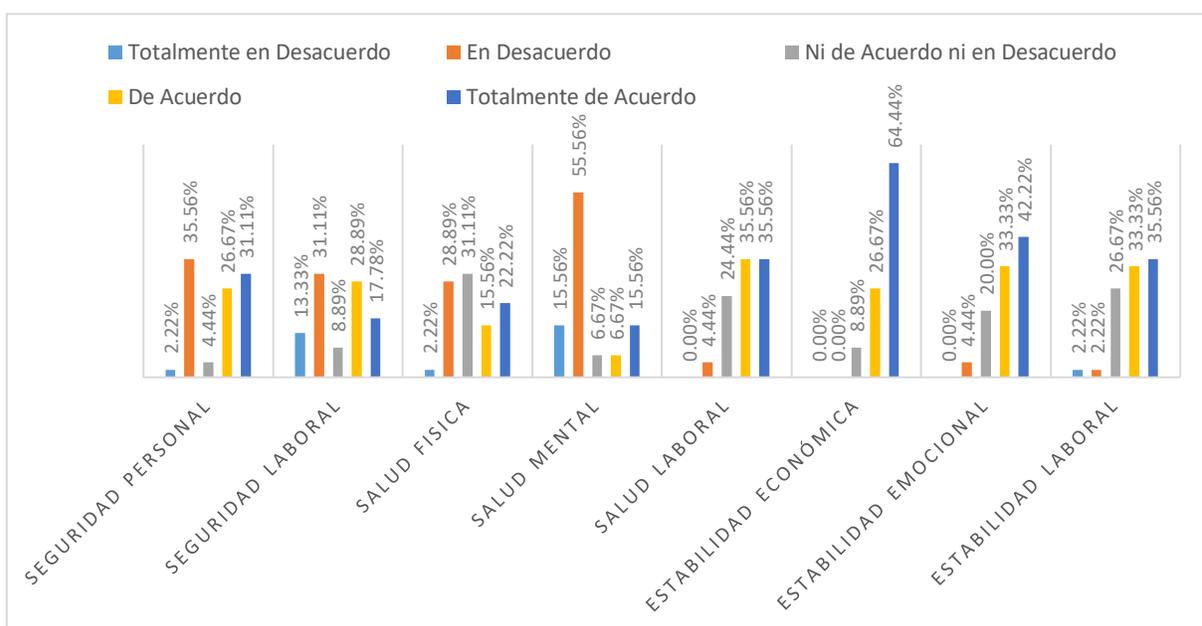


Figura 11 Resumen Necesidades de Seguridad

Cada uno de los indicadores de la Variable Necesidades de Seguridad, se evaluó mediante la aplicación de una encuesta en la cual los cuarenta y cinco gerentes de los diferentes departamentos de la Corporación Lady Lee San Pedro Sula opinaron mediante una escala de Likert con cinco opciones de respuesta teniendo como opciones Totalmente en Desacuerdo hasta Totalmente de Acuerdo.

4.2.1 SEGURIDAD PERSONAL

En este indicador se evaluó mediante una pregunta de encuesta “¿Cuenta la empresa con puertas de acceso adecuadas para que una persona con discapacidad pueda trasladarse?”. Los cuarenta y cinco Gerentes de las distintas áreas de la Corporación Lady Lee fueron encuestados para obtener como respuesta si la Corporación Lady Lee brinda puertas de acceso adecuadas para las personas con discapacidades.

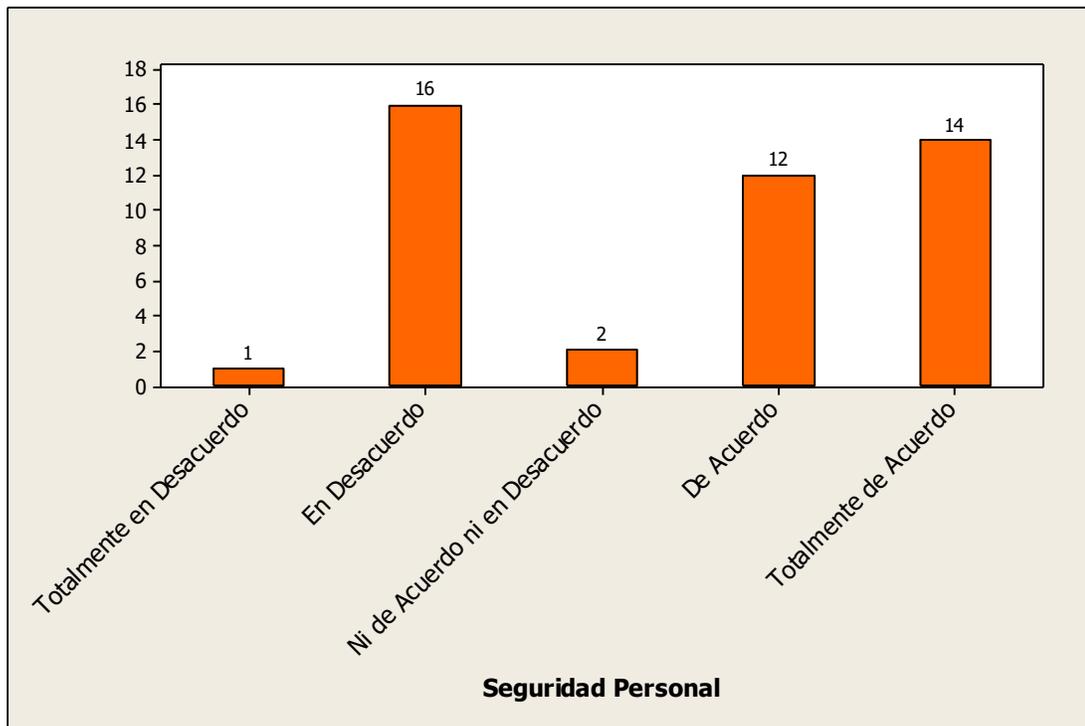


Figura 12 Seguridad Personal

En base a los resultados obtenidos representados en la Figura 12, de los cuarenta y cinco gerentes encuestados de la Corporación Lady Lee, se obtuvo que dieciséis gerentes, que representa el 35.56% de la muestra total, calificaron su respuesta como “En desacuerdo”, que indica de manera negativa, que los gerentes opinan que la Corporación Lady Lee no cuenta con puertas de acceso adecuadas para personas con discapacidades para que puedan movilizarse sin ningún inconveniente.

4.2.2 SEGURIDAD LABORAL

En el siguiente indicador se evaluó mediante una pregunta de encuesta “¿La empresa brinda pisos y rampas adecuadas para que una persona con discapacidad pueda moverse fácilmente?”. Los cuarenta y cinco Gerentes de las distintas áreas de la Corporación Lady Lee fueron encuestados para obtener como respuesta si la Corporación Lady Lee brinda pisos y rampas adecuadas para las personas con discapacidades.

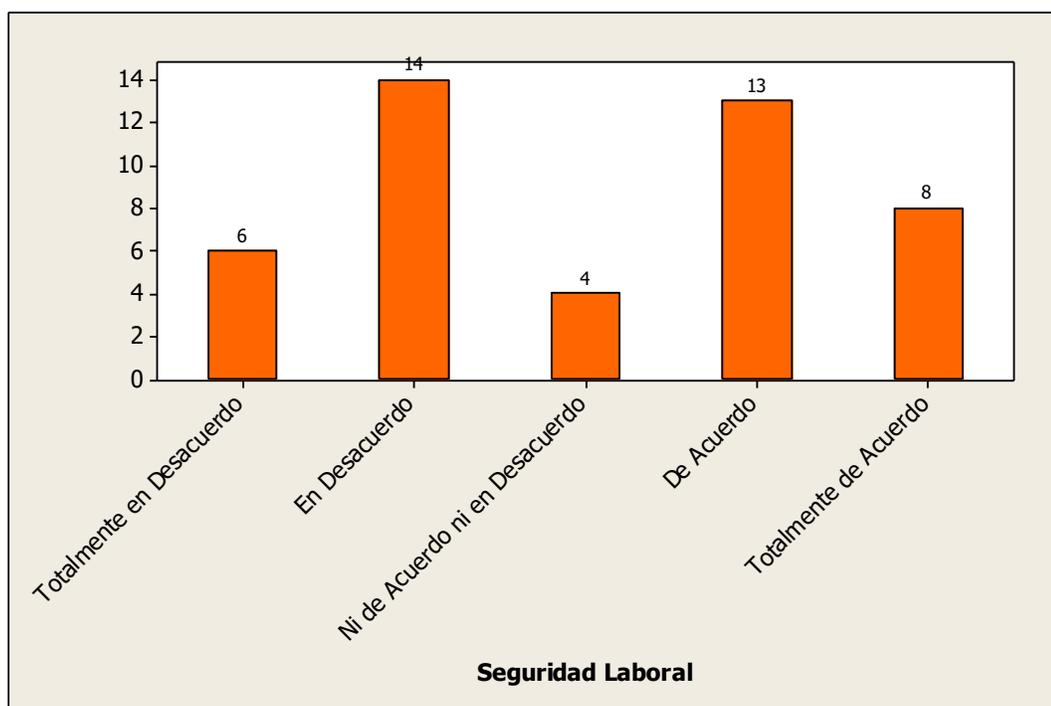


Figura 13 Seguridad Laboral

En base a los resultados obtenidos representados en la Figura 13, de los cuarenta y cinco gerentes encuestados de la Corporación Lady Lee, se obtuvo que catorce gerentes, que representa el 31.11% de la muestra total, calificaron su respuesta como “En desacuerdo”, que indica de manera negativa, que los gerentes opinan que la Corporación Lady Lee no cuenta con pisos y rampas adecuadas para personas con discapacidades para que puedan moverse sin ningún inconveniente.

4.2.3 SALUD FÍSICA

En el siguiente indicador se evaluó mediante una pregunta de encuesta “¿Cuenta la empresa con atención médica especializada para personas con discapacidades?”. Los cuarenta y cinco Gerentes de las distintas áreas de la Corporación Lady Lee fueron encuestados para obtener como respuesta si la Corporación Lady Lee brinda atención médica especializada para las personas con discapacidades.

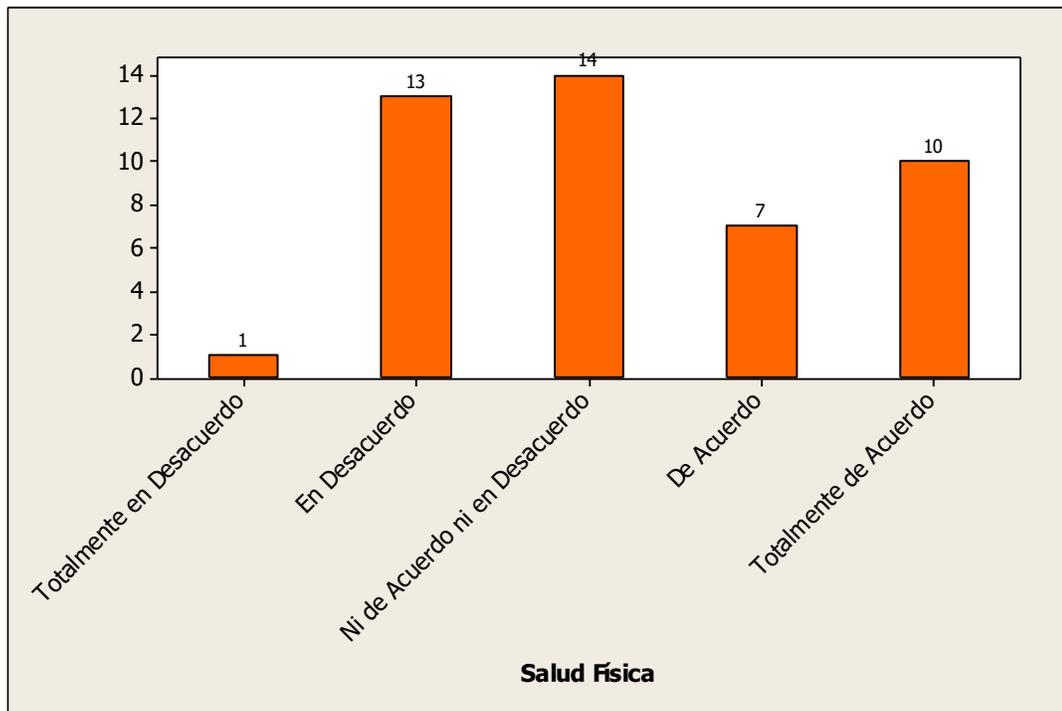


Figura 14 Salud Física

En base a los resultados obtenidos representados en la Figura 14, de los cuarenta y cinco gerentes encuestados de la Corporación Lady Lee, se obtuvo que catorce gerentes, que representa el 31.11% de la muestra total, calificaron su respuesta como “Ni de Acuerdo ni en Desacuerdo”, lo cual indica que el 45.16% de los Gerentes de Corporación Lady Lee opinan que no cuentan con atención médica especializada y el 54.84% de los Gerentes de Corporación Lady Lee opinan que la empresa cuenta con atención médica especializada.

4.2.4 SALUD MENTAL

En el siguiente indicador se evaluó mediante una pregunta de encuesta “¿La empresa cuenta con psicólogos para atención de personas que sufren alguna discapacidad mental?”. Los cuarenta y cinco Gerentes de las distintas áreas de la Corporación Lady Lee fueron encuestados para obtener como respuesta si la Corporación Lady Lee cuenta con psicólogos para atención de personas que sufren alguna discapacidad mental.

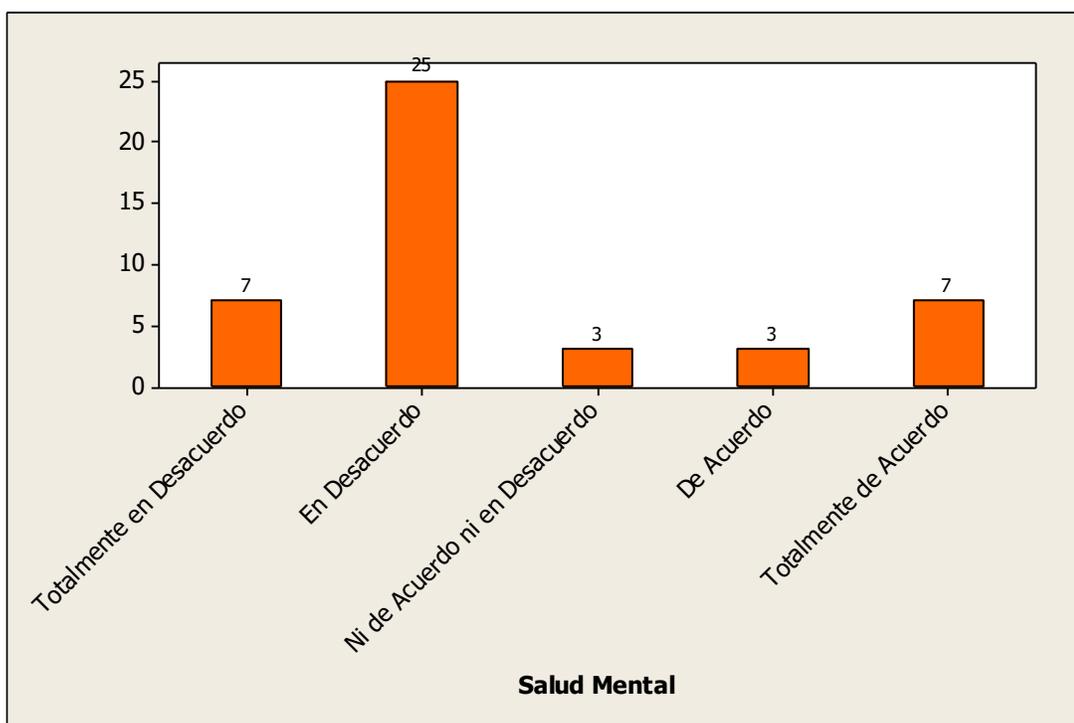


Figura 15 Salud Mental

En base a los resultados obtenidos representados en la Figura 15, de los cuarenta y cinco gerentes encuestados de la Corporación Lady Lee, se obtuvo que veinticinco gerentes, que representa el 55.56% de la muestra total, calificaron su respuesta como “En Desacuerdo”, que indica de manera negativa, que los gerentes opinan que la Corporación Lady Lee no cuenta con psicólogos que traten con personas que sufren alguna discapacidad mental dentro de la empresa.

4.2.5 SALUD LABORAL

En el siguiente indicador se evaluó mediante una pregunta de encuesta “¿Cuentan con un clima laboral sano dentro del centro de trabajo en la cual una persona con discapacidad se pueda desenvolver?”. Los cuarenta y cinco Gerentes de las distintas áreas de la Corporación Lady Lee fueron encuestados para obtener como respuesta si la Corporación Lady Lee cuenta con un clima laboral sano dentro del centro de trabajo para personas con discapacidades.

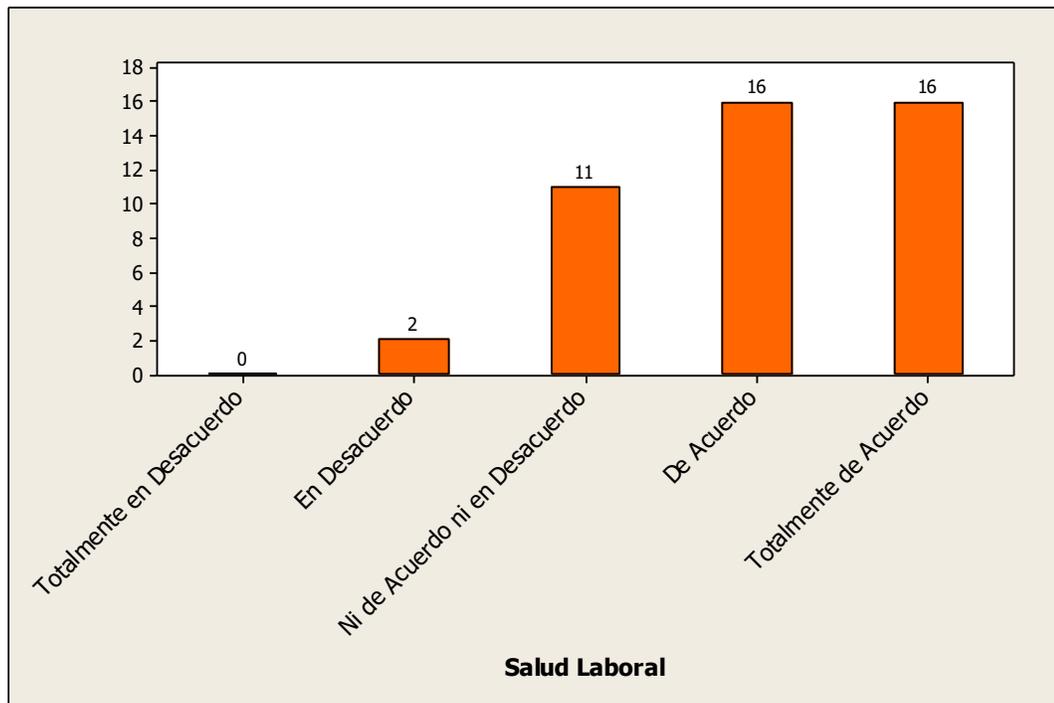


Figura 16 Salud Laboral

En base a los resultados obtenidos representados en la Figura 16, de los cuarenta y cinco gerentes encuestados de la Corporación Lady Lee, se obtuvo que dieciséis gerentes, que representa el 35.56% de la muestra total, calificaron su respuesta como “De Acuerdo y Totalmente de Acuerdo”, lo cual indica que los gerentes opinan que la Corporación Lady Lee si cuenta con un clima laboral sano dentro del centro de trabajo que permite a las personas con discapacidades desenvolverse sin ningún problema.

4.2.6 ESTABILIDAD ECONÓMICA

En el siguiente indicador se evaluó mediante una pregunta de encuesta “¿Considera que una persona con discapacidad puede remunerarse al igual que una persona que posee todas sus capacidades?”. Los cuarenta y cinco Gerentes de las distintas áreas de la Corporación Lady Lee fueron encuestados para obtener como respuesta si una persona con discapacidad puede remunerarse económicamente igual que una persona que posee todas sus capacidades.

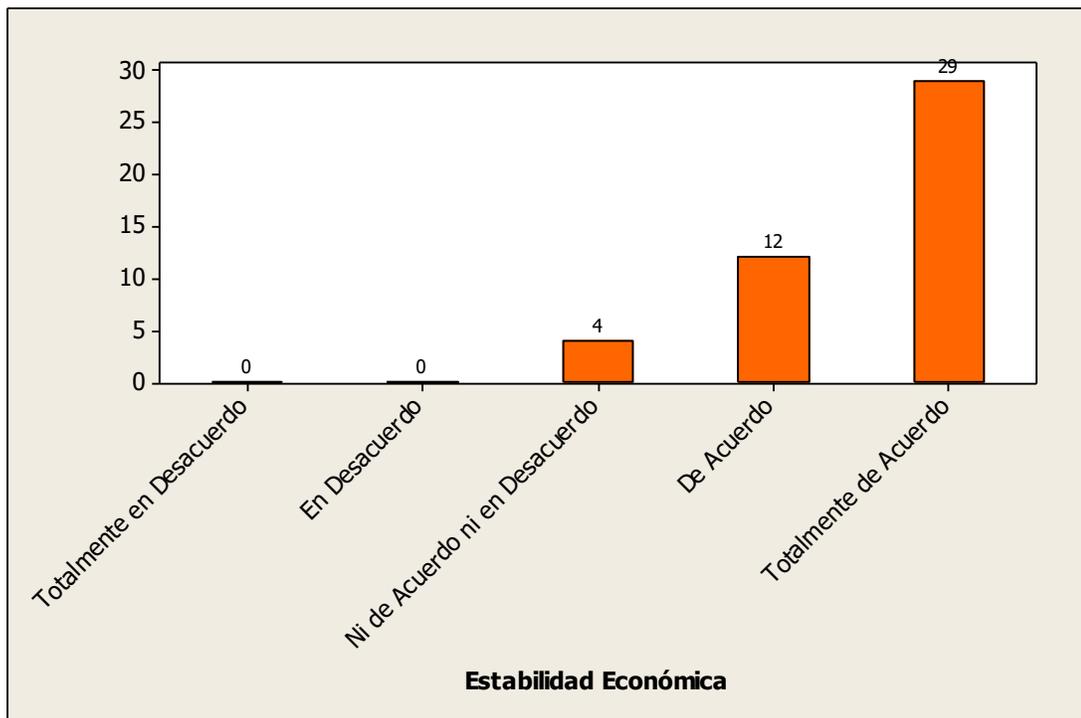


Figura 17 Estabilidad Económica

En base a los resultados obtenidos representados en la Figura 17, de los cuarenta y cinco gerentes encuestados de la Corporación Lady Lee, se obtuvo que veintinueve gerentes, que representa el 64.44% de la muestra total, calificaron su respuesta como “Totalmente de Acuerdo”, que indica de manera positiva, que los gerentes opinan que una persona con discapacidad puede remunerarse económicamente igual que una persona que posee todas sus capacidades.

4.2.7 ESTABILIDAD EMOCIONAL

En el siguiente indicador se evaluó mediante una pregunta de encuesta “¿La empresa cuenta con canales de comunicación adecuados para escuchar ideas y valorar opiniones de todos sus empleados?”. Los cuarenta y cinco Gerentes de las distintas áreas de la Corporación Lady Lee fueron encuestados para obtener como respuesta si la empresa cuenta con canales de comunicación adecuados para escuchar ideas y valorar opiniones de todos sus empleados.

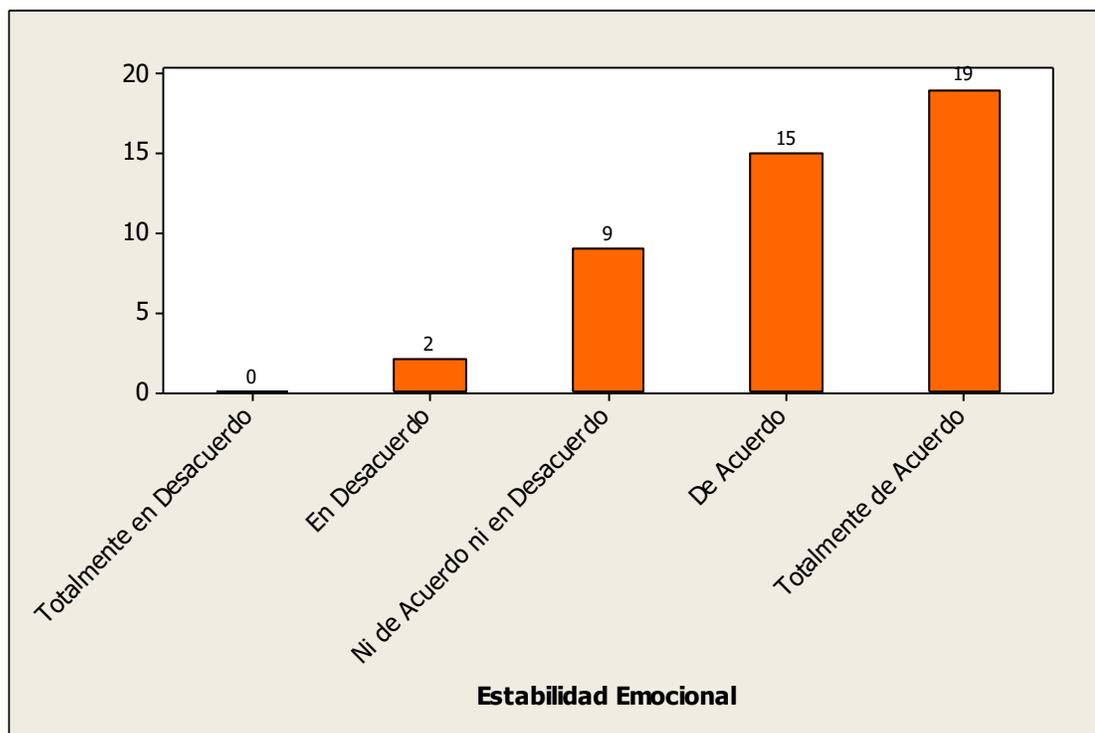


Figura 18 Estabilidad Emocional

En base a los resultados obtenidos representados en la Figura 18, de los cuarenta y cinco gerentes encuestados de la Corporación Lady Lee, se obtuvo que diecinueve gerentes, que representa el 42.22% de la muestra total, calificaron su respuesta como “Totalmente de Acuerdo”, que indica de manera positiva, que los gerentes opinan que la empresa cuenta con canales de comunicación adecuados para escuchar ideas y valorar opiniones de todos sus empleados.

4.2.8 ESTABILIDAD LABORAL

En el siguiente indicador se evaluó mediante una pregunta de encuesta “¿La empresa ofrece estabilidad laboral para personas con discapacidades?”. Los cuarenta y cinco Gerentes de las distintas áreas de la Corporación Lady Lee fueron encuestados para obtener como respuesta si la empresa cuenta con contratos permanentes que permiten a personas con discapacidades tener estabilidad laboral.

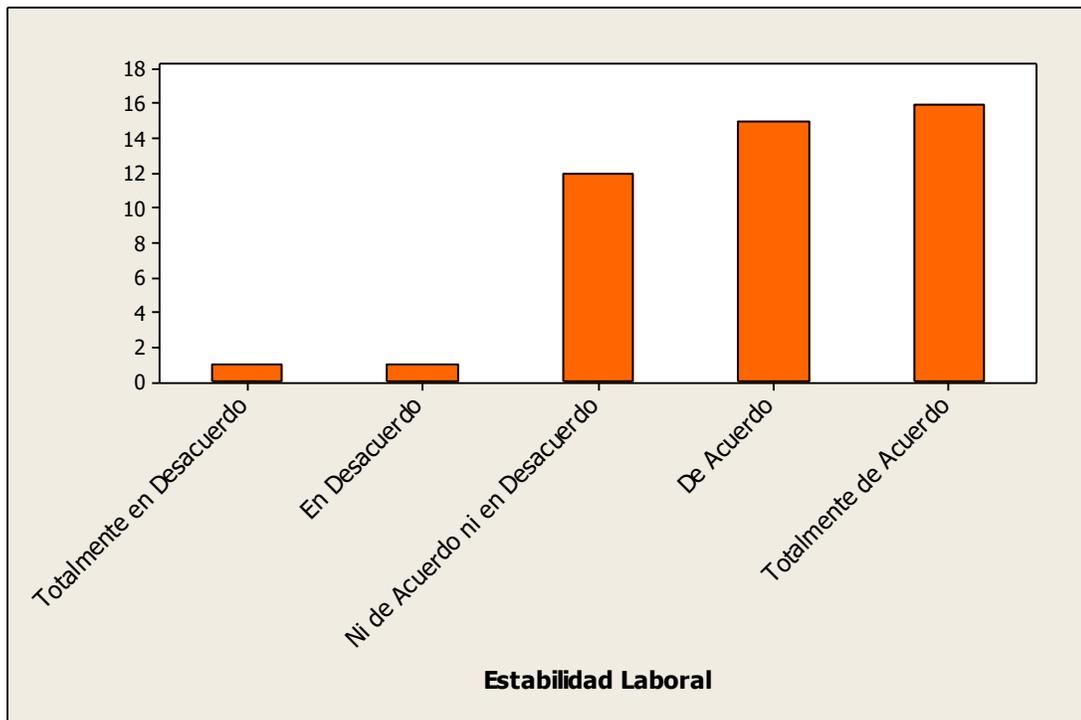


Figura 19 Estabilidad Laboral

En base a los resultados obtenidos representados en la Figura 19, de los cuarenta y cinco gerentes encuestados de la Corporación Lady Lee, se obtuvo que dieciséis gerentes, que representa el 35.56% de la muestra total, calificaron su respuesta como “Totalmente de Acuerdo”, que indica de manera positiva, que los gerentes opinan que la empresa brinda estabilidad laboral a las personas con discapacidades dentro de Corporación Lady Lee.

4.3 NECESIDADES SOCIALES

En esta sección se evaluó la variable Necesidades Sociales donde sus dimensiones son: Familia, Relaciones Interpersonales, Relaciones Laborales. De su dimensión Familia se desprenden el siguiente indicador Integración Familiar. La siguiente dimensión Relaciones Interpersonales, se desprenden los siguientes indicadores: Compañerismo e Inteligencia Emocional. De la siguiente dimensión Relaciones Laborales, se desprenden los siguientes indicadores: Compromiso Laboral, Tiempo de Contratación, Compensación Laboral y Rotación Laboral. En la figura 20, se resume como se distribuyeron en cada indicador las respuestas de cada Gerente Encuestado en Corporación Lady Lee.

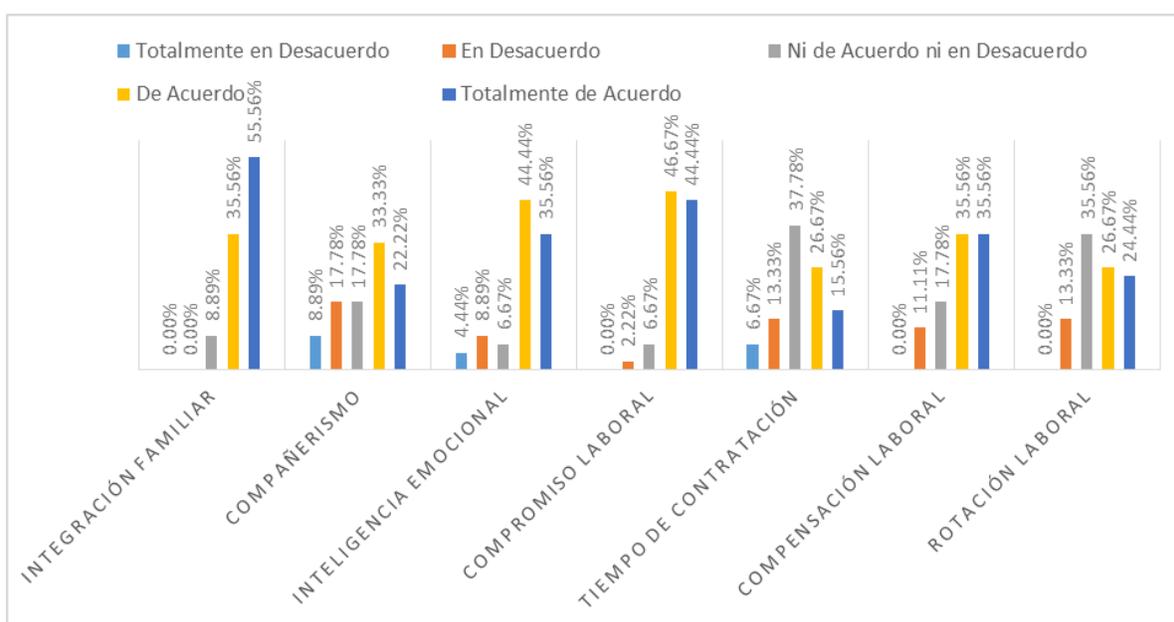


Figura 20 Resumen Necesidades Sociales

Cada uno de los indicadores de la Variable Necesidades Sociales, se evaluó mediante la aplicación de una encuesta en la cual los cuarenta y cinco gerentes de los diferentes departamentos de la Corporación Lady Lee San Pedro Sula opinaron mediante una escala de Likert con cinco opciones de respuesta teniendo como opciones Totalmente en Desacuerdo hasta Totalmente de Acuerdo.

4.3.1 INTEGRACIÓN FAMILIAR

El siguiente indicador se evaluó mediante una pregunta de encuesta “En su opinión, ¿cree que una persona con discapacidad se desempeña mejor en su trabajo si cuenta con el apoyo de su familia?”. Los cuarenta y cinco Gerentes de las distintas áreas de la Corporación Lady Lee fueron encuestados para obtener como respuesta si las personas con discapacidad se desempeñan mejor en su trabajo si cuentan con el apoyo de la familia.

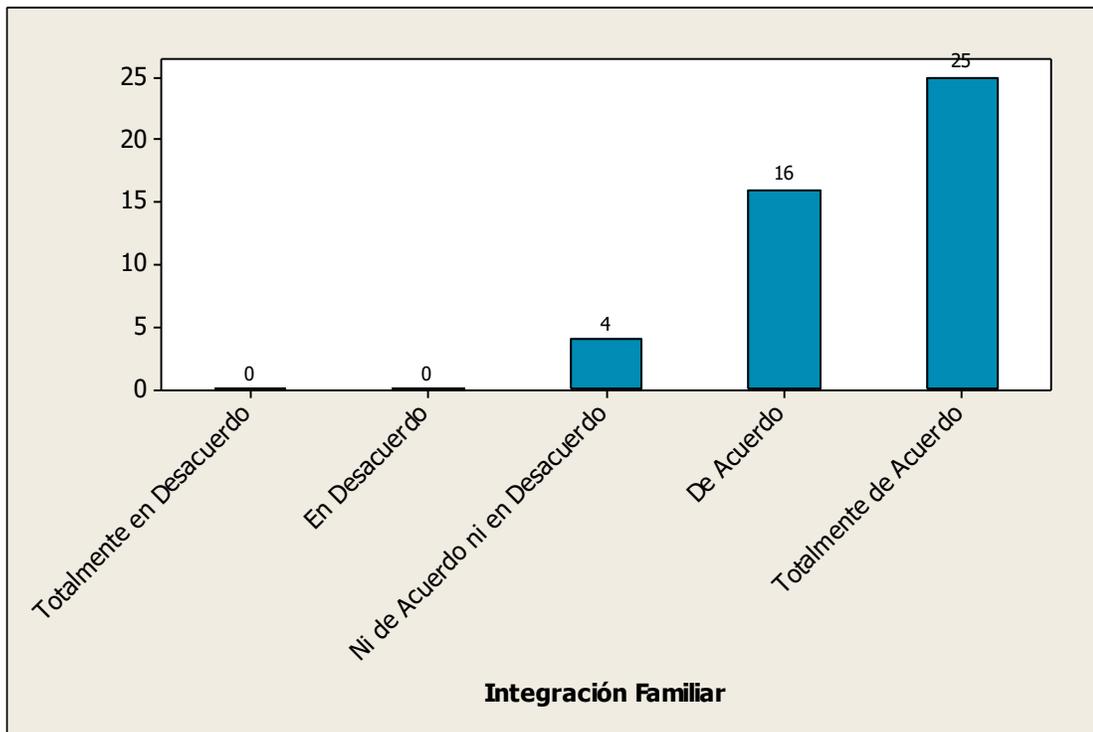


Figura 21 Indicador Integración Familiar

En base a los resultados obtenidos representados en la Figura 21, de los cuarenta y cinco gerentes encuestados de la Corporación Lady Lee, se obtuvo que veinticinco gerentes, que representa el 55.56% de la muestra total, calificaron su respuesta como “Totalmente de Acuerdo”, indicando que los gerentes opinan que las personas con discapacidades se desempeñan mejor dentro de Corporación Lady Lee si cuentan con el apoyo de su familia.

4.3.2 COMPAÑERISMO

El siguiente indicador se evaluó mediante una pregunta de encuesta “¿Considera que la relación entre los compañeros de trabajo de su departamento puede afectar la inclusión de personas con discapacidades dentro de la empresa?”. Los cuarenta y cinco Gerentes de las distintas áreas de la Corporación Lady Lee fueron encuestados para obtener como respuesta si los compañeros de trabajo pueden afectar la inclusión laboral de personas con discapacidades.

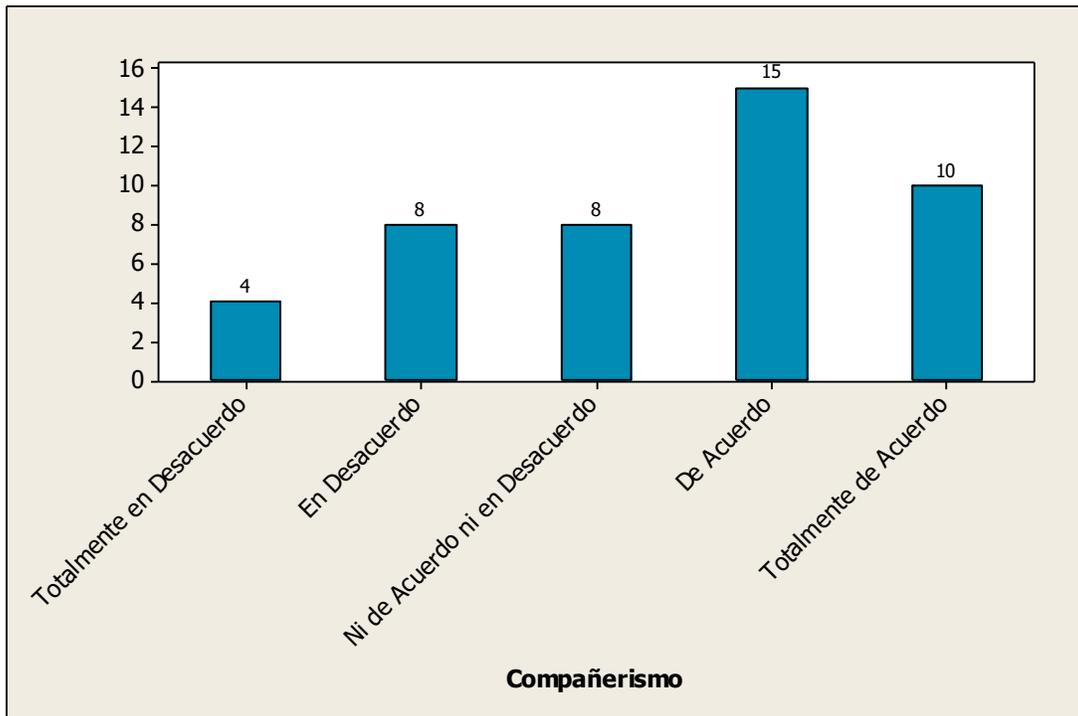


Figura 22 Indicador Compañerismo

En base a los resultados obtenidos representados en la Figura 22, de los cuarenta y cinco gerentes encuestados de la Corporación Lady Lee, se obtuvo que quince gerentes, que representa el 33.33% de la muestra total, calificaron su respuesta como “De Acuerdo”, indicando que los gerentes opinan que la relación entre los compañeros puede afectar la inclusión de personas con discapacidades en Corporación Lady Lee.

4.3.3 INTELIGENCIA EMOCIONAL

El siguiente indicador se evaluó mediante una pregunta de encuesta “¿Considera que la inteligencia emocional de las personas con discapacidades influye en el desempeño laboral?”. Los cuarenta y cinco Gerentes de las distintas áreas de la Corporación Lady Lee fueron encuestados para obtener como respuesta si los compañeros de trabajo pueden afectar la inclusión laboral de personas con discapacidades.

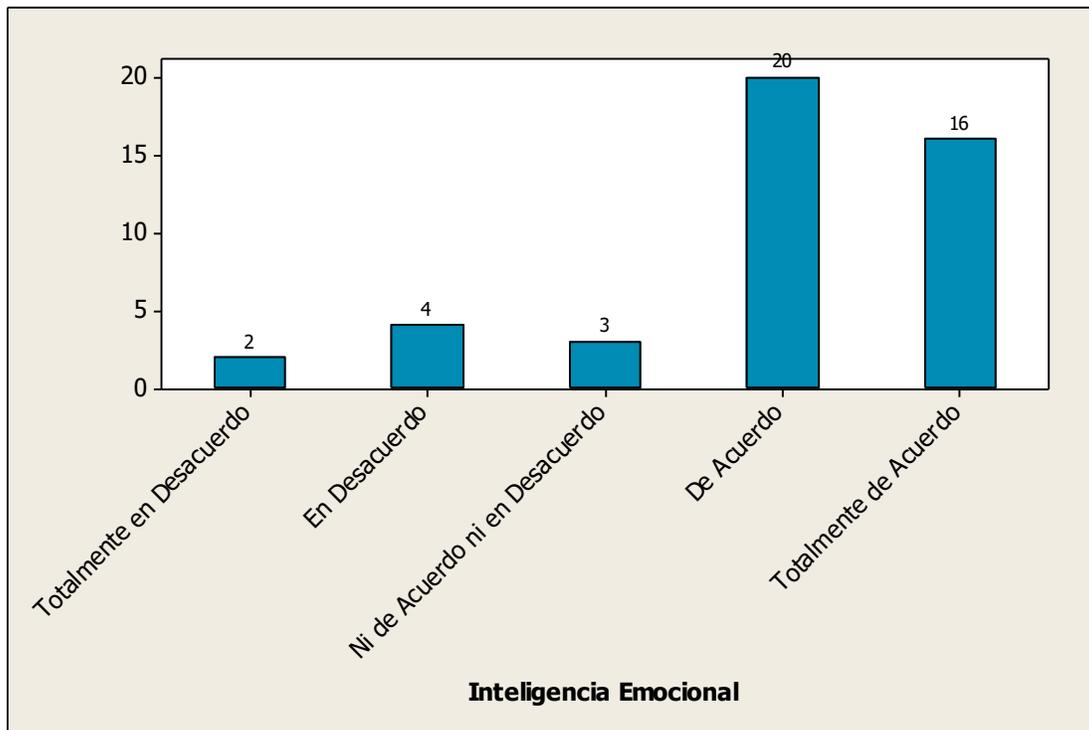


Figura 23 Indicador Inteligencia Emocional

En base a los resultados obtenidos representados en la Figura 23, de los cuarenta y cinco gerentes encuestados de la Corporación Lady Lee, se obtuvo que veinte gerentes, que representa el 44.44% de la muestra total, calificaron su respuesta como “De Acuerdo”, indicando que los gerentes opinan que la inteligencia emocional de las personas con discapacidades influye en el desempeño laboral en Corporación Lady Lee.

4.3.4 COMPROMISO LABORAL

El siguiente indicador se evaluó mediante una pregunta de encuesta “¿Estaría dispuesto a contratar personas con discapacidad en su área de trabajo?”. Los cuarenta y cinco Gerentes de las distintas áreas de la Corporación Lady Lee fueron encuestados para obtener como respuesta si estarían dispuestos a contratar personas con discapacidades para los distintos departamentos dentro de la empresa.

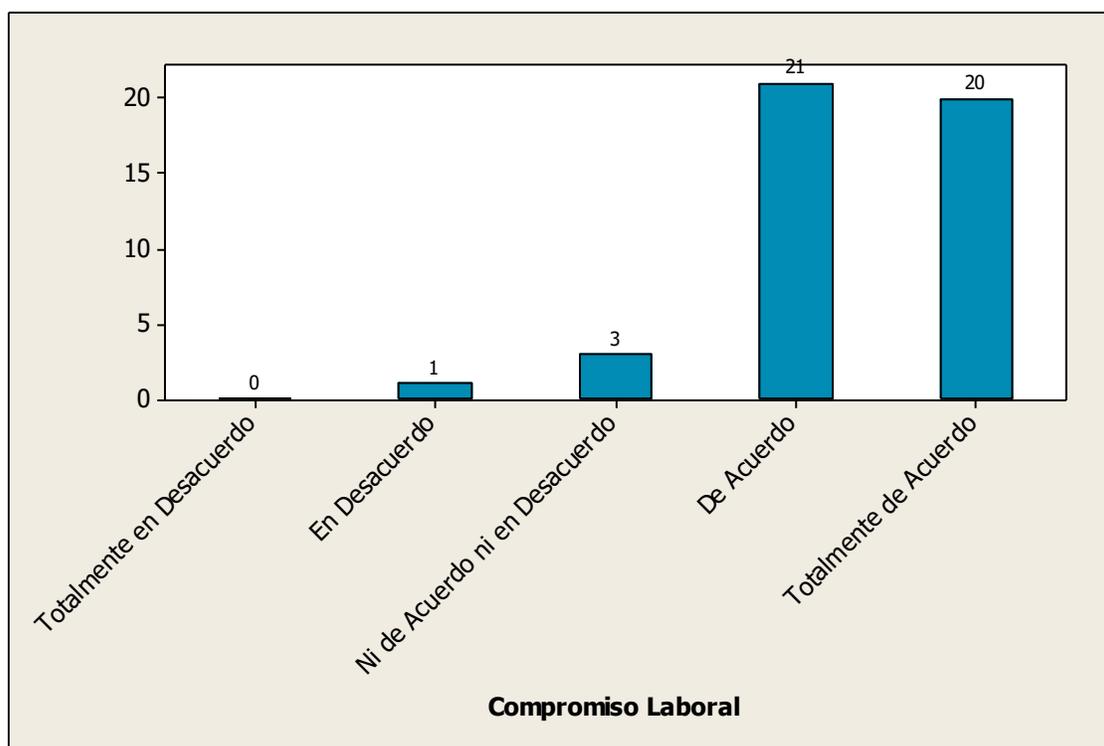


Figura 24 Indicador Compromiso Laboral

En base a los resultados obtenidos representados en la Figura 24, de los cuarenta y cinco gerentes encuestados de la Corporación Lady Lee, se obtuvo que veintiún gerentes, que representa el 46.67% de la muestra total, calificaron su respuesta como “De Acuerdo”, indicando que los gerentes opinan que estarían dispuestos a contratar personas con discapacidades en Corporación Lady Lee.

4.3.5 TIEMPO DE CONTRATACIÓN

El siguiente indicador se evaluó mediante una pregunta de encuesta “¿La empresa cuenta con contratos de trabajo que ayude a la inserción laboral de personas con discapacidades?”. Los cuarenta y cinco Gerentes de las distintas áreas de la Corporación Lady Lee fueron encuestados para obtener como respuesta si cuentan con contratos de trabajo que faciliten la inserción laboral de personas con discapacidades.

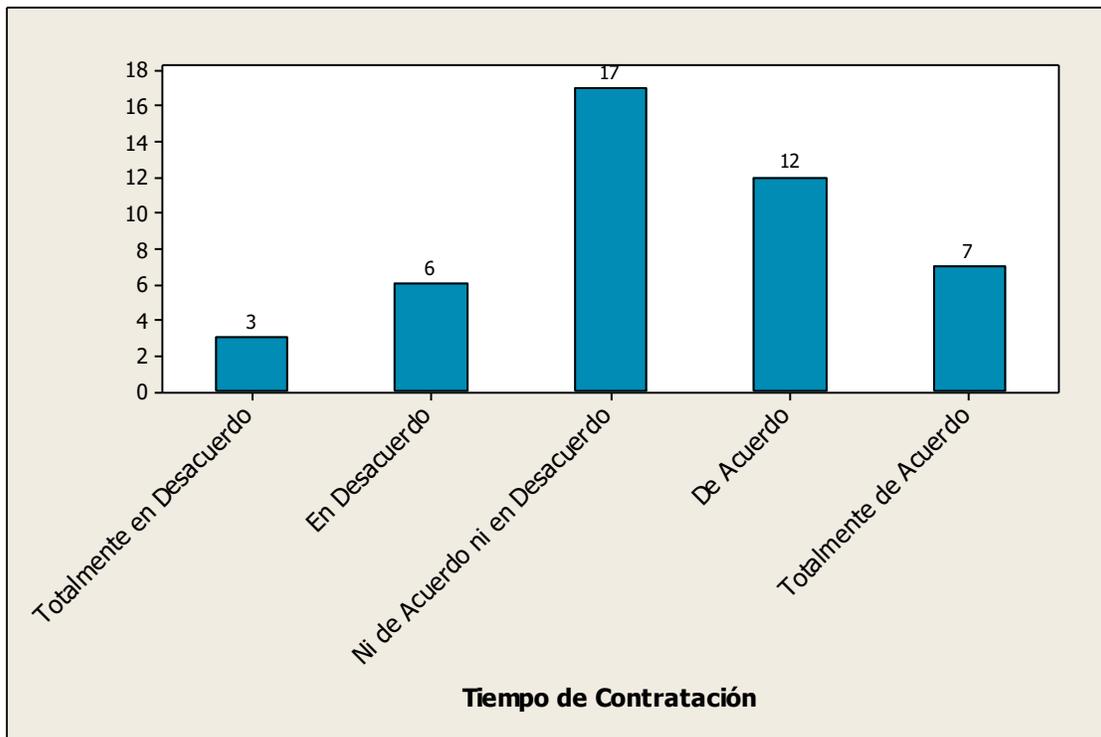


Figura 25 Indicador Tiempo de Contratación

En base a los resultados obtenidos representados en la Figura 25, de los cuarenta y cinco gerentes encuestados de la Corporación Lady Lee, se obtuvo que diecisiete gerentes, que representa el 37.78% de la muestra total, calificaron su respuesta como “Ni de Acuerdo ni en Desacuerdo”, indicando que el 42.20% de los gerentes opinan que cuentan con contratos de trabajo que ayude a la inserción laboral de personas con discapacidades en Corporación Lady Lee.

4.3.6 COMPENSACIÓN LABORAL

El siguiente indicador se evaluó mediante una pregunta de encuesta “¿El salario es justo de acuerdo a las competencias personales de cada individuo sin importar si la persona posee una discapacidad?”. Los cuarenta y cinco Gerentes de las distintas áreas de la Corporación Lady Lee fueron encuestados para obtener como respuesta si cuentan con salarios justos de acuerdo a las competencias inclusive si son personas con discapacidades.

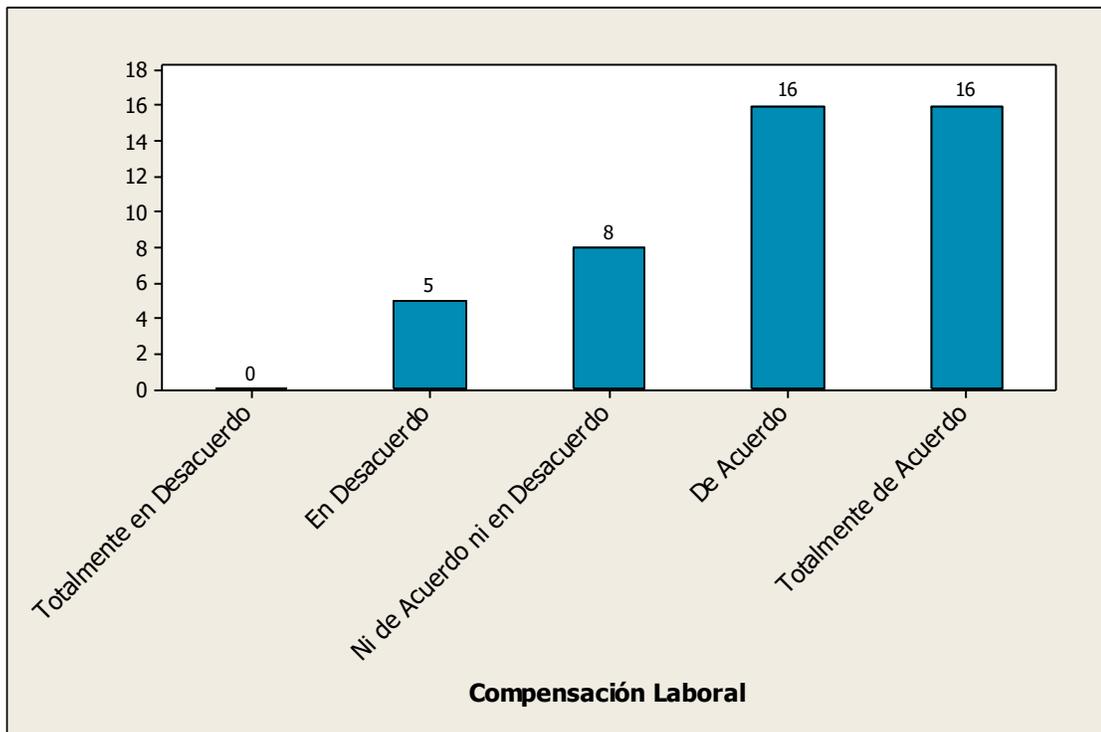


Figura 26 Indicador Compensación Laboral

En base a los resultados obtenidos representados en la Figura 26, de los cuarenta y cinco gerentes encuestados de la Corporación Lady Lee, se obtuvo que dieciséis gerentes, que representa el 35.56% de la muestra total, calificaron su respuesta como “De Acuerdo y Totalmente de Acuerdo”, indicando que el 71.11% de los gerentes opinan que cuentan con salarios justos de acuerdo a las capacidades de los empleados sin importar si son personas con discapacidades en Corporación Lady Lee.

4.3.7 ROTACIÓN LABORAL

El siguiente indicador se evaluó mediante una pregunta de encuesta “¿Se tiene oportunidad de desarrollo dentro de la empresa para una persona con discapacidad?”. Los cuarenta y cinco Gerentes de las distintas áreas de la Corporación Lady Lee fueron encuestados para obtener como respuesta si las personas con discapacidades cuentan con oportunidad de desarrollo dentro de la empresa.

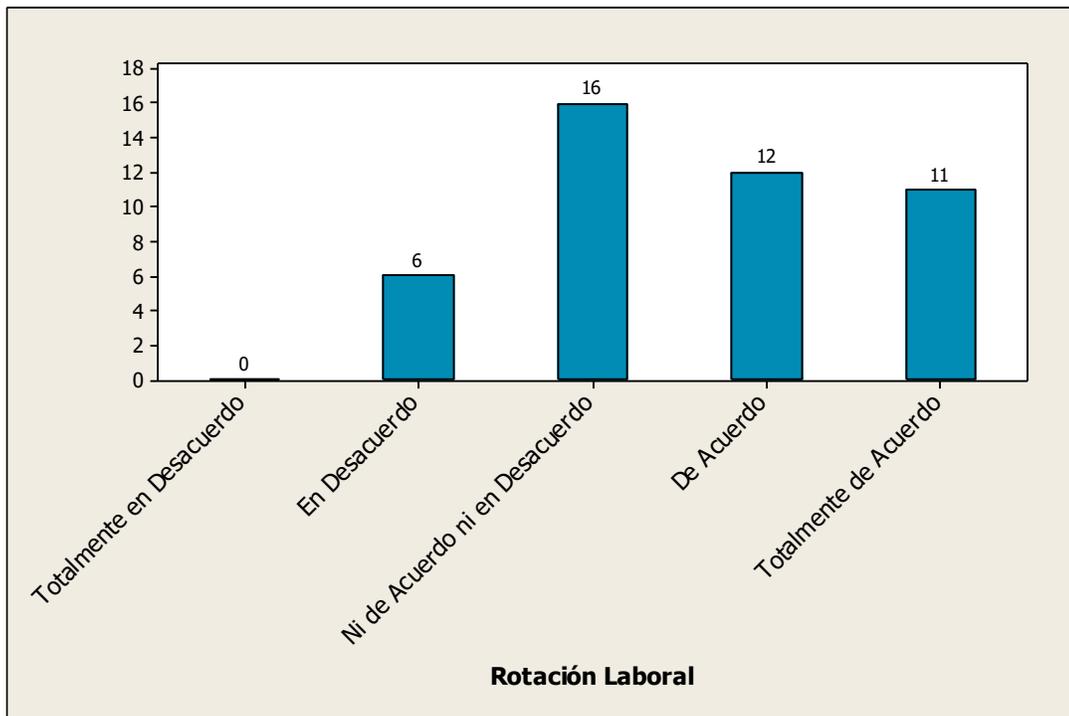


Figura 27 Indicador Rotación Laboral

En base a los resultados obtenidos representados en la Figura 27, de los cuarenta y cinco gerentes encuestados de la Corporación Lady Lee, se obtuvo que dieciséis gerentes, que representa el 35.56% de la muestra total, calificaron su respuesta como “Ni de Acuerdo ni en Desacuerdo”, indicando que el 51.11% de los gerentes están de Acuerdo ya que opinan que si cuentan con oportunidades de desarrollo dentro de la empresa para las personas con discapacidades.

4.4 NECESIDADES DE ESTIMA

En esta sección se evaluó la variable Necesidades de Estima donde sus dimensiones son: Logro, Estatus y Responsabilidad. De su dimensión Logro se desprenden los siguientes indicadores que son: Resultados Obtenidos, Esfuerzo y Dedicación. La siguiente dimensión Estatus, se desprenden los siguientes indicadores: Educativo, Económico y Posición Laboral. De la siguiente dimensión Responsabilidad, se desprenden los siguientes indicadores: Disciplina y Compromiso. En la figura 28, se resume como se distribuyeron en cada indicador las respuestas de cada Gerente Encuestado en Corporación Lady Lee.

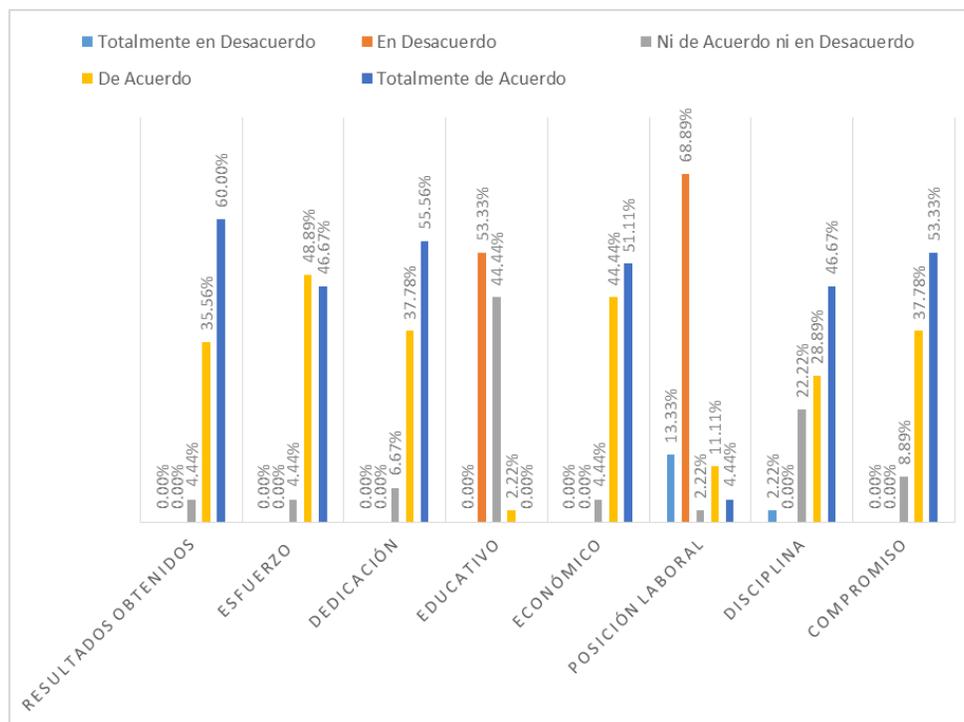


Figura 28 Resumen Necesidades de Estima

Cada uno de los indicadores de la Variable Necesidades de Estima, se evaluó mediante la aplicación de una encuesta en la cual los cuarenta y cinco gerentes de los diferentes departamentos de la Corporación Lady Lee San Pedro Sula opinaron mediante una escala de Likert con cinco opciones de respuesta teniendo como opciones Totalmente en Desacuerdo hasta Totalmente de Acuerdo.

4.4.1 RESULTADOS OBTENIDOS

El siguiente indicador se evaluó mediante una pregunta de encuesta “¿Considera que una persona con discapacidades puede obtener buenos resultados dentro de la empresa si cuenta con las competencias acordes al puesto de trabajo?”. Los cuarenta y cinco Gerentes de las distintas áreas de la Corporación Lady Lee fueron encuestados para obtener como respuesta si las personas con discapacidades pueden lograr buenos resultados si cuentan con las competencias acordes al puesto de trabajo.

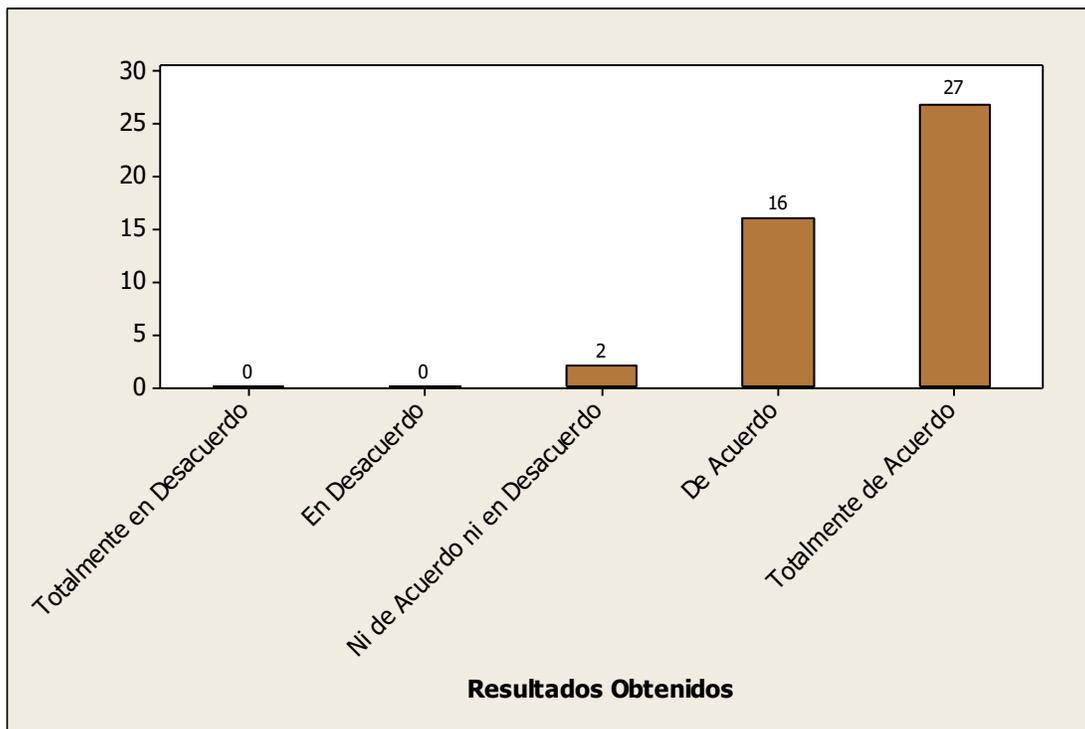


Figura 29 Indicador Resultados Obtenidos

En base a los resultados obtenidos representados en la Figura 29, de los cuarenta y cinco gerentes encuestados de la Corporación Lady Lee, se obtuvo que veintisiete gerentes, que representa el 60% de la muestra total, calificaron su respuesta como “Totalmente de Acuerdo”, indica que los gerentes opinan que las personas con discapacidades pueden obtener buenos resultados si sus capacidades están acordes a su puesto de trabajo.

4.4.2 ESFUERZO

El siguiente indicador se evaluó mediante una pregunta de encuesta “¿Al realizar una evaluación de desempeño, toma en cuenta el esfuerzo realizado por sus colaboradores?”. Los cuarenta y cinco Gerentes de las distintas áreas de la Corporación Lady Lee fueron encuestados para obtener como respuesta si al momento de realizar las evaluaciones de desempeño toman en cuenta el esfuerzo realizado por sus colaboradores.

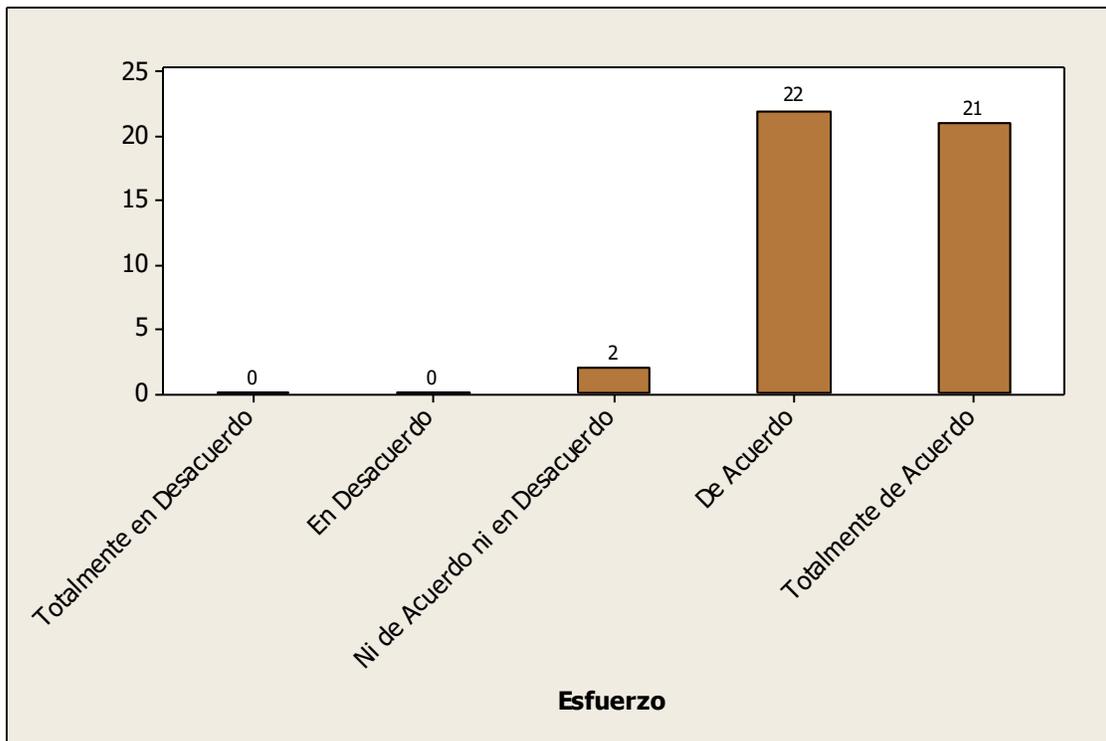


Figura 30 Indicador Esfuerzo

En base a los resultados obtenidos representados en la Figura 30, de los cuarenta y cinco gerentes encuestados de la Corporación Lady Lee, se obtuvo que veintidós gerentes, que representa el 48.89% de la muestra total, calificaron su respuesta como “De Acuerdo”, indicando que los gerentes opinan que en sus evaluaciones de desempeño si toman en cuenta el esfuerzo realizado por sus colaboradores dentro de la empresa.

4.4.3 DEDICACIÓN

El siguiente indicador se evaluó mediante una pregunta de encuesta “¿Para usted, una persona con discapacidades puede convertirse en una persona dedicada a su trabajo?”. Los cuarenta y cinco Gerentes de las distintas áreas de la Corporación Lady Lee fueron encuestados para obtener como respuesta si opinan que las personas con discapacidades pueden convertirse en personas dedicadas a su trabajo.

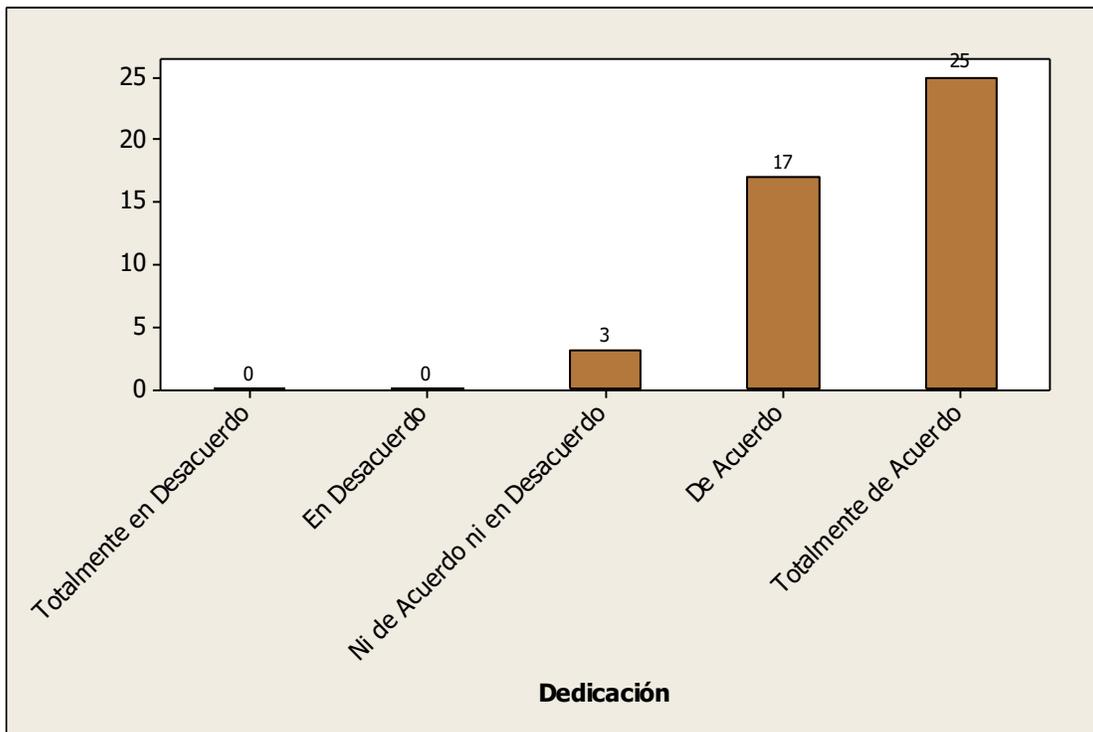


Figura 31 Indicador Dedicación

En base a los resultados obtenidos representados en la Figura 31, de los cuarenta y cinco gerentes encuestados de la Corporación Lady Lee, se obtuvo que veinticinco gerentes, que representa el 55.56% de la muestra total, calificaron su respuesta como “Totalmente de Acuerdo”, indicando que los gerentes opinan que las personas con discapacidades pueden convertirse en personas dedicadas a su trabajo.

4.4.4 EDUCATIVO

El siguiente indicador se evaluó mediante una pregunta de encuesta “¿Qué nivel educativo debe poseer una persona que desee aplicar a un puesto de trabajo dentro de su departamento?”. Los cuarenta y cinco Gerentes de las distintas áreas de la Corporación Lady Lee fueron encuestados para obtener como respuesta si opinan que las personas con discapacidades deben poseer cierto nivel educativo para poder trabajar en la empresa.

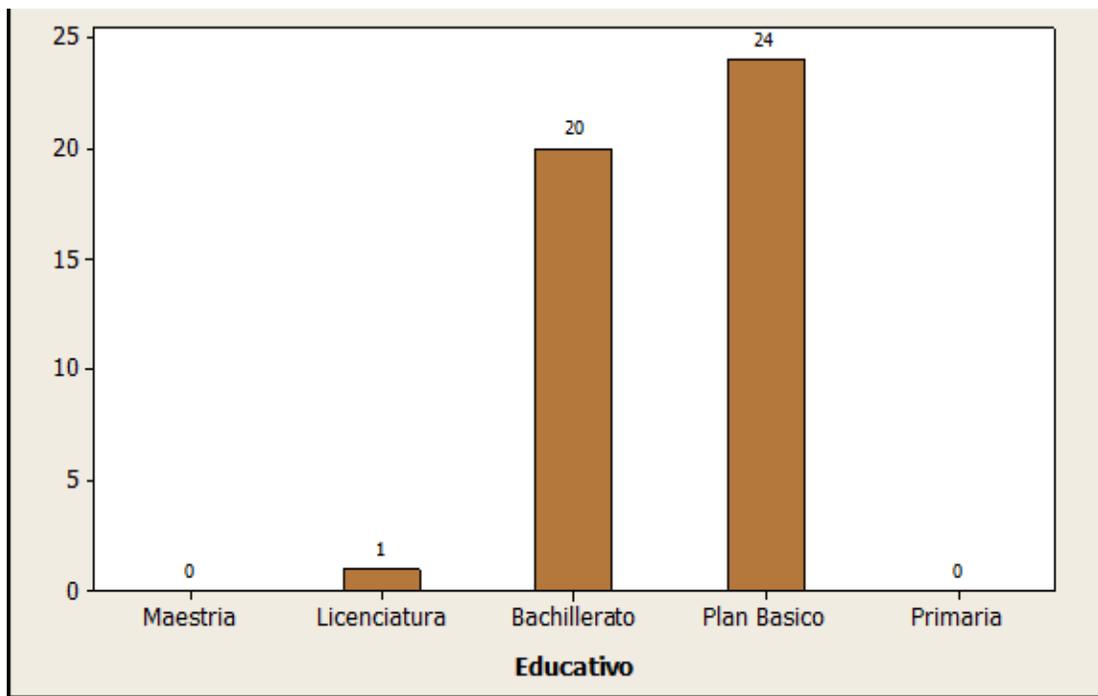


Figura 32 Indicador Educativo

En base a los resultados obtenidos representados en la Figura 32, de los cuarenta y cinco gerentes encuestados de la Corporación Lady Lee, se obtuvo que veinticuatro gerentes, que representa el 53.33% de la muestra total, calificaron su respuesta como “Plan Básico”, indicando que para poder aplicar a un puesto de trabajo para los diferentes departamentos dentro de la empresa como requerimiento mínimo, deberán poseer un nivel educativo de Plan Básico.

4.4.5 ECONÓMICO

El siguiente indicador se evaluó mediante una pregunta de encuesta “¿Considera que una persona con discapacidades al poseer un título universitario puede optar a un mejor rango salarial dentro de la compañía?”. Los cuarenta y cinco Gerentes de las distintas áreas de la Corporación Lady Lee fueron encuestados para obtener como respuesta si opinan que las personas con discapacidades al poseer un título universitario pueden optar a un mejor rango salarial dentro de la Corporación Lady Lee.

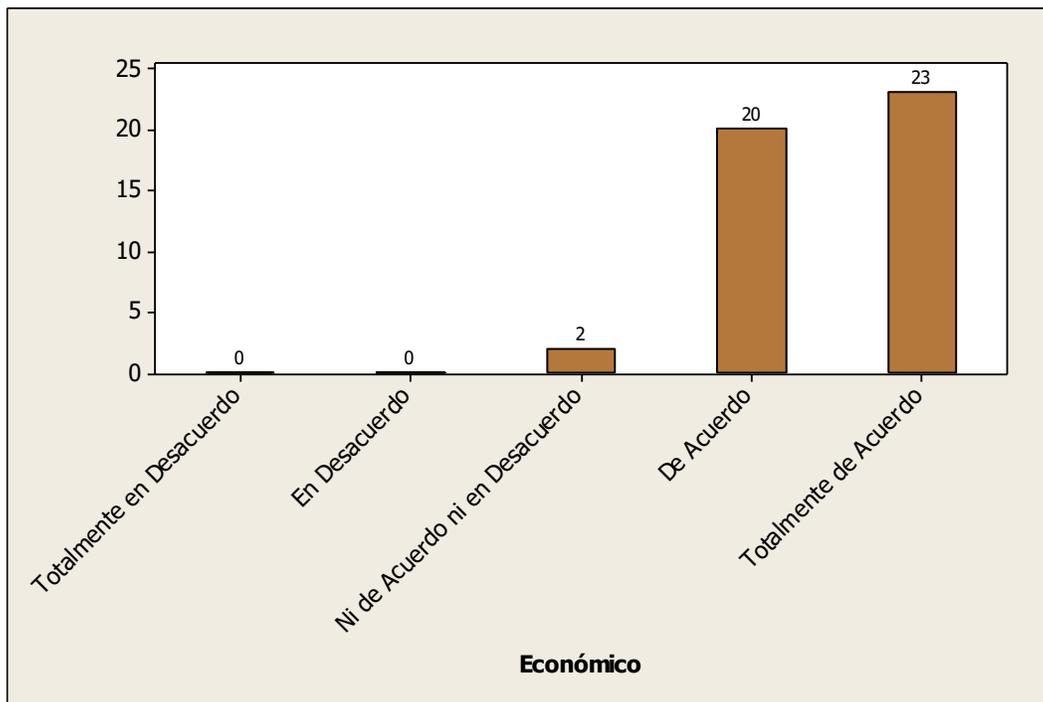


Figura 33 Indicador Económico

En base a los resultados obtenidos representados en la Figura 33, de los cuarenta y cinco gerentes encuestados de la Corporación Lady Lee, se obtuvo que veintitrés gerentes, que representa el 51.11% de la muestra total, calificaron su respuesta como “Totalmente de Acuerdo”, indicando que opinan que una persona con discapacidades puede mejorar su rango salarial si posee un título universitario trabajando dentro de la Corporación Lady Lee.

4.4.6 POSICIÓN LABORAL

El siguiente indicador se evaluó mediante una pregunta de encuesta “¿Qué tipo de experiencia laboral requiere una persona con discapacidad para optar a un puesto de trabajo en su departamento?”. Los cuarenta y cinco Gerentes de las distintas áreas de la Corporación Lady Lee fueron encuestados para obtener como respuesta que tipo de experiencia personal requiere una persona con discapacidad para ser contratado dentro de la Corporación Lady Lee.

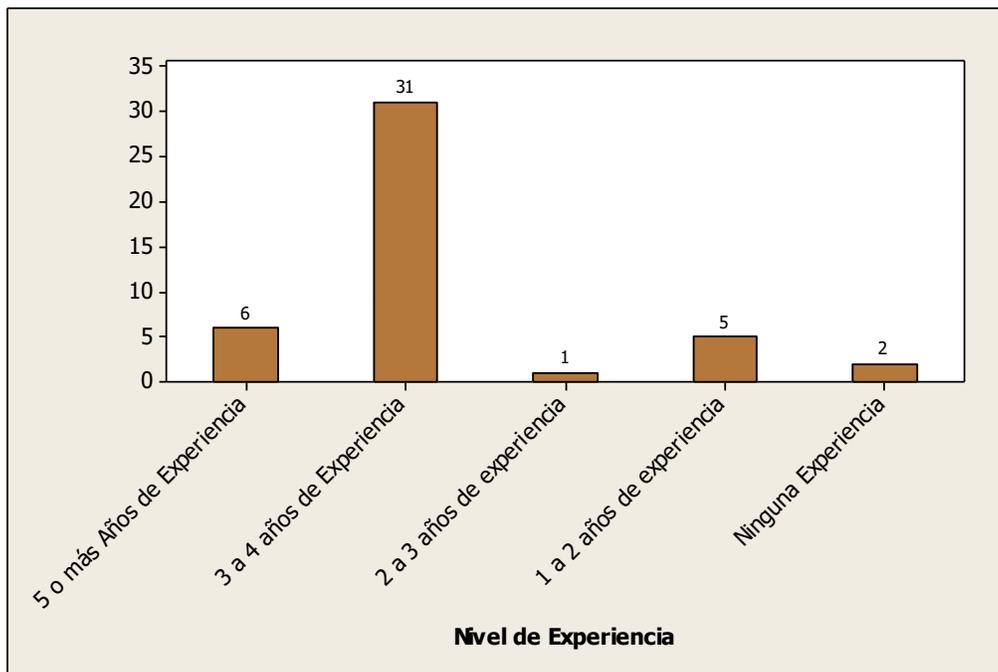


Figura 34 Indicador Nivel de Experiencia

En base a los resultados obtenidos representados en la Figura 34, de los cuarenta y cinco gerentes encuestados de la Corporación Lady Lee, se obtuvo que treinta un gerente, que representa el 68.89% de la muestra total, calificaron su respuesta como “3 a 4 años de Experiencia”, requiere una persona con discapacidades para optar a un puesto de trabajo dentro de la Corporación Lady Lee.

4.4.7 DISCIPLINA

El siguiente indicador se evaluó mediante una pregunta de encuesta “¿Las normas disciplinarias actuales de la empresa estipulan trato igualitario a todos los empleados sin importar sus capacidades físicas, mentales y sensoriales?”. Los cuarenta y cinco Gerentes de las distintas áreas de la Corporación Lady Lee fueron encuestados para obtener como respuesta si la Corporación Lady Lee cuenta con normas disciplinarias estipulan trato igualitario a todos los empleados sin importar sus capacidades.

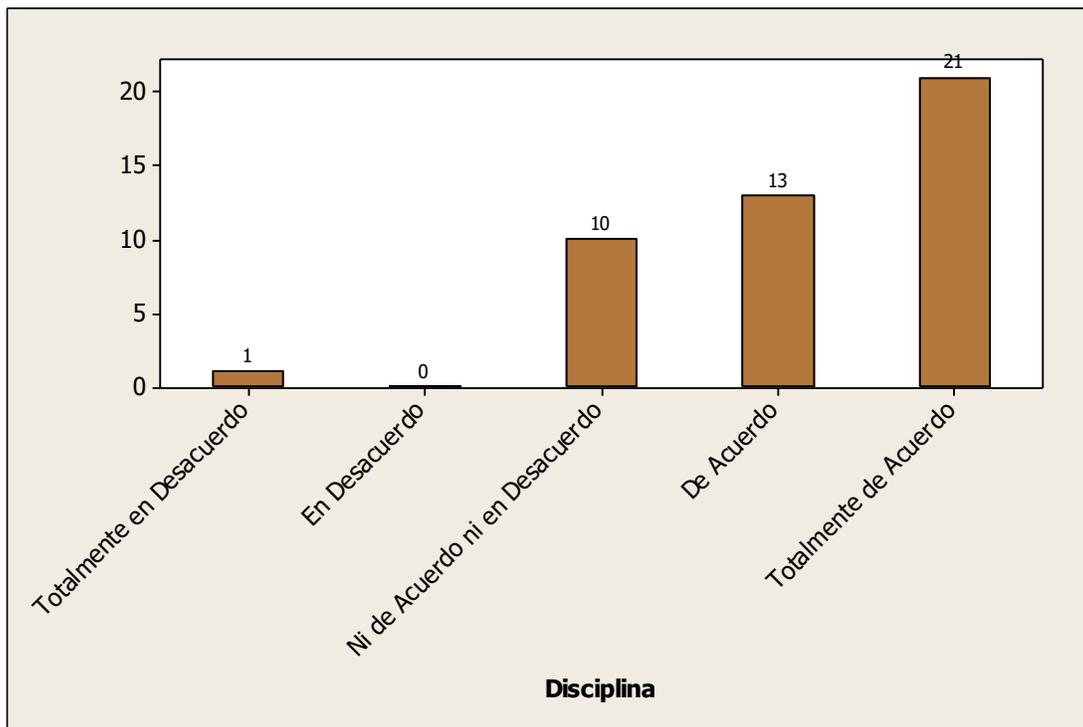


Figura 35 Indicador Disciplina

En base a los resultados obtenidos representados en la Figura 35, de los cuarenta y cinco gerentes encuestados de la Corporación Lady Lee, se obtuvo que veintiún gerentes, que representa el 46.67% de la muestra total, calificaron su respuesta como “Totalmente de Acuerdo”, lo que indica que los gerentes piensan que si cuenta con normas disciplinarias de trato igualitario en Corporación Lady Lee.

4.4.8 COMPROMISO

El siguiente indicador se evaluó mediante una pregunta de encuesta “¿Estaría dispuesto a cumplir con responsabilidad social de inserción laboral de personas con discapacidades en su área de trabajo?”. Los cuarenta y cinco Gerentes de las distintas áreas de la Corporación Lady Lee fueron encuestados para obtener como respuesta si los gerentes estarían dispuestos a cumplir con la inserción laboral de personas con discapacidades.

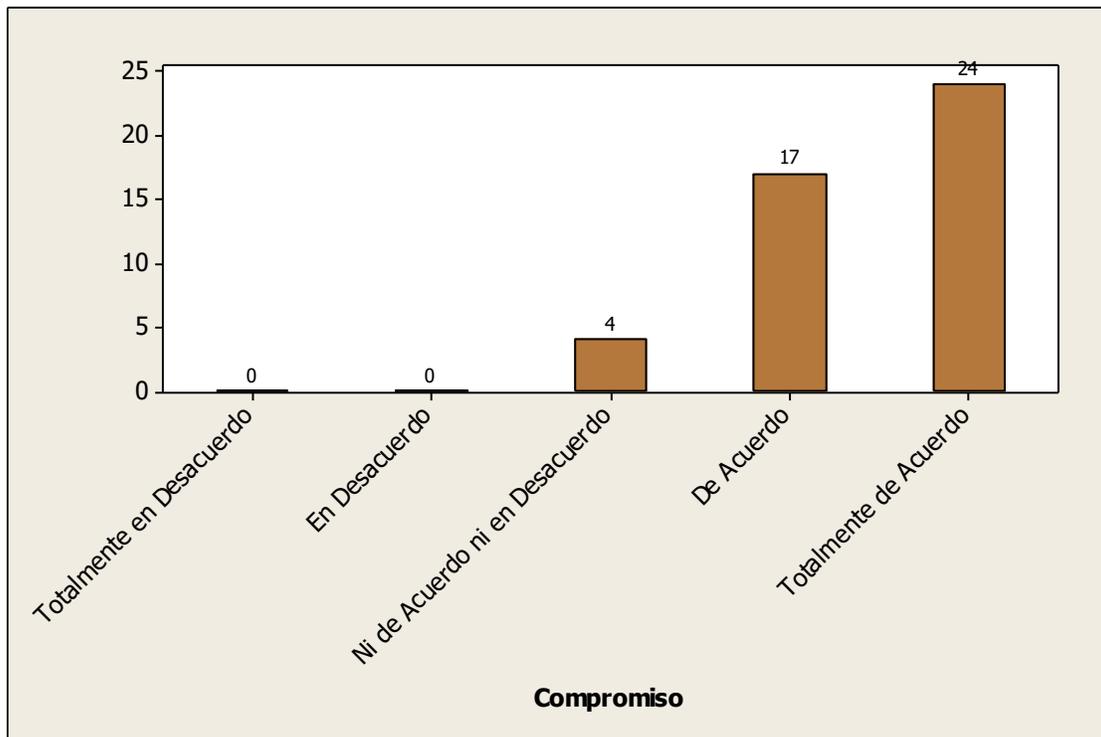


Figura 36 Indicador Compromiso

En base a los resultados obtenidos representados en la Figura 36, de los cuarenta y cinco gerentes encuestados de la Corporación Lady Lee, se obtuvo que veinticuatro gerentes, que representa el 53.33% de la muestra total, calificaron su respuesta como “Totalmente de Acuerdo”, lo que indica que los gerentes están dispuestos en insertar personas con discapacidades dentro de los departamentos en Corporación Lady Lee.

4.5 NECESIDADES DE AUTORREALIZACION

En esta sección se evaluó la variable Necesidades de Autorrealización donde sus dimensiones son: Autosatisfacción y Crecimiento Personal. De su dimensión Autosatisfacción se desprenden los siguientes indicadores que son: Motivación, Cumplimiento de Objetivos y Eficiencia. La siguiente dimensión Crecimiento Personal, se desprenden los siguientes indicadores: Metas Cumplidas Ascensos Laborales y Oportunidad Laboral. En la figura 37, se resume como se distribuyeron en cada indicador las respuestas de cada Gerente Encuestado en Corporación Lady Lee.

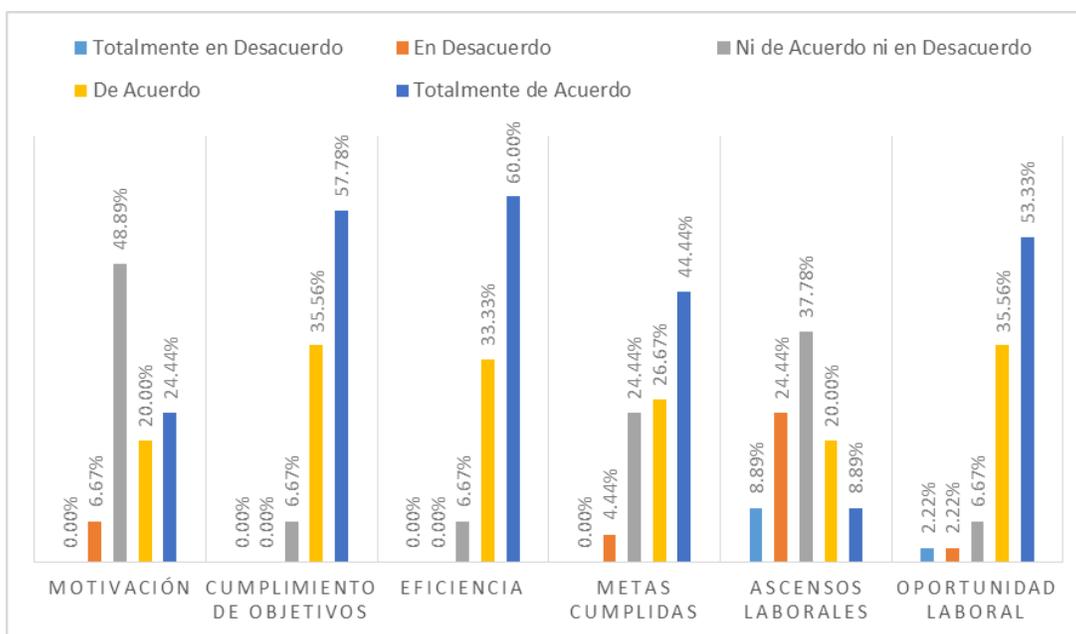


Figura 37 Resumen Necesidades de Autorrealización

Cada uno de los indicadores de la Variable Necesidades de Autorrealización, se evaluó mediante la aplicación de una encuesta en la cual los cuarenta y cinco gerentes de los diferentes departamentos de la Corporación Lady Lee San Pedro Sula opinaron mediante una escala de Likert con cinco opciones de respuesta teniendo como opciones Totalmente en Desacuerdo hasta Totalmente de Acuerdo.

4.5.1 MOTIVACIÓN

El siguiente indicador se evaluó mediante una pregunta de encuesta “¿Considera que una persona con discapacidades trabaja con mayor motivación que una persona que posee todas sus capacidades físicas, mentales y sensoriales?”. Los cuarenta y cinco Gerentes de las distintas áreas de la Corporación Lady Lee fueron encuestados para obtener como respuesta si creen que una persona con discapacidades trabaja con mayor motivación que una persona que posee todas sus capacidades.

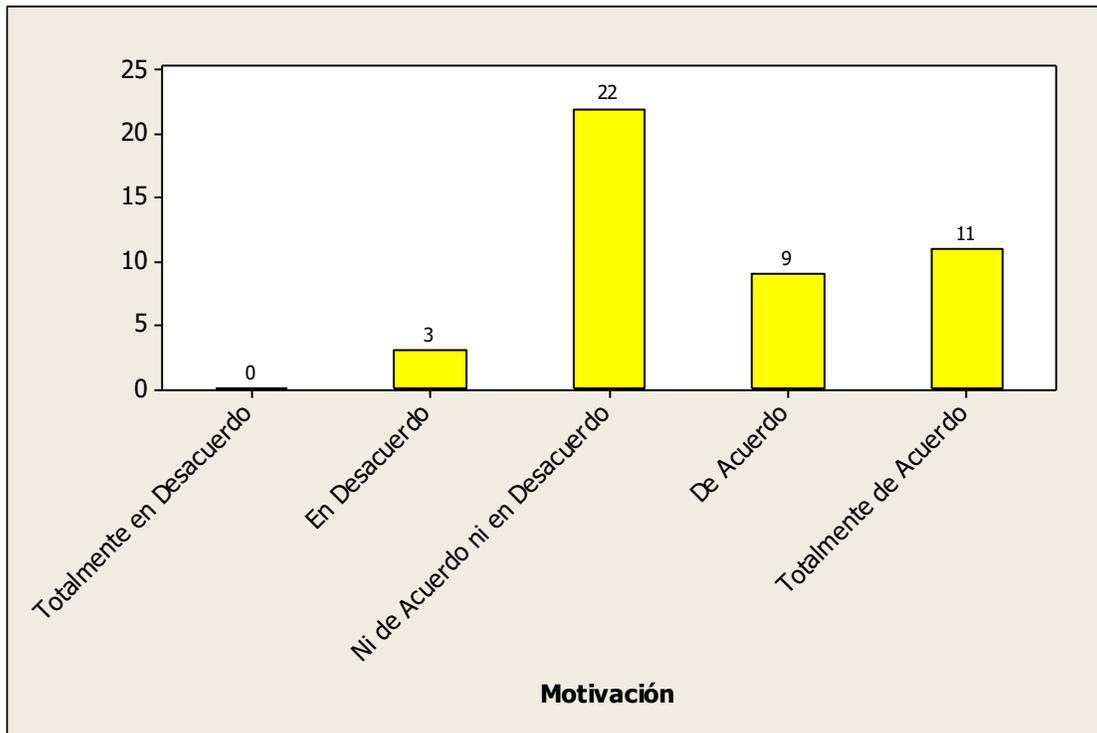


Figura 38 Indicador Motivación

En base a los resultados obtenidos representados en la Figura 38, de los cuarenta y cinco gerentes encuestados de la Corporación Lady Lee, se obtuvo que veintidós gerentes, que representa el 48.89% de la muestra total, calificaron su respuesta como “Ni de Acuerdo ni en Desacuerdo”, indica con un 44.44% que se encuentran de Acuerdo en que una persona con discapacidad puede trabajar con más motivación que una persona que posee todas sus capacidades.

4.5.2 CUMPLIMIENTO DE OBJETIVOS

El siguiente indicador se evaluó mediante una pregunta de encuesta “¿Para usted, una persona con discapacidades puede alcanzar los objetivos de la empresa al sentirse reconocido y motivado por la misma empresa?”. Los cuarenta y cinco Gerentes de las distintas áreas de la Corporación Lady Lee fueron encuestados para obtener como respuesta si creen que una persona con discapacidades puede cumplir con los objetivos de la empresa si trabaja con motivación y sentirse reconocido por su trabajo.

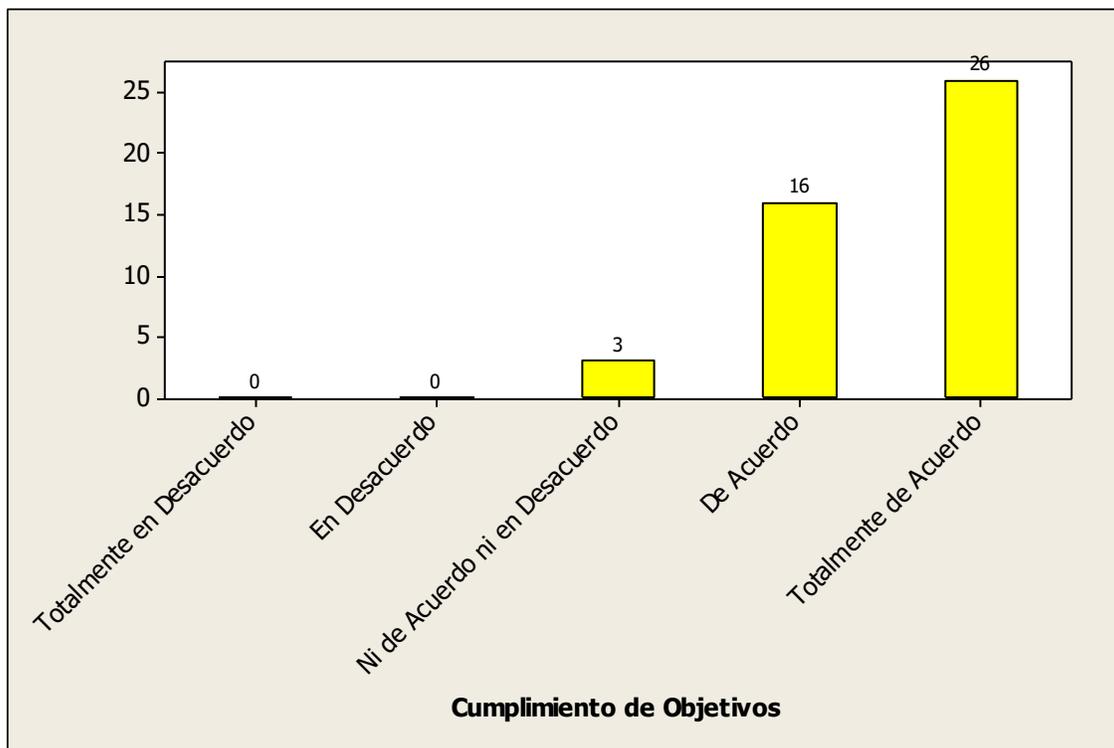


Figura 39 Indicador Cumplimiento de Objetivos

En base a los resultados obtenidos representados en la Figura 39, de los cuarenta y cinco gerentes encuestados de la Corporación Lady Lee, se obtuvo que veintiséis gerentes, que representa el 57.78% de la muestra total, calificaron su respuesta como “Totalmente de Acuerdo”, indicando que los gerentes opinan que una persona con discapacidad al encontrarse motivado y reconocido por su trabajo si logra con mayor facilidad los objetivos de la empresa.

4.5.3 EFICIENCIA

El siguiente indicador se evaluó mediante una pregunta de encuesta “¿Considera que una persona con discapacidades al estar motivado puede ser más eficiente en su puesto de trabajo?”. Los cuarenta y cinco Gerentes de las distintas áreas de la Corporación Lady Lee fueron encuestados para obtener como respuesta si creen que una persona con discapacidades puede ser más eficiente si trabaja con motivación dentro de puesto de trabajo.

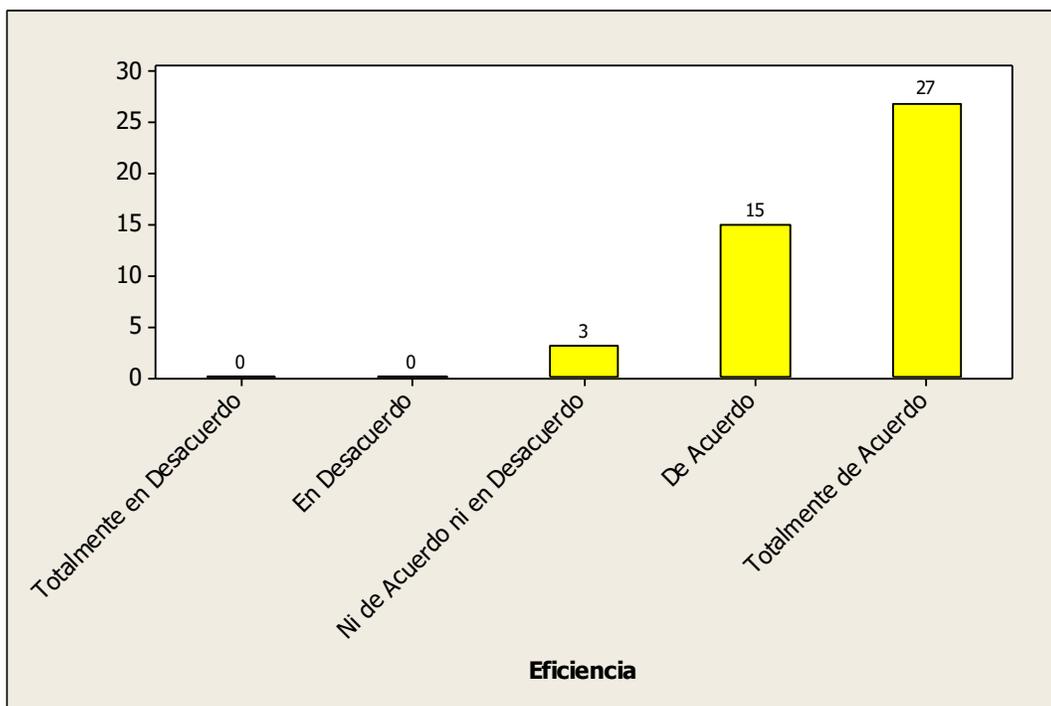


Figura 40 Indicador Eficiencia

En base a los resultados obtenidos representados en la Figura 40, de los cuarenta y cinco gerentes encuestados de la Corporación Lady Lee, se obtuvo que veintisiete gerentes, que representa el 60% de la muestra total, calificaron su respuesta como “Totalmente de Acuerdo”, indicando que los gerentes opinan que una persona con discapacidad al encontrarse motivado trabaja y puede ser más eficiente en su puesto de trabajo.

4.5.4 METAS CUMPLIDAS

El siguiente indicador se evaluó mediante una pregunta de encuesta “¿La empresa reconoce y premia los esfuerzos realizados a todos sus empleados cuando se cumplen las metas del año?”. Los cuarenta y cinco Gerentes de las distintas áreas de la Corporación Lady Lee fueron encuestados para obtener como respuesta si consideran que se premia los esfuerzos a todos sus empleados cuando se cumplen las metas del año para la empresa.

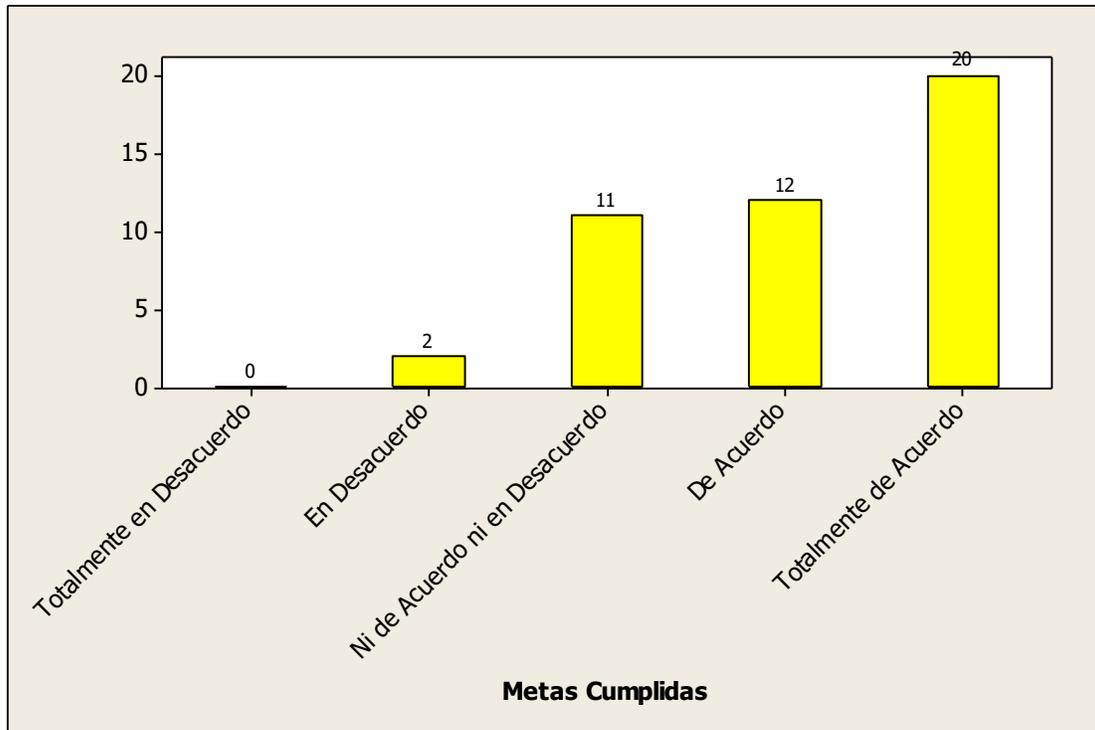


Figura 41 Indicador Metas Cumplidas

En base a los resultados obtenidos representados en la Figura 41, de los cuarenta y cinco gerentes encuestados de la Corporación Lady Lee, se obtuvo que veintisiete gerentes, que representa el 44.44% de la muestra total, calificaron su respuesta como “Totalmente de Acuerdo”, indicando que los gerentes opinan que sí reconocen el trabajo realizado por sus empleados cuando cumplen con las metas de la empresa.

4.5.5 ASCENSOS LABORALES

El siguiente indicador se evaluó mediante una pregunta de encuesta “¿La empresa cuenta con un plan de carrera para personas con discapacidades?”. Los cuarenta y cinco Gerentes de las distintas áreas de la Corporación Lady Lee fueron encuestados para obtener como respuesta si en la empresa cuentan con un plan de carrera para personas con discapacidades.

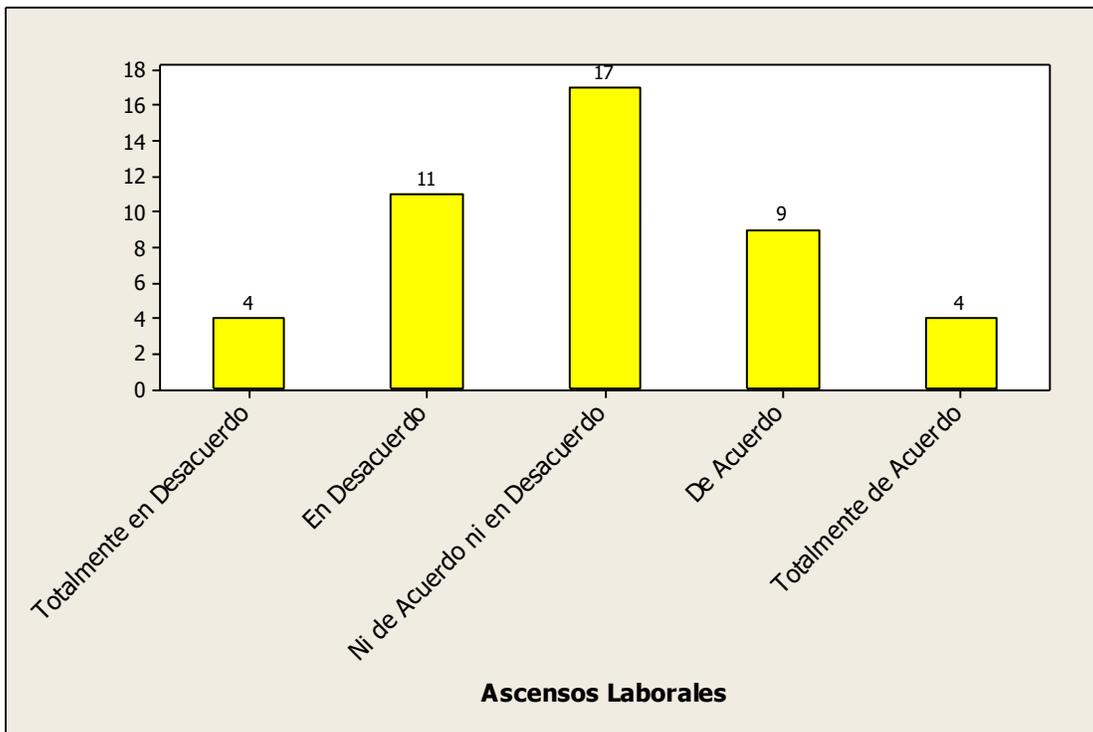


Figura 42 Indicador Ascensos Laborales

En base a los resultados obtenidos representados en la Figura 42, de los cuarenta y cinco gerentes encuestados de la Corporación Lady Lee, se obtuvo que diecisiete gerentes, que representa el 37.78% de la muestra total, calificaron su respuesta como “Ni de Acuerdo ni en Desacuerdo”, indicando con un 33.33% que los gerentes están en desacuerdo, lo que significa que no creen contar con un plan de carrera para personas con discapacidades.

4.5.6 OPORTUNIDAD LABORAL

El siguiente indicador se evaluó mediante una pregunta de encuesta “¿La empresa brinda capacitaciones para sus empleados para mejorar sus oportunidades laborales dentro de la empresa?”. Los cuarenta y cinco Gerentes de las distintas áreas de la Corporación Lady Lee fueron encuestados para obtener como respuesta si en la empresa brinda capacitaciones para sus empleados en mejorar sus aptitudes y oportunidades laborales dentro de la empresa.

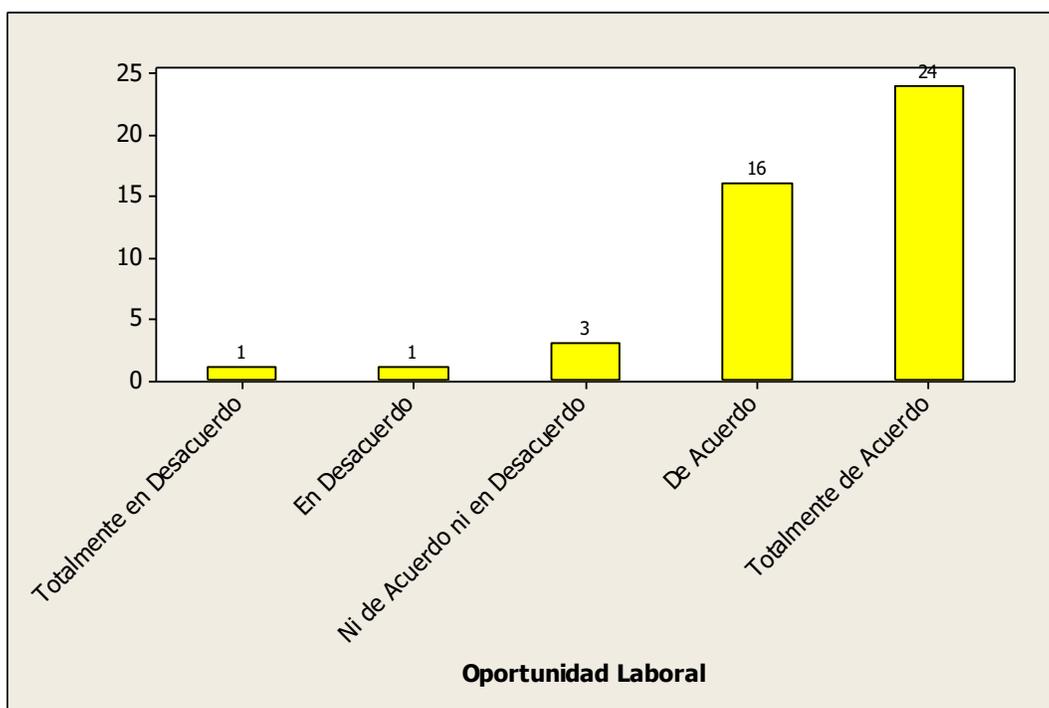


Figura 43 Indicador Oportunidad Laboral

En base a los resultados obtenidos representados en la Figura 43, de los cuarenta y cinco gerentes encuestados de la Corporación Lady Lee, se obtuvo que veinticuatro gerentes, que representa el 53.33% de la muestra total, calificaron su respuesta como “Totalmente de Acuerdo”, lo que indica que los gerentes creen contar con capacitaciones para mejorar las aptitudes y habilidades de sus empleados para que puedan optar a otros puestos laborales.

4.6 COMPROBACIÓN DE HIPÓTESIS

En la siguiente sección se procedió a la comprobación de hipótesis. Como primer paso se procedió a verificar si los datos de investigación pertenecían a una distribución normal. Para comprobar si los datos pertenecían a una distribución normal, se utilizó la prueba de Shapiro Wilk test utilizando el software estadístico SPSS 2019 para cantidad de datos menor a 50 datos. Como resultado, brindó un nivel de significancia menor a 0.05. Esto significa que los datos de la investigación no se encuentran distribuidos en una distribución normal.

Tabla 5 Shapiro-Wilk

Shapiro-Wilk	Resultado
Probabilidad ≥ 0.05	0.01

Tabla 6 KMO y Prueba de Barletts

KMO and Bartlett's Test		
Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy.		0.508
Bartlett's Test of Sphericity	Approx. Chi-Square	1093.738
	df	528
	Sig.	0.000

Como siguiente paso se procedió a comprobar si las variables de la investigación se encontraban relacionadas entre sí. Para ello se procedió a realizar la prueba de KMO (Kaiser, Meyer y Olkin), prueba que relaciona los coeficientes de correlación observados entre las variables y sus respectivos coeficientes de correlación parcial entre las variables. Cuanto más cerca de 1 tenga el valor obtenido del test KMO, implica que la relación entre las variables es alta.

Tabla 7 Modelo Factorial

Contraste en el Modelo Factorial	
KMO \geq 0.9	Muy bueno
KMO \geq 0.8	Notable
KMO \geq 0.7	Mediano
KMO \geq 0.6	Bajo
KMO $<$ 0.5	Muy bajo

En base al análisis de sigma (p-valor) cuyo valor es menor a 0.05, el valor sigma de 0.000 representa que se podría realizar un análisis factorial si las variables estuvieran relacionadas entre sí. Las variables al poseer un valor de 0.508 en la prueba Kaiser-Meyer-Olkin indican que su relación entre las variables es baja, lo que significa que las variables no se encuentran relacionadas entre sí, por lo que deben evaluarse mediante la prueba no paramétrica para variables independientes de Kruskal-Wallis, para poder comprobar la hipótesis de investigación.

4.6.1 Prueba de Kruskal Wallis

Al realizar la prueba de Kruskal-Wallis, se obtuvo un grado de significancia inferior a 0.05 en varios indicadores en base a las respectivas dimensiones de las variables independientes, lo que comprueba que la hipótesis nula se rechaza, sustentando estadísticamente que las variables independientes si generan impacto con la variable dependiente que es la inserción laboral para este estudio de investigación.

Tabla 4 Prueba de Hipótesis Kruskal Wallis

Pregunta de Investigación	H de Kruskal-Wallis	gl	Sig. asintótica	Se acepta/rechaza la hipótesis nula
Pregunta 1	5.85	2.00	0.05	se acepta
Pregunta 2	1.40	2.00	0.50	se acepta

Pregunta de Investigación	H de Kruskal-Wallis	gl	Sig. asintótica	Se acepta/rechaza la hipótesis nula
Pregunta 3	2.91	2.00	0.23	se acepta
Pregunta 4	10.23	2.00	0.01	se rechaza
Pregunta 5	7.29	2.00	0.03	se rechaza
Pregunta 6	7.23	2.00	0.03	se rechaza
Pregunta 7	6.39	2.00	0.04	se rechaza
Pregunta 8	6.53	2.00	0.04	se rechaza
Pregunta 9	6.02	2.00	0.05	se acepta
Pregunta 10	7.85	2.00	0.02	se rechaza
Pregunta 11	4.83	2.00	0.09	se acepta
Pregunta 12	9.22	2.00	0.01	se rechaza
Pregunta 13	8.71	2.00	0.01	se rechaza
Pregunta 14	5.07	2.00	0.08	se acepta
Pregunta 15	0.09	2.00	0.95	se acepta
Pregunta 16	3.95	2.00	0.14	se acepta
Pregunta 17	23.10	2.00	0.00	se rechaza
Pregunta 18	7.43	2.00	0.02	se rechaza
Pregunta 19	5.62	2.00	0.06	se acepta
Pregunta 20	5.84	2.00	0.05	se acepta
Pregunta 21	16.07	2.00	0.00	se rechaza
Pregunta 22	9.49	2.00	0.01	se rechaza
Pregunta 23	18.64	2.00	0.00	se rechaza
Pregunta 25	12.08	2.00	0.00	se rechaza
Pregunta 27	5.19	2.00	0.07	se acepta
Pregunta 29	7.70	2.00	0.02	se rechaza
Pregunta 30	17.99	2.00	0.00	se rechaza
Pregunta 31	4.78	2.00	0.09	se acepta
Pregunta 32	10.45	2.00	0.01	se rechaza
Pregunta 33	4.97	2.00	0.08	se acepta
Pregunta 34	7.62	2.00	0.02	se rechaza

En base a los resultados obtenidos, se puede determinar que las variables que tienen mayor peso que impactan la variable dependiente Inserción Laboral son las variables independientes de seguridad con un 75% de peso, la variable de estima con un 80% de peso

y la variable de autorrealización con un 66.67% de peso en el impacto de la inserción laboral de personas con discapacidades en Corporación Lady Lee San Pedro Sula.

CAPÍTULO V. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

En el presente capítulo se estarán describiendo las conclusiones y recomendaciones en base al análisis de los resultados obtenidos de las cinco variables evaluadas que son: Necesidades Fisiológicas, Necesidades de Seguridad, Necesidades Sociales, Necesidades de Estima y Necesidades de Autorrealización y su impacto en la Inserción Laboral de Personas Discapacitadas en la Corporación Lady Lee San Pedro Sula.

5.1 CONCLUSIONES

Considerando los resultados obtenidos durante el análisis de resultados desarrollados mediante la encuesta y tomando en cuenta la prueba de hipótesis desarrollada se concluye que:

- 1) La variable independiente Necesidades Fisiológicas, genera un impacto económico dentro de la Corporación Lady Lee, según la información recabada de la encuesta los Gerentes de las diferentes áreas de Trabajo opinaron que el Transporte que actualmente ofrece la Corporación Lady Lee no es la adecuada para personas con discapacidades. De igual forma los Gerentes de la Corporación Lady Lee, opinan que las áreas de trabajo no están apropiadamente acondicionadas para las personas con discapacidades que laboran o pueden llegar a laborar dentro de la Corporación Lady Lee. Se deberá definir qué tipo de transporte es el adecuado para las personas con discapacidades que utilicen el medio de transporte proporcionado por la Corporación Lady Lee y que condiciones presenta las diferentes áreas de trabajo como ser escritorios de oficina, puertas de acceso de oficinas, corredores entre otros.
- 2) La variable Independiente Necesidades de Seguridad, genera un impacto económico y de cultura dentro de la Corporación Lady Lee, según la información recabada de la encuesta, los Gerentes de las diferentes áreas de Trabajo opinaron que los indicadores de Seguridad Personal, Seguridad Laboral, Salud Física, Salud Mental, Salud Laboral, Estabilidad Emocional y Estabilidad Laboral se deberán evaluar en los diferentes departamentos de la Corporación Lady Lee San Pedro Sula. De las condiciones que más destacan entre estos

indicadores, las condiciones del plantel, rampas, pisos y pasillos de deberán evaluar y generar acciones correctivas para poder acondicionar los diferentes aspectos de seguridad para personas con discapacidades.

- 3) La variable independiente Necesidades Sociales, en base a los resultados analizados previamente en la comprobación de hipótesis, demuestra que las necesidades sociales no generan impacto en el análisis de inserción laboral de personas discapacitadas en Corporación Lady Lee San Pedro Sula.
- 4) La variable independiente Necesidades de Estima, en base a los resultados analizados previamente en la comprobación de hipótesis, demuestra que las necesidades de estima impactan en la inserción laboral de personas discapacitadas en Corporación Lady Lee San Pedro Sula. Se deberá revisar los indicadores resultados obtenidos, esfuerzo, dedicación y económico. También se deberán mantener aplicando las normas disciplinarias que establecen el trato de igualdad entre personas independientemente de sus capacidades.
- 5) La variable independiente Necesidades de Autorrealización, en base a los resultados analizados previamente en la comprobación de hipótesis, demuestra que las necesidades de autorrealización impactan en la inserción laboral de personas discapacitadas en Corporación Lady Lee San Pedro Sula. Se deberá revisar los indicadores posición laboral, disciplina, motivación y eficiencia para poder evaluar como la empresa deberá de mejorar estas condiciones.

5.2 RECOMENDACIONES

En esta etapa de análisis se realizan las sugerencias obtenidas de las conclusiones que se obtuvieron de los resultados de los datos que se recolectaron de las encuestas aplicadas a los Gerentes de Corporación Lady Lee. Con el fin de brindar información que les ayudara a tomar decisiones de mejoras en sus operaciones como empresas de San Pedro Sula.

- 1) En base a los resultados obtenidos en las conclusiones de la variable de las Necesidades Fisiológicas, se recomienda a la empresa iniciar una etapa de evaluación de cómo se encuentran actualmente para la inserción de personas discapacitadas, ya que deberán evaluar

las consideraciones especiales que deben optar en el transporte adecuado para poder movilizar colaboradores con discapacidades que ingresen a laborar, así como una evaluación por parte del área de seguridad industrial en conjunto a un médico para realizar el levantamiento sobre las condiciones de trabajo actuales en las cuales se deberán realizar modificaciones para adecuarlas a las necesidades de personas con discapacidades que laboran o laboren en un futuro dentro de la empresa. Se recomienda seguir los lineamientos de la Ley de Equidad y Desarrollo Integral Para Personas Con Discapacidades en conjunto al Reglamento de Medidas Preventivas de Seguridad Ocupacional ya que las misma brindan las pautas sobre como deben ser los establecimientos para seguridad de los trabajadores con y sin discapacidades especiales.

- 2) En base a los resultados obtenidos en las conclusiones de la variable independiente de las Necesidades de Seguridad, se recomienda a la empresa iniciar una etapa de evaluación de cómo se encuentran actualmente para la inserción de personas discapacitadas, ya que deberán evaluar las consideraciones especiales que deben optar de Seguridad Personal, Seguridad Laboral, Salud Física, Salud Mental, Salud Laboral, Estabilidad Emocional y Estabilidad Laboral en los diferentes departamentos de la Corporación Lady Lee San Pedro Sula. Se recomienda que el departamento de Seguridad Industrial realice un análisis de las condiciones del plantel, rampas, pisos y pasillos en las cuales deberán generar acciones correctivas para poder acondicionar los diferentes aspectos de seguridad para personas con discapacidades.
- 3) En base a los resultados obtenidos en las conclusiones de la variable independiente de las Necesidades Sociales, demuestra que las necesidades sociales no generan impacto en el análisis de inserción laboral de personas discapacitadas en Corporación Lady Lee San Pedro Sula por lo que se recomienda seguir manteniendo el buen clima laboral donde se fomenta el compañerismo entre empleados.
- 4) En base a los resultados obtenidos en las conclusiones de la variable independiente de las Necesidades de Estima, se recomienda a la empresa iniciar una etapa de evaluación de cómo se encuentran actualmente para la inserción de personas discapacitadas, ya que deberán evaluar las consideraciones de los indicadores resultados obtenidos, esfuerzo, dedicación y

económico. También se deberán mantener aplicando las normas disciplinarias que establecen el trato de igualdad entre personas independientemente de sus capacidades.

- 5) En base a los resultados obtenidos en las conclusiones de la variable independiente de Autorrealización se recomienda la revisión de los indicadores posición laboral, disciplina, motivación y eficiencia para poder evaluar como la empresa deberá de mejorar estas condiciones para poder aumentar el nivel de autorrealización de las personas con discapacidades que desean mejorar su puesto laboral dentro de la empresa.

CAPÍTULO VI. APLICABILIDAD

El presente capítulo como parte final del proyecto de investigación, se realizó la aplicabilidad de este, es en esta etapa que se presentan respuestas al problema de investigación y se elabora un plan de acción a base los objetivos planteados. En esta parte del proyecto se trata de brindar una solución al problema, proponiendo planes de acción para la correcta decisión de alta gerencia para ayudar a reducir o solventar el problema de investigación. Se plantea el cronograma de actividades que explica la secuencia de las actividades a desarrollar para la correcta programación del plan de acción propuesto.

6.1 TÍTULO

“PROPUESTA: Plan De Acción Para La Inserción Laboral De Personas Discapacitadas En Corporación Lady Lee”

6.2 INTRODUCCIÓN

El presente capítulo se describirá la aplicabilidad de la investigación de acuerdo con las conclusiones y recomendaciones que se lograron analizar con los datos de la investigación. Esta etapa ayudará el último proceso del proyecto a tener una mejor correlación, validando la problemática del problema para una posible solución al mismo. Se debe comprender la relación del objetivo general, así como los objetivos específicos y demás partes del proyecto de investigación con relación al plan de acción. Al tener definida esta congruencia, podemos tener mayor seguridad de que el plan de acción está orientado en resolver el problema de la investigación. Mediante una correcta implementación del plan de acción se podrán analizar la situación actual de la empresa y empezar a desarrollar las etapas que mejoran las condiciones adecuadas para la inserción laboral de personas con discapacitadas.

6.3 DESCRIPCIÓN DEL PLAN DE ACCIÓN

A continuación, se presenta el plan de acción que se propone a Corporación Lady Lee San Pedro Sula, para prepararse en la inserción laboral de personas discapacitadas, así mismo la empresa fortalecerá su responsabilidad social al estar preparados para contratar personas con discapacidades dentro de la compañía. Para ejecutarlo se elaborará 3 etapas que serán de ayuda con el éxito de la implementación del plan de acción para Corporación Lady Lee, a continuación, se describen las etapas:

6.3.1 ETAPA 1

En esta etapa se pretende dar a conocer a los ejecutivos de Corporación Lady Lee la importancia de cumplir con la Ley de Equidad y Desarrollo Integral ya que se les brindará la información necesaria para conocer las oportunidades que tendrá la empresa al insertar personas con discapacidades en Corporación Lady Lee. Este punto o etapa es de suma importancia por el hecho que se debe tener la aprobación de los altos ejecutivos para que la empresa tome decisiones de realizar los ajustes necesarios para que las instalaciones se encuentren totalmente adecuadas para insertar personas con discapacidades físicas. Durante esta primera etapa se tendrán varias reuniones entre representantes de Recursos Humanos y Seguridad Industrial para evaluar la situación actual de la empresa e identificar las debilidades actuales con el fin de preparar el plan de acción y realizar la propuesta a alta gerencia para evaluación del problema y estar preparados en el cumplimiento tanto social como de la ley que establece el estado de Honduras.

La primera etapa es la más importante del proyecto, ya que desde aquí se definirá con alta gerencia si la propuesta de proyecto se aprueba o no, por lo cual se deben presentar los datos más relevantes de la problemática. Y demostrarles a los altos ejecutivos que la ley exige poder insertar personas con algún tipo de discapacidad, es por la razón que se den presentar los incentivos por parte de la Ley de Equidad y Desarrollo Integral para personas con discapacidades para que puedan visualizar que al contratar personas con discapacidades no

generar gastos para la empresa, sino que también pueden aportar beneficios para la empresa misma:

La misma ley nos brinda los lineamientos que las empresas deben cumplir ya que lo contrario se pueden generar multas por incumplimiento, estas multas quienes las dictaminan son los representantes de la Secretaria de Trabajo y Seguridad Social, la cual mediante sus auditores o inspectores de trabajo realizan visitas rutinarias a las diferentes empresas, cada seis meses pueden detectar la falta de personas con algún tipo de discapacidad.

ARTÍCULO 35.- EMPLEOS. Las entidades de la administración pública y las empresas de carácter privado están obligadas a contratar un número mínimo de personas con discapacidad de acuerdo con el siguiente enunciado:

- 1) De veinte (20) a cuarenta y nueve (49) trabajadores, una (1) persona con discapacidad.
- 2) De cincuenta (50) a setenta y cuatro (74) trabajadores, dos (2) personas con discapacidad.
- 3) De setenta y cinco (75) a noventa y nueve (99) trabajadores, tres (3) personas con discapacidad.
- 4) Por cada cien (100) trabajadores, cuatro (4) personas con discapacidad;

ARTÍCULO 36.- INCENTIVOS FISCALES

Será deducible del impuesto sobre la renta:

- 1) Las donaciones o aportes destinados a instituciones públicas o privadas que trabajan en beneficio del sector de discapacidad.
- 2) Los salarios pagados a las personas con discapacidad.

ARTÍCULO 37.- INFOP. El Instituto Nacional de Formación Profesional (INFOP) y la Comisión Nacional de Educación Alternativa No Formal, deben en coordinación con las organizaciones de y, para, personas con discapacidad, desarrollar programas especiales de capacitación con instructores idóneos y sensibilizados para la formación laboral.

6.3.1.1 DESARROLLO SOSTENIBLE

En cuanto a la estrategia de Desarrollo Sostenible se debe hacer conciencia a los altos ejecutivos que como empresa se debe mantener un equilibrio entre las necesidades actuales sin comprometer los recursos de las futuras generaciones, por lo cual es importante hacer uso de los recursos que se cuentan y en este caso ser socialmente responsables en insertar personas con algún tipo de discapacidad y poder incorporarlas adecuadamente a un puesto de trabajo seguro para su salud física y mental. La desigualdad de ingresos es un problema mundial que requiere soluciones globales. Estas incluyen mejorar la regulación y el control de los mercados y las instituciones financieras y fomentar la asistencia para el desarrollo y la inversión extranjera directa para las regiones que más lo necesiten. Otro factor clave para salvar esta distancia es facilitar la migración y la movilidad segura de las personas.

6.3.2 ETAPA 2

Continuando con la siguiente etapa del plan de acción, Operaciones realizará el levantamiento de necesidades conjunto a Jefe de Seguridad Ocupacional y encargados de Recursos Humanos para identificar las áreas de la primera planta del Centro Corporativo para prepararse en la inserción laboral de personas con discapacidades. El presente plan de acción se desarrollará en la primera planta del Centro Corporativo ya que se cuenta con accesos y áreas adecuadas para lograr insertar personas con discapacidades y puedan laborar adecuadamente de acuerdo con sus necesidades motoras.

Como la primera planta del Centro Corporativo debe realizar algunas mejoras en sus instalaciones para poder adecuarse a las necesidades de personas con discapacidades que laboren dentro de la empresa, se debe realizar un levantamiento de necesidades en la infraestructura y mobiliario de oficina por parte de Operaciones para lograr identificar qué áreas se deben mejorar y que mobiliario se debe adecuar para que personas con discapacidad se sientan cómodas al momento de desempeñar sus labores diarias dentro de la empresa. Durante este recorrido se deben analizar que mejoras puede desarrollar el equipo de mantenimiento de la empresa, así como el taller de ebanistería que cuenta la empresa para la

fabricación de escritorios especiales o adecuados para personas con discapacidades. Entre las mejoras, se realizaron cotizaciones por medio de IPSA, para adecuar cuatro puestos de trabajo en el primer piso, donde actualmente laboran un aproximado de 100 personas, por lo que se deberá contar con un mínimo de 4 personas con algún tipo de discapacidad según indica la Ley de Equidad y Desarrollo Integral para Personas con Discapacidad de acuerdo al artículo 35. A continuación se describen las siguientes tablas comparativas:

Tabla 8. Multas por Incumplimiento de la Ley de Equidad y Desarrollo Integral para Personas con Discapacidad.

TABLA DE MULTAS				
Comercio al por Mayor y Menor, Restaurantes y Hoteles	Tabla de acuerdo al Tamaño de la Empresa	Salario	Multa 2 salarios mínimos	Multa de 50 salarios mínimos
	De 1 a 10	L 8,920.80	L 17,841.60	L 446,040.00
	De 11 a 50	L 9,188.42	L 18,376.84	L 459,421.00
	De 51 a 150	L 10,355.65	L 20,711.30	L 517,782.50
	De 151 en adelante	L 11,242.77	L 22,485.54	L 562,138.50

Tabla 9. Inversión Inmobiliaria y Equipo de Oficina.

TABLA DE INVERSIÓN				
Cotización Inmobiliario de Oficina	Descripción	Precio	Cantidad	Total
	Panel Alumina FOR/VIDRIO 121.9 x 60.9 CMS	L 1,745.53	4	L 6,982.12
	Panel Alumina FOR C/Zocalo 165.1 x 121.9 CMS	L 3,388.34	4	L 13,553.36
	Ped. Piso 3 Gav 71.8 CMS Frente Madera	L 2,027.19	4	L 8,108.76
	Superficie Trabajo 121.9 X 60.9 CMS	L 966.16	4	L 3,864.64
	Estante Aéreo con Puerta 35.6 x 106.7 x 40.6 CMS	L 2,050.42	4	L 8,201.68
	ELE Pequeña Tablero/Poste ALUMINA	L 28.90	4	L 115.60
	Servicio Instalación	L 1.00	750	L 750.00
			Total	L 41,576.16

Anteriormente detallado en la tabla 8 y tabla 9 respectivamente, para poder insertar cuatro personas con alguna discapacidad en la Corporación Lady Lee, se deberán acondicionar un total de cuatro escritorios para poder cumplir con el mínimo de requerimiento según la Ley de Equidad y Desarrollo Integral para Personas con Discapacidad, artículo 35. Se deberá realizar una inversión de L.41, 576.16 lempiras para lograr acondicionar cuatro puestos de trabajo en el primer piso de Corporación Lady Lee San

Pedro Sula. Con esta inversión la empresa evitara sanciones o multas de hasta un total de L.517, 782.50 lempiras en base a la gravedad de las multas que podría recibir por parte de la secretaria de trabajo cuando se realizan las inspecciones o auditorias ordinarias. Adicionalmente, el artículo 90 de la Ley de Inspección de Trabajo de Honduras establece el rango de multas que oscila de L.100, 000.00 lempiras hasta L.300, 000.00 lempiras dependiendo el tipo de falta y reincidencia de la misma.

6.3.2.1 BENEFICIOS POR CUMPLIMIENTO DE LEY DE EQUIDAD Y DESARROLLO INTEGRAL PARA PERSONAS CON DISCAPACIDAD

En esta sección se evaluó un estimado de los ingresos que podrá contar la Corporación Lady Lee San Pedro Sula al insertas cuatro personas con discapacidad en el primer piso de la empresa. Estimando la contratación de cuatro personas en puestos laborales acondicionados, se determinaron los siguientes ingresos que obtendrá la Corporación Lady Lee en cumplir con la Ley de Equidad y Desarrollo Integral para Personas con Discapacidad, artículo 36 Incentivos Fiscales; el cual establece que serán deducibles de impuesto sobre la renta:

- 1) Las donaciones o aportes destinados a instituciones públicas o privadas que trabajan en beneficio del sector de discapacidad.
- 2) Los salarios pagados a las personas con discapacidad.

Tabla 10. Ingresos por Beneficios Impuestos.

Tabla Ingresos por Beneficios Impuestos		
Cantidad	Puesto (Cargo) Laboral	Salario
1	Oficial de Contabilidad	L 11,242.77
1	Oficial de Archivo	L 11,242.77
1	Analista de Crédito	L 11,242.77
1	Agente Telefónico	L 11,242.77
	Total	<u>L 44,971.08</u>

6.3.3 ETAPA 3

En esta última etapa del plan de acción la empresa se debe preparar la empresa en revisar las políticas internas, así como los planes de carrera actuales para desarrollar y preparar y adecuar políticas para personas con discapacidades, con el fin de cumplir con las normas establecidas por las leyes actuales de Honduras, así como la responsabilidad social que debe cumplir la empresa ante la sociedad hondureña. Durante esta última etapa se deben evaluar los planes de carrera actual para poder adecuarlos a personas especiales y poder proponerlos a alta gerencia para su aprobación final. Una vez que los planes de carrera para personas con discapacidades sean aprobados, se deben convocar a los Gerentes de áreas mediante reuniones programadas para que brinden el apoyo necesario al proyecto para que tenga éxito.

El propósito de las reuniones con los Gerentes es identificar procesos dentro del plan de carrera que ayuden a enriquecer el desarrollo profesional y personal de las personas discapacitadas que ingresar a laborar dentro de Corporación Lady Lee. Una vez que se llegue al último mes del cronograma de actividades, tomando en cuenta que el presupuesto se autorizó en el mes de noviembre 2019, con el fin de iniciar las mejoras en enero 2020, se iniciaran las mejoras en la primera planta del Centro Corporativo, tomando como esquema las necesidades que se encontraron en etapa 2, la empresa tiene experiencia en remodelación y construcción de edificio ya que cuentan con la división inmobiliaria, por lo cual los ajustes al edificio serán ejecutados con profesionalismos y éxito.

6.4 CRONOGRAMA DE EJECUCIÓN

Una vez que tenemos en su totalidad en plan de acción para la Inserción Laboral de Personas Discapacidades en Corporación Lady Lee, es necesario desarrollar el cronograma de actividades o ejecución de todos los procesos que serán necesarios para la realización correcta del plan de acción propuesto a la empresa. La organización del cronograma debe ser en fechas probables para conocer en cuanto tiempo requerirá cada actividad a desarrollarse

dentro de la empresa. El fin de este elemento es para permitirles a los encargados del proyecto estar seguros de que están avanzando con sus metas propuestas al inicio de las actividades.

Cronograma del Plan de Acción para Inserción Laboral de Personas con Discapacidades en Corporación Lady Lee																									
Etapa	Actividades	Agosto				Septiembre				Octubre				Noviembre				Diciembre				Enero			
		Sem 1	Sem 2	Sem 3	Sem 4	Sem 5	Sem 6	Sem 7	Sem 8	Sem 9	Sem 10	Sem 11	Sem 12	Sem 13	Sem 14	Sem 15	Sem 16	Sem 17	Sem 18	Sem 19	Sem 20	Sem 21	Sem 22	Sem 23	Sem 24
Etapa 1	Reuniones RRHH y Seguridad Ocupacional	■	■																						
	Estudio ergonomía y riesgos profesionales			■	■																				
	Presentación a ejecutivos de la empresa					■	■																		
	Comunicación Interna a Jefes Inmediatos							■	■																
Etapa 2	Levantamiento de necesidades Operaciones									■	■														
	Mapeo del Layout primera planta Corporativo										■	■													
	Elaboracion de presupuesto para mejoras de primera planta													■	■										
	Reunion para presentacion de presupuesto															■	■								
Etapa 3	Revisar las políticas de RRHH (Planes de Carrera)																	■	■						
	Reunion con Gerentes de Área																		■	■					
	Levantamiento de planes de carrera para P.C.D																				■	■			
	Mejoras en primera planta y busqueda de candidatos																							■	■

El cronograma de plan de acción para la Inserción Laboral de personas discapacitadas en Corporación Lady Lee, ayudará a los responsables del proyecto a poder mapear el tiempo estimado del desarrollo del proyecto. Mediante el cronograma se guiarán de los avances que se estén desarrollando durante los 6 meses que debe de realizarse el plan de acción, de esta manera tendrán conocimiento que las actividades se están realizando en conjunto a lo planificado previamente. En caso de tener atrasos se pueden tomar decisiones en tiempo y forma y logran detectar algún error o atraso que se esté generando durante el tiempo estipulado para poder realizar las actividades propuestas para cumplir con el plan de acción.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

Chan, M., & Zoellick, R. (2011). *Informe Mundial Sobre la Discapacidad*. Recuperado de https://www.who.int/disabilities/world_report/2011/summary_es.pdf?ua=1

Chiavenato, I. (2007). *Administración de Recursos Humanos* (Octava). México: MCGRAW-HILL/INTERAMERICANA EDITORES, S.A. DE C.V.

Corporación Lady Lee. (2019). *Departamento de Desarrollo Humano*. Recuperado de <http://www.corporacionladylee.com/>

Decreto no. 160-2005. (2005). Honduras – Ley de Equidad y Desarrollo Integral Para las Personas Con Discapacidad. Recuperado de <https://dredf.org/legal-advocacy/international-disability-rights/international-laws/honduras-ley-de-equidad-y-desarrollo-integral-para-las-personas-con-discapacidad/>

Hawking, S. (2011). *Informe Mundial Sobre la Discapacidad* (p. 27). Recuperado de https://www.who.int/disabilities/world_report/2011/summary_es.pdf?ua=1

Hernández, R., Fernández, C., & Baptista, P. (2010). *Metodología de la Investigación* (Quinta). México: MCGRAW-HILL / INTERAMERICANA EDITORES, S.A. DE C.V.

Hernández, S., Fernández, C., & Baptista, P. (2014). *Metodología de la Investigación* (Sexta). Mexico: McGRAW-HILL / INTERAMERICANA EDITORES, S.A. DE C.V.

INE. (2018). Instituto Nacional de Estadística. Recuperado de <https://www.ine.gob.hn/>

López, O. (2012). LA “INVENCION” DEL CAPITAL HUMANO Y LA INVERSION EN CAPITAL HUMANO. *Julio de 2012*, (No.13), 4.

Municipalidad de San Pedro Sula. *Sesión Extraordinaria día Sábado 27 de Agosto del año 2016 Cabildo Abierto “Política Municipal para Personas con Discapacidad, Soy Visible y Capaz”*. , (2016).

OMS. (2019). Organización Mundial de la Salud. Recuperado de <https://www.who.int/es>

ONU. (1948). Organización de las Naciones Unidas. Recuperado de La Declaración Universal de Derechos Humanos website: <https://www.un.org/es/universal-declaration-human-rights/>

ONU. (2008). *Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad* (Material de Promoción N.º 15; p. 64). Recuperado de https://www.ohchr.org/Documents/Publications/AdvocacyTool_sp.pdf

OPS. (2017). Organización Panamericana de Salud. Recuperado de <https://www.paho.org/hon/>

Palacios, A. (2008). *El modelo social de discapacidad*. Recuperado de <https://www.cermi.es/sites/default/files/docs/colecciones/Elmodelosocialdediscapacidad.pdf>

Premios Injuve para Tesis Doctorales. (2008). *Fundamentos teóricos de la relación entre educación y empleo*. Recuperado de <http://www.injuve.es/sites/default/files/9321-03.pdf>

Schultz, T. (1962). *Fundamentos teóricos de la relación entre educación y empleo*. Recuperado de <http://www.injuve.es/sites/default/files/9321-03.pdf>

SPSS25. (2019). *SPSS25 [Multiplataforma]*. Ingles: IBM.

Teletón. (2018). Teletón. Recuperado de <http://teleton.org.hn/quienes-somos/>

Tokman, V. (2006). *Inserción laboral, mercados de trabajo y protección social*. Recuperado de https://repositorio.cepal.org/bitstream/handle/11362/3676/1/S2006023_es.pdf

Werther, W., & Davis, K. (2008). *Administración de Recursos Humanos* (Sexta Edición). México: MCGRAW-HILL/INTERAMERICANA EDITORES, S.A. de C.V.

ANEXO 1 ENTREVISTA:

Entrevista realizada al Licenciado Mauricio Burgos, Gerente Corporativo de Desarrollo Humano de Corporación Lady Lee.

- 1) ¿Cómo considera que debe ser el entorno laboral para las personas con discapacidades?
R= Debe de existir una cultura e instalaciones apropiadas para las personas con discapacidades.

- 2) ¿Cuál es su opinión respecto a los programas de inserción laboral para personas con discapacidades en San Pedro Sula?
R= Aun no han sido implementadas en muchas empresas, con la Ley de Inspección Laboral, creo que mejorarán.

- 3) ¿Considera que las instalaciones de la Corporación Lady Lee son adecuadas para las personas con discapacidades que laboran o puedan laborar en la empresa?
R= No en todas las áreas de la empresa.

- 4) ¿Considera que las instalaciones de la Corporación Lady Lee brinda condiciones seguras para las personas con discapacidades?
R= En algunas áreas como ser el Lobby, baños, accesos por pasillos del primer piso.

- 5) ¿Cómo considera que debe ser el trato humano de las personas con discapacidades con los demás compañeros dentro de la empresa?
R= Debe ser el mismo trato, sin irrespetar, se debe promover sus fortalezas.

- 6) ¿Cuál es su opinión respecto a los prejuicios o comentarios ofensivos hacia las personas con discapacidades por parte de los demás?
R= Discriminativos, ofensivos y con burlas.

7) ¿Qué aspectos considera importantes para mejorar la estima de una persona con discapacidades que labora dentro de Corporación Lady Lee?

R= Socializan para crear una cultura de respeto e incorporarlas a reglamentos y políticas internas de la empresa.

8) ¿Qué cualidades y competencias debe poseer una persona con discapacidades para que logre obtener éxito dentro de Corporación Lady Lee?

R= Tolerancia a frustración, felicidad, liderazgo, resiliencia, orientación a logro.

9) ¿Cuál es su opinión respecto a la Ley de Equidad y Desarrollo Integral para Personas con Discapacidad en Honduras?

R= Correcta, pero no hay exigencia de la aplicación, falta supervisión y régimen de sanciones.

10) ¿El reglamento disciplinario interno de la Corporación Lady Lee considera los casos de abuso y discriminación hacia las personas con discapacidades?

R= Si

ANEXO 2: ENCUESTA APLICADA A GERENTES:

Items	Escala
1. ¿La empresa cuenta con sanitarios especiales para personas con discapacidades?	1. Totalmente de Acuerdo 2. De Acuerdo 3. Ni de Acuerdo ni en Desacuerdo 4. En Desacuerdo 5. Totalmente en Desacuerdo
2. ¿La empresa cuenta con transporte adecuado para personas con discapacidades?	1. Totalmente de Acuerdo 2. De Acuerdo 3. Ni de Acuerdo ni en Desacuerdo 4. En Desacuerdo 5. Totalmente en Desacuerdo
3. ¿La empresa cuenta con una cafetería con las condiciones adecuadas para que las personas discapacitadas puedan satisfacer sus necesidades alimentarias?	1. Totalmente de Acuerdo 2. De Acuerdo 3. Ni de Acuerdo ni en Desacuerdo 4. En Desacuerdo 5. Totalmente en Desacuerdo
4. ¿Considera que una persona que no posee de todas sus capacidades físicas puede desempeñarse igual que una persona que posee todas sus capacidades físicas?	1. Totalmente de Acuerdo 2. De Acuerdo 3. Ni de Acuerdo ni en Desacuerdo 4. En Desacuerdo 5. Totalmente en Desacuerdo

Items	Escala
5. ¿Cuenta la empresa con áreas de trabajo adaptadas para personas con discapacidades?	1. Totalmente de Acuerdo 2. De Acuerdo 3. Ni de Acuerdo ni en Desacuerdo 4. En Desacuerdo 5. Totalmente en Desacuerdo
6. ¿Cuenta la empresa con puertas de acceso adecuadas para que una persona con discapacidad pueda trasladarse?	1. Totalmente de Acuerdo 2. De Acuerdo 3. Ni de Acuerdo ni en Desacuerdo 4. En Desacuerdo 5. Totalmente en Desacuerdo
7. ¿La empresa brinda pisos y rampas adecuadas para que una persona con discapacidad pueda moverse fácilmente?	1. Totalmente de Acuerdo 2. De Acuerdo 3. Ni de Acuerdo ni en Desacuerdo 4. En Desacuerdo 5. Totalmente en Desacuerdo
8. ¿Cuenta la empresa con atención médica especializada para personas con discapacidades?	1. Totalmente de Acuerdo 2. De Acuerdo 3. Ni de Acuerdo ni en Desacuerdo 4. En Desacuerdo 5. Totalmente en Desacuerdo
9. ¿La empresa cuenta con psicólogos para atención de personas que sufren alguna discapacidad mental?	1. Totalmente de Acuerdo 2. De Acuerdo 3. Ni de Acuerdo ni en Desacuerdo 4. En Desacuerdo 5. Totalmente en Desacuerdo

Items	Escala
10. ¿Cuentan con un clima laboral sano dentro del centro de trabajo en la cual una persona con discapacidad se pueda desenvolver?	1. Totalmente de Acuerdo 2. De Acuerdo 3. Ni de Acuerdo ni en Desacuerdo 4. En Desacuerdo 5. Totalmente en Desacuerdo
11. ¿Considera que una persona con discapacidad puede remunerarse al igual que una persona que posee todas sus capacidades?	1. Totalmente de Acuerdo 2. De Acuerdo 3. Ni de Acuerdo ni en Desacuerdo 4. En Desacuerdo 5. Totalmente en Desacuerdo
12. ¿La empresa cuenta con canales de comunicación adecuados para escuchar ideas y valorar opiniones de todos sus empleados?	1. Totalmente de Acuerdo 2. De Acuerdo 3. Ni de Acuerdo ni en Desacuerdo 4. En Desacuerdo 5. Totalmente en Desacuerdo
13. ¿La empresa ofrece estabilidad laboral para personas con discapacidades?	1. Totalmente de Acuerdo 2. De Acuerdo 3. Ni de Acuerdo ni en Desacuerdo 4. En Desacuerdo 5. Totalmente en Desacuerdo
14. En su opinión, ¿cree que una persona con discapacidad se desempeña mejor en su trabajo si cuenta con el apoyo de su familia?	1. Totalmente de Acuerdo 2. De Acuerdo 3. Ni de Acuerdo ni en Desacuerdo 4. En Desacuerdo 5. Totalmente en Desacuerdo

Items	Escala
15. ¿Considera que la relación entre los compañeros de trabajo de su departamento puede afectar la inclusión de personas con discapacidades dentro de la empresa?	1. Totalmente de Acuerdo 2. De Acuerdo 3. Ni de Acuerdo ni en Desacuerdo 4. En Desacuerdo 5. Totalmente en Desacuerdo
16. ¿Considera que la inteligencia emocional de las personas con discapacidades influye en el desempeño laboral?	1. Totalmente de Acuerdo 2. De Acuerdo 3. Ni de Acuerdo ni en Desacuerdo 4. En Desacuerdo 5. Totalmente en Desacuerdo
17. ¿Estaría dispuesto a contratar personas con discapacidad en su área de trabajo?	1. Totalmente de Acuerdo 2. De Acuerdo 3. Ni de Acuerdo ni en Desacuerdo 4. En Desacuerdo 5. Totalmente en Desacuerdo
18. ¿La empresa cuenta con contratos de trabajo que ayude a la inserción laboral de personas con discapacidades?	1. Totalmente de Acuerdo 2. De Acuerdo 3. Ni de Acuerdo ni en Desacuerdo 4. En Desacuerdo 5. Totalmente en Desacuerdo
19. ¿El salario es justo de acuerdo a las competencias personales de cada individuo sin importar si la persona posee una discapacidad?	1. Totalmente de Acuerdo 2. De Acuerdo 3. Ni de Acuerdo ni en Desacuerdo 4. En Desacuerdo 5. Totalmente en Desacuerdo

Items	Escala
20. ¿Se tiene oportunidad de desarrollo dentro de la empresa para una persona con discapacidad?	1. Totalmente de Acuerdo 2. De Acuerdo 3. Ni de Acuerdo ni en Desacuerdo 4. En Desacuerdo 5. Totalmente en Desacuerdo
21. ¿Considera que una persona con discapacidades puede obtener buenos resultados dentro de la empresa si cuenta con las competencias acordes al puesto de trabajo?	1. Totalmente de Acuerdo 2. De Acuerdo 3. Ni de Acuerdo ni en Desacuerdo 4. En Desacuerdo 5. Totalmente en Desacuerdo
22. ¿Al realizar una evaluación de desempeño, toma en cuenta el esfuerzo realizado por sus colaboradores?	1. Totalmente de Acuerdo 2. De Acuerdo 3. Ni de Acuerdo ni en Desacuerdo 4. En Desacuerdo 5. Totalmente en Desacuerdo
23. ¿Para usted, una persona con discapacidades puede convertirse en una persona dedicada a su trabajo?	1. Totalmente de Acuerdo 2. De Acuerdo 3. Ni de Acuerdo ni en Desacuerdo 4. En Desacuerdo 5. Totalmente en Desacuerdo
24. ¿Qué nivel educativo debe poseer una persona que desee aplicar a un puesto de trabajo dentro de su departamento?	1. Maestría 2. Licenciatura 3. Bachillerato 4. Plan Básico 5. Primaria

Items	Escala
25. ¿Considera que una persona con discapacidades al poseer un título universitario puede optar a un mejor rango salarial dentro de la compañía?	1. Totalmente de Acuerdo 2. De Acuerdo 3. Ni de Acuerdo ni en Desacuerdo 4. En Desacuerdo 5. Totalmente en Desacuerdo
26. ¿Qué tipo de experiencia laboral requiere una persona con discapacidad para optar a un puesto de trabajo en su departamento?	1. 3 a 4 años 2. 2 a 3 años 3. 1 a 2 años 4. Ninguna
27. ¿Las normas disciplinarias actuales de la empresa estipulan trato igualitario a todos los empleados sin importar sus capacidades físicas, mentales y sensoriales?	1. Totalmente de Acuerdo 2. De Acuerdo 3. Ni de Acuerdo ni en Desacuerdo 4. En Desacuerdo 5. Totalmente en Desacuerdo
28. ¿Estaría dispuesto a cumplir con responsabilidad social de inserción laboral de personas con discapacidades en su área de trabajo?	1. Totalmente de Acuerdo 2. De Acuerdo 3. Ni de Acuerdo ni en Desacuerdo 4. En Desacuerdo 5. Totalmente en Desacuerdo
29. ¿Considera que una persona con discapacidades trabaja con mayor motivación que una persona que posee todas sus capacidades físicas, mentales y sensoriales?	1. Totalmente de Acuerdo 2. De Acuerdo 3. Ni de Acuerdo ni en Desacuerdo 4. En Desacuerdo 5. Totalmente en Desacuerdo

Items	Escala
30. ¿Para usted, una persona con discapacidades puede alcanzar los objetivos de la empresa al sentirse reconocido y motivado por la misma empresa?	1. Totalmente de Acuerdo 2. De Acuerdo 3. Ni de Acuerdo ni en Desacuerdo 4. En Desacuerdo 5. Totalmente en Desacuerdo
31. ¿Considera que una persona con discapacidades al estar motivado puede ser más eficiente en su puesto de trabajo?	1. Totalmente de Acuerdo 2. De Acuerdo 3. Ni de Acuerdo ni en Desacuerdo 4. En Desacuerdo 5. Totalmente en Desacuerdo
32. ¿La empresa reconoce y premia los esfuerzos realizados a todos sus empleados cuando se cumplen las metas del año?	1. Totalmente de Acuerdo 2. De Acuerdo 3. Ni de Acuerdo ni en Desacuerdo 4. En Desacuerdo 5. Totalmente en Desacuerdo
33. ¿La empresa cuenta con un plan de carrera para personas con discapacidades?	1. Totalmente de Acuerdo 2. De Acuerdo 3. Ni de Acuerdo ni en Desacuerdo 4. En Desacuerdo 5. Totalmente en Desacuerdo
34. ¿La empresa brinda capacitaciones para sus empleados para mejorar sus oportunidades laborales dentro de la empresa?	1. Totalmente de Acuerdo 2. De Acuerdo 3. Ni de Acuerdo ni en Desacuerdo 4. En Desacuerdo 5. Totalmente en Desacuerdo