



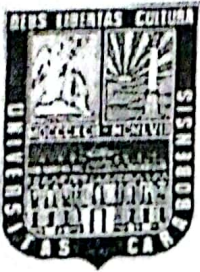
UNIVERSIDAD DE CARABOBO
FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS Y SOCIALES
MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DEL TRABAJO
Y RELACIONES LABORALES
CAMPUS BÁRBULA



VIVENCIAS DE UN TRABAJADOR CON DISCAPACIDAD
EN UNA UNIVERSIDAD

Autora:
Colmenares, María

Bárbula, Octubre de 2023



UNIVERSIDAD DE CARABOBO
 FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS Y SOCIALES
 DIRECCIÓN DE POSTGRADO
 SECCIÓN DE GRADO

POST GRADO **MAESTRÍA**
 ESTUDIOS SUPERIORES PARA GRADUADOS
 Facultad de Ciencias Económicas y Sociales
 Universidad de Carabobo

ACTA DE DISCUSIÓN DE TRABAJO DE GRADO

En atención a lo dispuesto en los Artículos 137, 138 y 139 del Reglamento de Estudios de Postgrado de la Universidad de Carabobo, quienes suscribimos como Jurado designado por el Consejo de Postgrado de la Facultad de Ciencias Económicas y Sociales, de acuerdo a lo previsto en el Artículo 135 del citado Reglamento, para estudiar el Trabajo de Grado titulado:

"VIVENCIAS DE UN TRABAJADOR CON DISCAPACIDAD EN UNA UNIVERSIDAD"

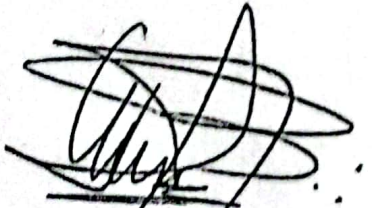
Presentado para optar al grado de MAGISTER EN ADMINISTRACIÓN DEL TRABAJO Y RELACIONES LABORALES por el(la) aspirante:

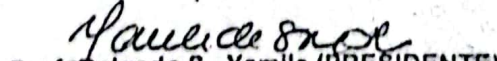
COLMENARES S., MARIA Y.
 C.I.: 20.179.449

Realizado bajo la tutoría de el(la) Prof. DELGADO S., YAMILE, titular de la cédula de identidad N°. 9.547.343


Habiendo examinado el Trabajo presentado, se decide que el mismo está APROBADO

En Bárbula, a los 1 días del mes de MARZO de 2024


 Prof. Pineda, Jose
 C.I.: V-12/03 962
 Fecha: 0-03-24


 Prof. Delgado S., Yamile (PRESIDENTE)
 C.I.: 9547343
 Fecha: 01-03-2024




 Prof. Sandoval U., Themis E.
 C.I.: 9678556
 Fecha: 01-03-24

AGRADECIMIENTO

A Dios por darme la sabiduría y fortaleza de salir adelante.

A mi madre, por ser la mejor guía y quien es el motor que me impulsa a poder lograr todos mis objetivos.

A la tutora, por brindarme todo su conocimiento y apoyo en el desarrollo del trabajo.

Y a todas las personas que formaron parte de este proceso, quienes me apoyaron y ayudaron en distintas formas.

Muchas gracias.



UNIVERSIDAD DE CARABOBO
FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS Y SOCIALES
MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN
DEL TRABAJO Y RELACIONES LABORALES
CAMPUS BÁRBULA



**VIVENCIAS DE UN TRABAJADOR CON DISCAPACIDAD EN UNA
UNIVERSIDAD.**

Autora: Lcda. María Colmenares

Tutora: Prof. Yamile Delgado de Smith

Fecha: Octubre, 2023

RESUMEN

La presente investigación, tuvo por finalidad: interpretar las vivencias de un trabajador con discapacidad en una universidad pública de Valencia, estado Carabobo. Dicha investigación se realizó bajo un enfoque cualitativo tomando en cuenta que trató de dar respuesta a una realidad que se palpa en el día a día en la sociedad venezolana tal es el caso de las vivencias de un trabajador con discapacidad en una universidad pública, puesto que éste día a día asume un compromiso al igual que las personas que no tienen una discapacidad, para dar respuesta al desarrollo de las actividades dentro de la organización o empresa a la cual pertenece. También se ubicó en el paradigma postpositivista, cuyo conocimiento se obtiene como el fruto o resultado de la interacción, de una dialéctica, o diálogo, entre el conocedor y el objeto conocido como lo es el caso de la Investigadora y el sujeto investigado específicamente el trabajador con discapacidad que labora en la universidad, el diseño fue narrativo, cuyo principio rector expone que la gente estructura su experiencia a través de historias, de narraciones. Las técnicas de recolección de datos fueron la entrevista semi-estructurada, la observación y la grabación. Como técnicas de análisis de la información se usó la categorización y la triangulación y finalmente, triangulación interdisciplinaria. Cuyas reflexiones apuntan a que para la inserción laboral de una persona con discapacidad la universidad no cuenta en su totalidad con los requerimientos exigidos por la normativa y fases administrativas de inserción laboral, sin embargo, está encaminada en algunos aspectos lo cual hace que el trabajador con discapacidad leve pueda realizar sus labores con un margen de seguridad y bienestar. Por lo que se sugiere realizar las adaptaciones y dar cumplimiento a las fases de inserción laboral y de esta manera hacer que la organización cumpla con lo que el país requiere incorporar a las nóminas laborales que es un mínimo de 5% de personas con discapacidad.

Palabras Clave: Vivencias, trabajador, discapacidad, laboral



UNIVERSITY OF CARABOBO
FACULTY OF ECONOMICS AND SOCIAL SCIENCES
SKILL IN ADMINISTRATION
LABOR AND LABOR RELATIONS
BARBULA CAMPUS



**EXPERIENCES OF A WORKER WITH A
DISABILITY IN A UNIVERSITY**

Author: Lcda. María Colmenares

Tutor: Prof. Yamile Delgado de Smith

Date: Octubre, 2023

SUMMARY

The purpose of this research was: to interpret the experiences of a worker with disabilities at a Public University of Valencia, Carabobo State. This research was carried out under a qualitative approach taking into account that it tried to respond to a reality that is palpable on a daily basis in Venezuelan society, such as the experiences of a worker with disabilities in a public university, since This person assumes a commitment every day, just like people who do not have a disability, to respond to the development of activities within the organization or company to which they belong. It was also located in the postpositivist paradigm, whose knowledge is obtained as the fruit or result of the interaction, of a dialectic, or dialogue, between the knower and the known object, such as the case of the Researcher and the subject investigated, specifically the worker. with a disability who works at the university, the design was narrative, whose guiding principle states that people structure their experience through stories, narratives. The data collection techniques were semi-structured interview, observation and recording. Categorization and triangulation and finally, interdisciplinary triangulation were used as data analysis techniques. Whose reflections point out that for the job insertion of a person with a disability, the university does not have in its entirety the requirements demanded by the regulations and administrative phases of job insertion, however, it is directed in some aspects which makes the worker with mild disability can perform their duties with a margin of safety and well-being. Therefore, it is suggested to make adaptations and comply with the job insertion phases and in this way make the organization comply with what the country requires to incorporate into the labor payrolls, which is a minimum of 5% of people with disabilities.

Keywords: Experiences, worker, disability, labor.

ÍNDICE DE CONTENIDO

	pp.
Agradecimiento.....	ii
Resumen.....	iii
Índice de cuadros.....	vii
Índice de figuras.....	viii
Introducción.....	ix
MOMENTO I	
Objeto de estudio.....	12
Aproximación al objeto de estudio.....	12
Propósito general.....	18
Propósitos específicos.....	18
Importancia del estudio.....	19
MOMENTO II	
Herramientas teóricas.....	22
Referencias.....	22
Precedentes históricos.....	22
Precedentes internacionales.....	24
Referente teórico.....	25
Bases teóricas.....	27
Bases legales.....	42
MOMENTO III	
Camino de la investigación.....	47
Argumento epistemológico.....	47
Naturaleza de la investigación	47
Diseño de la investigación.....	49
Determinación del sujeto de estudio.....	50

Técnica e instrumentos para la recolección de la información.....	51
Criterios de veracidad.....	54
Técnicas para el análisis e interpretación de la información.....	55
Categorización.....	55
Triangulación.....	56
MOMENTO IV	
Encuentro con la realidad.....	58
MOMENTO V	
Reflexiones.....	81
Recomendaciones.....	84
Lista de Referencias.....	85

ÍNDICE DE CUADROS

Nro	Descripción	pp
1	Categorización de Trabajador con Discapacidad.....	60
2	Categorización de Trabajador con Discapacidad.....	62
3	Categorización de Trabajador con Discapacidad.....	65
4	Matriz de triangulación.....	66
5	Matriz de triangulación.....	72
6	Matriz de triangulación.....	75

ÍNDICE DE FIGURAS

Nro.	Descripción	pp
1	Representación funcional de la inserción laboral de personas con discapacidad en la universidad	80

INTRODUCCIÓN

Las organizaciones, tienen como ideales contar con personas alineadas con sus objetivos y que se desempeñen al máximo de su potencial. Sin embargo, lejos de este, debemos ubicarnos en la realidad y en el lado a los derechos emanados por las leyes, así como lo ético y humano donde se incluyen las personas que no disponen con la totalidad de las potencialidades que les faculden desenvolverse en su condición con las exigencias de una organización, como lo son las personas con discapacidad.

Es por ello, que a partir de las situaciones de desigualdad, falta de oportunidades y discriminación que padecen algunas personas con discapacidad en el campo laboral, estos se han visto quebrantados en sus derechos, tales como el derecho al trabajo, al trato igualitario y a una vida digna.

Es por esto, que surgió la motivación de realizar un estudio en donde se pueda conocer desde las vivencias de un trabajador con discapacidad cuales han sido las condiciones a las cuales ha tenido que adherirse desde el momento que se inició su relación laboral hasta la actualidad dentro de una universidad pública del estado-Carabobo, esto apoyado con los marcos legales y las ventajas de la inclusión laboral de personas en situación de discapacidad por parte de las empresas o instituciones.

Cabe resaltar que, la inclusión según, Coelho (2013). “Busca lograr que todos los individuos o grupos sociales, sobre todo aquellos que se encuentran en condiciones de segregación o marginación, puedan tener las mismas posibilidades y oportunidades para realizarse como individuos”.

La inclusión constituye un factor de trascendental importancia para las personas sin discapacidad y con discapacidad, siendo esta última razón por la cual es necesario interiorizar que el acceso al empleo es uno de los

procesos de integración para los individuos, y aun de mayor importancia lo es para personas en riesgo de exclusión, es por esto que es fundamental que desde la gerencia de los Recursos Humanos implementen políticas y medidas especiales para que esta población sea tomada en cuenta para el desarrollo de un modelo de vida decente, autónomo e independiente, con el simple hecho de no poseer la posibilidad de conseguir un trabajo, traerá como consecuencia inmediata la privación de este derecho y con ello una serie de repercusiones.

En este sentido, se desarrolla esta investigación con el propósito interpretar las vivencias de un trabajador con discapacidad en una universidad pública de Valencia, estado Carabobo a fin de tomar en cuenta que el ámbito laboral es que se favorece el ambiente de trabajo hacia un óptimo desenvolvimiento de las personas con discapacidad insertadas, por lo que se presenta la estructura del proceso investigativo en cinco momentos; a saber:

Momento I: Objeto de estudio, donde se describe o plantea situación existente a estudiar, seguido del propósito general y específicos los cuales fueron la guía para el desarrollo del trabajo y la importancia del estudio donde se explica la relevancia y aportes del tema.

Momento II: Herramientas teóricas, conformadas por las referencias que se inician con los precedentes históricos del estudio tanto nacionales como internacionales, referentes teóricos, bases teóricas que fundamentan al estudio y las bases legales.

Momento III: Camino de la investigación, en esta parte de la investigación es donde se expone el argumento metodológico y epistemológico, naturaleza de la investigación, diseño de Investigación, determinación del sujeto de estudio, técnicas e instrumentos para la recolección de la información, técnica de la entrevista (instrumento de grabación en audio con la ayuda del cuaderno de notas), criterios de

veracidad, técnicas para el análisis e interpretación de la información, categorización y triangulación.

Momento IV: Representa encuentro con la realidad, donde se plasmaron las narrativas realizadas por el entrevistado a través del cuadro categorial y posterior matriz de triangulación.

Momento V: Finalmente se presentan las reflexiones finales.

MOMENTO I

OBJETO DE ESTUDIO

Nuestra capacidad para alcanzar la unidad en la diversidad será la belleza y la prueba de nuestra civilización. Mahatma Gandhi

Aproximación al objeto de estudio

Desde la creación del mundo, por naturaleza innata del ser humano este siempre ha estado permanentemente en la búsqueda para satisfacer sus necesidades básicas tales como son la alimentación, vestimenta, seguridad, maneras de organización entre otras, por ello se dice que el trabajo se inició desde ese momento, pasando a ser en la historia una excelente actividad humana. Comprendiendo este desde la visión del desarrollo personal, como un principio vital para satisfacer necesidades.

En función de este planteamiento, este hecho involucra a casi toda la sociedad, permitiendo el desarrollo de relaciones en torno al trabajo cuyo tiempo de la vida transcurre mayormente laborando, de allí que el acceso al empleo/trabajo es de trascendental importancia en los procesos de integración de los individuos, y aun de mayor importancia para los seres humanos vulnerables o en riesgo de exclusión, dado que el trabajo es fundamental para el desarrollo de un modelo de vida digno, autónomo e independiente que debe estar accesible a todas las personas sin distinción de raza, credo, ni discapacidad, por lo que todos deben ser incluidos. Cuando se hace mención a ser incluidos laboralmente, la Organización Mundial del Trabajo, (OIT 2002) plantea que:

La inclusión laboral significa ofrecer trabajo de forma activa a las personas con discapacidad, dejando atrás la discriminación, e intentando que las vidas de estos trabajadores se normalicen en todos los ámbitos. La

participación de las personas con discapacidad en los procesos económicos y productivos se convierte en un aspecto prioritario de la acción encaminada a la búsqueda de la igualdad de oportunidades. (p.56).

En este sentido, la inclusión laboral de personas con discapacidad busca que éstas tengan su cuota de participación en los procesos económicos y productivos, además que gocen de las mismas oportunidades que el resto de la población, teniendo en cuenta que las personas con discapacidad son todas aquellas que presentan deficiencias físicas y motoras, mentales, sensoriales, psíquicas, auditivas, visuales e intelectual, entre otras bien sea estos temporales o permanentes, teniendo estas múltiples desventajas en el campo laboral para la inclusión en el mismo. Delgado (2008) plantea:

Las personas discapacitadas, quienes a lo largo de la historia han sido víctimas de vejaciones, maltratos e injusticias, hoy en día hacen un genuino esfuerzo por reafirmar su lugar en la sociedad en una búsqueda constante por uniformar la calidad de vida de todos los hombres definiéndose como un grupo con características propias, con leyes y reglamentos que protegen sus derechos fundamentales y con un discurso integrador a los procesos en general. (p.34)

De allí que, hay que tener en cuenta que, integrado un todo, pero incluido es que somos sujetos de derecho, por tanto, la integración social y laboral para las personas con discapacidad, el solo hecho de no poseer la posibilidad de conseguir un trabajo, traerá como consecuencia inmediata la privación de este derecho y con ello una serie de consecuencias. Sin embargo, hay que estar conscientes de que las personas tienen actitudes y aptitudes para ejercer alguna labor que le permita obtener una contraprestación económica que le garantice un nivel de vida digno, cómodo y seguro.

De acuerdo a lo referenciado, es importante acotar que las personas con discapacidad han pasado a través del tiempo por un proceso de

reconocimiento y reivindicación en especial durante los siglos XX y XXI, con respecto al trabajo. Inicialmente durante el siglo XIX y bien entrado el XX las personas con discapacidad eran llamadas despectivamente inválidos, minusválidos, o con un término más sutil, incapacitados.

Siendo determinado la definición por la Organización Mundial de la Salud (OMS 2001), la discapacidad “es un fenómeno complejo que refleja una relación estrecha y al límite entre las características del ser humano y las características del entorno en donde vive, esta discapacidad puede ser: física o motora, psíquica, sensorial, auditiva e intelectual” (p.1).

Cabe mencionar además que, las iniciativas en contra de esta situación surgieron aisladamente a mediados del siglo XX, sin embargo, no es hasta 1950 donde la Organización de las Naciones Unidas (ONU) desarrolla algunas estrategias de capacitación y colocación laboral para las personas con discapacidades. Aún con estos esfuerzos, los resultados obtenidos eran mínimos, por tanto, tuvo que pasar más de tres décadas para que comenzaran a generarse resultados con mayor repercusión.

Por su parte, la Organización Internacional del Trabajo (OIT) también realizó esfuerzos para el reconocimiento de los derechos laborales de los discapacitados, pero aún prevalecían los prejuicios culturales hacia las personas con discapacidad, y sin ninguna legislación que regulara esta situación prevalecía el criterio del seleccionador de personal quien descartaba de inmediato a estas personas considerándolas no aptas para el trabajo.

En el mismo orden de ideas, según la Organización Internacional del Trabajo (OIT) es necesario un doble enfoque para la inclusión de la discapacidad: uno centrado en los programas o iniciativas específicas que les permitan superar las desventajas o barreras particulares y otro, que garantice la inclusión de las personas con discapacidad en los servicios y actividades como la formación profesional, la promoción del empleo, planes de protección social y estrategias para la reducción de la pobreza.

De acuerdo a estadísticas mundiales se tiene que en México el porcentaje de PCD era de 1.93 por ciento, cifra menor comparada con la que ofrecen organismos como el INEGI de 6.4 por ciento. Díaz (2013). En Chile, el 20% de la población tiene discapacidad (ENDISC, 2015) y la mitad de ellos, es decir, 1 millón 400 mil personas, pertenece a los dos quintiles más pobres del país, que en la actualidad registran las menores tasas de empleo (35% versus el 58,9% del quintil más acomodado), López (2020).

A nivel mundial, aproximadamente mil millones de personas tienen una discapacidad, es decir un 15% de la población total. (OMS 2021), alrededor del 80 por ciento de este número están en edad de trabajar, según la Organización Internacional del Trabajo (OIT, 2018). De acuerdo a la Comisión Económica para América Latina y el Caribe CEPAL (2016), Ecuador es el principal país latinoamericano donde existe un alto nivel de discapacidad, luego le sigue México y por último Panamá.

Por su parte, Venezuela como país miembro de la ONU y de la OIT, ha ratificado las recomendaciones que ambos organismos han promulgado en materia del trabajo de personas con discapacidad, para el año 2006, los esfuerzos del Estado venezolano en materia de legislación se cristalizan a través de la promulgación de la Ley para Personas con Discapacidad, donde se divulgan formalmente los derechos de tales personas, se incluyen aspectos como la capacitación y formación para el trabajo, los aspectos pertinentes a la certificación de discapacidad y el derecho fundamental al trabajo. Además, en el artículo 28 de la Ley para Personas con Discapacidad (2007) se ordena que “Los órganos y entes de la Administración Pública Nacional, Estatal y Municipal, así como las empresas públicas, privadas o mixtas, deberán incorporar a sus plantillas de trabajo no menos del cinco por ciento (5%) de personas con discapacidad permanente de su nómina total”. (p.11)

En función de lo establecido y con las realidades que se viven se puede conocer que pareciera que este artículo no se está cumpliendo a cabalidad,

lo que pudiera obedecer a diversas situaciones tales como el desconocimiento, falta de recursos, la no adaptación de los puestos de trabajos para ofrecer comodidad al empleado con discapacidad, entre otros. Que no permite el goce de los beneficios y asignaciones económicas y otros derechos económicos y sociales otorgados por parte del Sistema de Seguridad Social, de acuerdo con la ley.

También apunta, la Confederación de Sordos de Venezuela (Consoven 2021), señaló que 42,3 % de las personas con discapacidad en el país "nunca han trabajado ni trabajan por razones asociadas a su discapacidad" (p.1). Lo que calificó como una exclusión laboral.

Desde este punto de vista el problema parece sencillo, sin embargo, al analizarlo de manera más amplia se deben considerar aspectos incluso como la cultura, los recursos necesarios para la inserción, la falta de información, entre otros, así lo de esta forma la inserción laboral de personas con discapacidad no sólo se reduce a un problema de legislación, sino que contiene elementos sociales, culturales y éticos-deontológicos, antropólogos, entre otros.

En consecuencia, es menos complejo analizar la situación de una persona con discapacidad como espectador que permitiéndole ser actor de su propio progreso, por tanto, tratar de desvanecer las barreras psicológicas de las personas en general con respecto a la discapacidad es una tarea ardua que debe comenzar con un proceso de sensibilización y formación donde se aborden aspectos en cuanto a valores fundamentales como la dignidad, la igualdad y el respeto a los derechos de las personas con discapacidad, especialmente el derecho al trabajo y otros.

Estas personas puede interactuar de manera efectiva en un ambiente de trabajo, desempeñar eficazmente las tareas para las que están capacitados, tienen las calificaciones adecuadas y no estar sujeto a discriminación.

Sandoval (2019). apunta,

Discriminar es ofrecer un trato distinto que origina una desventaja o limita el disfrute de los derechos humanos, en muchos de los casos desemboca en comportamientos inadecuados hacia nuestros pares, llevando a generar prácticas de exclusión social que impide el natural desarrollo de todos dentro de una sociedad.(p.125)

Es por ello, que las personas con discapacidad experimentan todo tipo de contextos prejuiciosos cuando buscan integrarse en el mercado laboral, tanto para obtener un empleo como en su desarrollo profesional, en la conformidad de su vida personal, en la adaptación del puesto de trabajo, en la movilidad, en la consideración de género y hasta en lo remunerativo.

De acuerdo a ello, el empleado garantizará de manera específica la protección de estos trabajadores. Es por eso, que deberá tener en cuenta en las evaluaciones de los riesgos (ergonomía), tanto el colectivo de trabajadores especialmente sensible que exista en la empresa como los factores de riesgo que pueden afectarle, por lo que, en base a estas consideraciones, tomar las precauciones y medidas de protección necesarias. Asimismo, debe ser capaz de organizar y dirigir las actividades laborales, creando e identificando condiciones de exposición al riesgo, por lo que debe garantizar la salud de sus trabajadores en el trabajo y cumplir de ese modo la deuda de seguridad que contrae con ellos al darles trabajo.

Siguiendo esta misma línea, el estado Carabobo, cuenta con un amplio parque industrial favorecido por la localización estratégica del mismo, cercano a los principales puertos del país, con disponibilidad de personal calificado y con vías de acceso y comunicación diversas. En él se han establecido muchas empresas en diversos sectores, tanto de manufactura como de servicios. De la misma forma, existen organizaciones tanto públicas

y privadas que brindan diversidad de servicios tales como salud, vestido, alimentación, transporte, educación, entre otras que también deben cumplir con las exigencias de la Ley para las Personas con Discapacidad. (LPD).

Cabe señalar que cada organización debe incluir en su filosofía organizacional el apoyo a las personas con discapacidad que deben emplear, donde el Departamento de Recursos Humanos o de Personal debe tener presente durante el proceso de selección, sin embargo parece ser muy limitado y muchas empresas e instituciones no se da la debida importancia a esta ley y ni siquiera el comportamiento adecuado que facilite la integración al trabajo digno teniendo en cuenta las condiciones ambientales que exige la norma.

En función de ello, surge la iniciativa de conocer a profundidad como es el proceso de inserción laboral en una universidad pública del estado Carabobo a través de las vivencias de un trabajador con discapacidad que labora en la misma y de esta manera, poder adentrarse en esta realidad que vive este grupo de personas que, de acuerdo a la literatura son exclusivos y discriminados tanto para ser incluidos laboralmente, como en sus lugares de trabajo en cuanto al trato y a las condiciones ambientales que se deben tener presentes para la protección sobre riesgos. Por tal motivo, surge la siguiente interrogante que da origen a esta investigación: ¿Cómo es la vivencia de un trabajador con discapacidad en una universidad pública de Valencia, estado Carabobo?

Propósito general

Interpretar las vivencias de un trabajador con discapacidad en una universidad pública de Valencia, estado Carabobo.

Propósitos Específicos

- Conocer cómo fue el proceso para la inserción laboral en la organización.
- Describir las funciones que realiza el trabajador en la universidad.

- Determinar la valoración del trabajador con discapacidad en una universidad pública de Valencia, estado Carabobo.
- Producir la comprensión – hermenéutica del trabajador con discapacidad en una narrativa y de la investigación convivida.

Importancia del estudio

A partir de la situación de desigualdad y discriminación a las que se han tenido que enfrentar las personas en situación de discapacidad. Dicho pensamiento es el causante de que hoy en día un gran número de personas, si no es la mayoría, hayan crecido bajo la vulneración imperiosa de sus derechos fundamentales entre ellos el derecho al trabajo. Según la OIT (2019).En tal sentido, encontrar trabajo puede ser difícil para las personas con discapacidad, aunque el número de personas con discapacidad en la población activa ha aumentado en muchos países, en parte debido al cambio de actitudes y a la mejora de la legislación, sin embargo, “si tienes una discapacidad, sigues teniendo más probabilidades de quedarte sin trabajo que una persona que no la tenga”.

Este estudio, se considera importante, puesto que las personas con discapacidad son sujetos de especial protección que requieren el desarrollo de políticas públicas que den cuenta de su atención y del disfrute seguro y total de sus derechos. Las personas con discapacidad son niños y niñas, adolescentes, jóvenes, mujeres y hombres, y adultos mayores, de distintas etnias, en diversas condiciones sociales y económicas, que están expuestas a situaciones de discriminación y exclusión social que les impide ejercitar sus derechos y libertades al igual que el resto, haciéndoles difícil participar plenamente en las actividades ordinarias de las sociedades en que viven.

En el mismo orden de ideas, este estudio se considera relevante puesto que, el caso de las personas con limitaciones físicas de cualquier índole, a quienes, cultural y socialmente, no se les ha dado un espacio de plena de

inclusión laboral en una sociedad cada vez más competitiva, individualista y poco integradora le muestra pocas posibilidades, e incluso no en un porcentaje significativo de las organizaciones no se acondicionan los ambientes para permitir una mayor afluencia y fácil manejo de las personas con discapacidad, aunque se tiene conocimiento de que es necesario ser competentes, efectivos y productivos, las personas con discapacidad también pueden serlo, pero requieren, más que otros, de un impulso.

En este mismo contexto, el aporte social de este estudio está en que las personas con discapacidad son individuos activos en el ámbito laboral miembros de una sociedad. Las mujeres y los hombres ejercen una actividad laboral, ya sea en puestos de trabajo poco idóneos, especialmente en el sector informal. Sin embargo, la mayoría no tiene ningún enfoque de empleo, porque muchas de las limitaciones que deben afrontar en su búsqueda o en el lugar de trabajo se deben no solo a las barreras sociales, sino también a su propia discapacidad, lo cual fundamenta la realización de este trabajo.

Por otro lado, culturalmente habría que plantearse si realmente los esfuerzos que se realizan a favor de la inserción laboral de las personas con discapacidad van orientados a satisfacer sus necesidades o simplemente son iniciativas de control social, o si se profundiza con el nivel de inclusión pertinente puesto que, se debe al hecho de tener conciencia reflexiva y minimizar la discriminación a las personas por simplemente ser diferentes, es una conducta alejada de esta reflexividad, donde los menos aventajados, son destinados al fracaso y al rechazo social.

Desde el punto de vista organizacional, para las empresas trasciende un aporte significativo puesto que es algo nuevo y conocer de parte de un trabajador con discapacidad cuales han sido las debilidades y fortalezas, ventajas y desventajas, lo positivo y lo negativo que pudiera tomarse en cuenta a fin de optimizar los procesos y ofrecer mejoras en beneficio de los

trabajadores con discapacidad, al mismo tiempo que se reflexione sobre la necesidad que estas personas padecen por no tener fuentes de trabajo que les permitan ganarse la vida de manera digna.

De lo anterior expuesto, con el propósito de velar por sus derechos fundamentales, disminuir la discriminación que pueden padecer y reducir el porcentaje de pobreza, que ha afectado a esta población por la falta de oportunidades laborales que se les presentan como consecuencia de su discapacidad. Asimismo, se espera dar a conocer en el presente trabajo investigativo, las condiciones laborales que les corresponde a las personas en situación de discapacidad, la normativa que les ampara, el tipo de contratación, la estabilidad con la que cuentan en el trabajo, principios en los que se deben basar los reglamentos internos y los beneficios que podrían producirse para las empresas al incluir personas con discapacidades.

A nivel institucional, este trabajo demuestra el vínculo existente entre la Universidad y la sociedad, muchas veces cuestionado. En este trabajo se involucran tanto la Universidad y la sociedad representada por las personas con discapacidad y tiene la propósito de brindar a la sociedad un conocimiento básico, respecto al tema de inclusión laboral de personas en situación de discapacidad, que permitan impulsar su contratación en las empresas y organizaciones del país, mejorando sus oportunidades de empleo y, en consecuencia, su calidad de vida.

MOMENTO II

HERRAMIENTAS TEÓRICAS

Referencias

Los antecedentes de un estudio obedecen a todas las investigaciones que se han realizado sobre la temática y que se relacionen directamente con los objetivos que se desean alcanzar, al respecto los antecedentes son definidos por Tamayo y Tamayo (2004). Como “una síntesis conceptual de las investigaciones o trabajos realizados sobre el problema planteado”. (p.146). Es importante por ello, respaldarse en otras investigaciones relacionadas al objeto de estudio, de acuerdo a la similitud o aporte que brindan”. En tal sentido se presentan los siguientes antecedentes:

Precedentes Históricos

El trabajo de investigación realizado por Albornoz y González (2014). En su trabajo titulado integración de personas con discapacidad en el contexto laboral universitario, realizado en la Universidad Dr. José Gregorio Hernández, Venezuela. Cuyo objetivo fue mostrar un análisis crítico descriptivo del proceso de integración de las personas con discapacidad en el contexto laboral universitario como realidad venezolana. Tomando en cuenta los criterios de Álvarez (2012), Casado (2004) y Echeita (2007), entre otros. Se enmarcó en un paradigma interpretativo-cualitativo. Se utilizó como técnica de recolección de datos la observación participante, considerando conductas y procesos de integración en el ámbito laboral de las personas con discapacidad.

Finalmente, se concluyó que actualmente las universidades deben hacer transformaciones administrativas y organizacionales, en función de lograr la

inclusión e integración laboral de las personas con discapacidad, mediante la ejecución de acciones que incluyan a todo el personal.

Este estudio fue interesante revisarlo, puesto que desde hace años anteriores se está haciendo investigación al respecto con miras a que, se tomen en cuenta a las personas con discapacidad y se les dé la oportunidad de ser insertados laboralmente, que los puestos de trabajo sean adecuados, sin embargo, son pocos los resultados que se han obtenido al respecto.

Seguidamente, Lozada (2013). Mecanismos de inserción laboral aplicados a las personas con discapacidad por la Dirección de Recursos Humanos de una Universidad venezolana. Cuyo objetivo fue: Analizar los mecanismos de inserción laboral para las personas con discapacidad que aplica la Dirección de Recursos Humanos de una Universidad Venezolana. Metodológicamente se apoyó en la investigación descriptiva y de campo para recabar la información del tema objeto de estudio. En tal sentido, la técnica que se utilizó fue la encuesta a través de los cuestionarios como instrumentos de medición, los cuales se sometieron a evaluación por un grupo de expertos en el área.

En este sentido, la investigación arrojó como resultado; la inexistencia de mecanismos de inclusión que incentiven el ingreso a nuevos trabajadores con condiciones especiales, ciertamente la institución cuenta con personal obrero y/o administrativo que poseen estas características; sin embargo no han sido producto de las nuevas políticas que rige el marco regulatorio vigente en el país, conclusión que merece una revisión por parte de los encargados de gerenciar el talento humano; puesto que no se trata de un porcentaje que no se está cumpliendo, sino de impulsar oportunidades de desarrollo profesional al resto de la población afectada.

Esta investigación fue importante puesto que existe un desasosiego ante la situación laboral de las personas con condiciones especiales, por ello se desarrolló el estudio de los Mecanismos de Inserción Laboral Aplicados a las Personas con Discapacidad por la Dirección de Recursos Humanos,

tomando en cuenta que es necesario que se reflexione al respecto y se estudien las políticas que permitan la inserción laboral a este grupo vulnerable.

Precedentes Internacionales

Zimbrón (2022). Estudio de caso del programa de inclusión laboral a personas con discapacidad en el sureste mexicano. El objetivo de este artículo es analizar por qué la inclusión laboral a Personas con Discapacidad (PCD) ha ido en decremento durante el periodo 2013-2018 en el sureste mexicano, a pesar de que en el país se cuenta con diferentes legislaciones, mecanismos y programas (nacionales y estatales) enfocados a la inclusión laboral a PCD, la metodología fue a través de estudio de caso a un programa de rehabilitación e inclusión laboral, por medio de entrevistas, observación participante, revisión documental de diferentes fuentes de información y políticas públicas de reciente creación.

Como resultado, para la mayoría de los empresarios participantes del programa, la inclusión laboral a PCD fue una experiencia positiva, se concluye que un programa de inclusión laboral sólo es el inicio hacia la inclusión de PCD en el ámbito laboral, pero no es suficiente. La inclusión necesita que las autoridades, sociedad en general, PCD y academia se involucren e informen del tema. Todos somos responsables en nuestras acciones diarias de hacer real no sólo la inclusión laboral, sino también la social.

Fierro, Vaca , Molina y Armijos (2022). Desarrollo de profesionales con discapacidad: obstáculos, retos e inclusión en el entorno laboral y social UNIANDES, Sede Ambato, Ecuador. La presente investigación evidencia que en los últimos años las personas con discapacidad se han abierto un espacio de participación activa dentro de la sociedad, suponiendo un gran reto tanto para el entorno en el que se desarrollan y para ellos mismos

debido a la forma en que estos llevan a cabo su desempeño total dentro de la sociedad, con todo y sus limitaciones, se constituyen como aquellos por medio de los cuales se logra forjar una sociedad equitativa e inclusiva, en la que impera el respeto hacia el otro sin discriminación de su condición, de forma en que estos decidan y se desarrollen en una sociedad que les preste todas las oportunidades adecuadas al caso. Los resultados evidencian que las personas con discapacidades se enfrentan a obstáculos y adversidades reflejados en estereotipos, falta de apoyo laboral, familiar, de amera que afecta su desarrollo profesional y emocional.

Espinoza (2018). Inserción laboral de las personas con discapacidad en Ecuador Labor. El gobierno ecuatoriano ha llevado a cabo programas masivos dirigidos a la inserción laboral para los discapacitados. Se analizó el entorno y los factores que inciden en la inserción laboral de las personas con discapacidades en el Ecuador. Dentro de los resultados se encontró que se cuenta con un marco legal e incentivos tributarios que fomentan la inclusión laboral de este grupo de atención prioritaria, pero no existen datos estadísticos completos que confirmen los resultados de estas medidas.

Referente Teórico

Teoría de los Derechos Humanos

Existen muchos y muy variados los conceptos sobre los Derechos Humanos (DDHH); han ido cambiando a lo largo de la historia, fueron contruidos a partir de necesidades humanas, de las luchas para satisfacerlas, y de los logros obtenidos. Son distintos los orígenes desde los cuales se habla de ello: puede ser desde la filosofía, el derecho o la sociología, por solo nombrar algunos.

Efectivamente, según René Cassin, coautor de la Declaración Universal de Derechos Humanos “la defensa y promoción de los derechos humanos abarca todas las dimensiones del quehacer humano al considerarlas a la luz de la dignidad humana”. Según Ruiz (citado por Rice, 1984) menciona que los derechos humanos son:

Exigencias básicas del ser humano, en todos los tiempos, lugares y culturas que se van concretando en el curso histórico en derechos públicos subjetivos tanto individuales como sociales, que también tienen un punto en común al que todos se refieren, que es la necesidad de respetar la dignidad de la persona y de todos los valores que fluyen de esa dignidad que son básicamente, la libertad, la igualdad y la solidaridad. (p.7)

Sin duda, esta recopilación no es completa, ya que tanto en Venezuela como en América Latina van surgiendo desde la realidad una serie de definiciones que recogen la experiencia de estos últimos años, pero constituye un buen punto de partida, una primera aproximación al tema. En este orden afirma Nikken (2006)

La noción de derechos humanos se corresponde con la afirmación de la dignidad de la persona frente al estado. El poder público debe ejercerse al servicio del ser humano: no puede ser empleado lícitamente para ofender atributos inherentes a la persona y debe ser vehículo para que ella pueda vivir en sociedad en condiciones cónsonas con la misma dignidad que le es consustancial. La sociedad contemporánea reconoce que todo ser humano, por el hecho de serlo, tiene derechos frente al Estado, derechos que éste, o bien tiene el deber de respetar y garantizar o bien está llamado a organizar su acción a fin de satisfacer su plena realización. Estos derechos, atributos de toda persona e inherentes a su dignidad, que el Estado está en el deber de respetar, garantizar o satisfacer son los que hoy conocemos como derechos humanos. (p.7)

Los derechos humanos poseen características muy precisas por lo que establece la fuerza de aplicación, son innatos del ser humano y su dignidad; universales por tanto no necesita perfil específico del individuo, todos poseen derechos, propios e intransferibles, no existe renuncia posible a los derechos y su dignidad, pueden en algún momento histórico ser suspendidos estos derechos, mas no perderlos por ninguna causa.

Bases teóricas

Todo trabajo de investigación corte científico, debe estar sustentado teóricamente por diversidad de autores y teorías que subyacen de otros estudios profundos respecto al tema. En función de ello, según Arias (1999); señala que:

Comprenden un conjunto de conceptos y proposiciones que constituyen un punto de vista o enfoque determinado, dirigido a explicar el fenómeno o problema planteado. Esta sección puede dividirse en función de los tópicos que integran la temática tratada o de las variables que serán analizadas. (p.39).

De acuerdo a este planteamiento, la investigación que aquí se desarrolla, lleva implícita una serie de investigaciones o estudios ya previamente validados que sustentan la temática abordada, servirán además para tratar los resultados de la investigación a fin de que esta sea válida y confiable, por lo que se éstos se desglosan a continuación.

Proceso de inserción laboral

En el proceso de inclusión laboral o integración, se realizan acciones transitorias que están alineadas en tendencias conductuales y modernas para la contratación de candidatos a un puesto de trabajo, cumpliendo con políticas públicas y en función a los escenarios sociales, educativos,

empresariales y de interés para el contratante. En este sentido, según Sesame (2021) se asocia a:

Todo proceso íntegro por el cual intervienen diferentes factores, desde las particularidades y características que presentan las personas hasta las oportunidades que ofrece el mercado laboral. Por lo tanto, se crea un mix entre empleabilidad y ocupabilidad. Mediante la inserción laboral se seleccionan perfiles más adecuados a los puestos de empleo en función del análisis de competencias, las adaptaciones de puestos o la accesibilidad.

De acuerdo a este planteamiento, no se trata solo de insertar a la persona con discapacidad al campo laboral, es además adecuar todo lo que sea necesario para su fácil desenvolvimiento y permanencia dentro de la organización, tomando en cuenta la discapacidad que este tenga y por ende puede ejercer sus funciones con el menor sacrificio posible.

Por otro lado, se encuentra González y Pérez (2017), quienes manifiestan que “la inserción laboral representa aquel proceso sistemático para la incorporación de una persona dentro de una actividad empresarial o productiva, siempre que cumpla con las condiciones interpersonales y sistémicas que busca la empresa”. Esto demuestra que el trato y la sensibilidad que se tenga desde el momento que ésta se incorpora, durante el desarrollo de las actividades y el cierre de las mismas se tome en cuenta la discapacidad que representa y por tanto se le dé buen trato. Además, que se requiere definir el perfil del puesto, incluidas las capacidades de la persona y las exigencias de la tarea para la cual se requiere una persona con discapacidad para evitar luego de su contratación la deserción laboral; todo esto dependerá de los objetivos que buscan alcanzar la organización o empresas.

Adicionalmente, indicaron Monereo, Fernández y López (2016), que dentro de la sociedad la inserción laboral “es un elemento de vital importancia para reducir las brechas de desigualdades ante las

oportunidades, para que personas según su condición física, económica y social puedan realizar actividades laborales como medio para obtener ingresos que les permitan vivir mejor” (p.13). Según lo indicado por estos autores, la inserción laboral tiene un impacto en aspectos sociológicos ya que corresponde a un proceso transitorio que permite a las personas ser coprotagonistas en el desarrollo económico y empresarial de un país aun no contando con las capacidades con las que otra persona pueda tener.

Funciones de los procesos de inserción laboral

Dentro de las funciones que se tienen que tener en los procesos de inserción laboral, Sesame (2021). Define que actualmente hay distintas formas de acceso al empleo, el proceso de inserción laboral ya sea destinado ayudar a jóvenes o discapacitados, promueve el asesoramiento en la búsqueda de empleo y acompañan paso a paso en la transición hacia el mercado laboral permitiendo lo siguiente:

- Información y sensibilización a las organizaciones para la incorporación laboral de las personas discapacitadas o que poseen menos experiencia.
- Asesoramiento sobre la legislación laboral sobre este tipo de contratos y todo lo que conlleva.
- Diseño de planes personalizados de inserción laboral.
- Orientación profesional mediante iniciativas individuales y grupales.
- Creación de acciones para mejorar el nivel de empleabilidad
- Seguimiento de la evolución profesional de las personas que se incorporan al puesto de empleo facilitando su adaptación.

Seguidamente, en el artículo publicado en CEUPE (2023). Se entiende por inserción laboral a la situación en la cual una persona logra encontrar (luego de un proceso constante de búsqueda) un empleo que se ajusta a sus conocimientos, habilidades e intereses profesionales.

En tal sentido, es necesario que se minimice la brecha que por décadas de historia aún persisten situaciones desfavorables para un discapacitado que no puede gozar de su derecho de formar parte de actividades económicas, ya que se lo considera incapaz o limitado por sus problemas físicos, visuales, auditivos, sensoriales, entre otros y darle la oportunidad para que pueda desenvolverse en funciones que se puedan adaptar a su discapacidad, puesto que en la medida que vaya adquiriendo la habilidades y destrezas se desenvolverá cada día mejor.

Inserción laboral de personas con discapacidad

El concepto de inserción laboral engloba la práctica total de elementos que potencian el desarrollo laboral de un individuo. Mayor (2003). Destaca que se puede decir, es un término utilizado para especificar “el proceso de incorporación de las personas a la actividad económica” (p.3). De igual forma ha sido considerado un indicador con lo que las sociedades miden el bienestar social de su población.

Por lo tanto, la inserción laboral abre una interposición apoyada en procesos que fomentan la independencia de la persona posibilitando una inserción plena a un puesto de trabajo y al sostenimiento del mismo, asentado en prácticas que permitan que el individuo conecte la necesidad de formación con las habilidades de su vida autónoma. De tal manera que goce del acceso a un trabajo decente, estable y de calidad supone una de las vías más trascendentales para la inserción laboral de las personas con discapacidad, ya que promueve la autoestima, la independencia económica, las relaciones sociales y hace que la persona sienta útil. Las instituciones y organizaciones deben ser inclusivas y facilitar la integración de las personas con discapacidad, cuyo nivel de participación se expanda progresivamente y que, por derecho propio logren ocupar de manera eficaz un puesto de trabajo.

Integración de persona con discapacidad en el contexto laboral universitario

Sobre este aspecto, Aguilar (2000), Feliz y Ricoy (2004), citados por Álvarez (2012), refieren que “la institución universitaria se convierte en un modelo de referencia para la comunidad, donde refleje con transparencia la puesta en práctica de verdaderas políticas y acciones de igualdad” (p.14). En el mismo orden de ideas, expresa Álvarez (2012) que es necesario “un enfoque global interactivo contextual de integración, donde se asuma el compromiso, garantizar las mejoras respecto a la situación y fortalecimiento de todas las medidas necesarias para la igualdad y desarrollo social de las personas con discapacidad” .Esto se traduce a un trabajo profundo y reflexivo de la problemática presente en este ámbito laboral universitario y proponer acciones contundentes para la solución oportuna de las necesidades presentes en las personas con discapacidad, desde un enfoque inclusivo e integrador.

Esto indica claramente que se hace necesaria una profunda reflexión sobre esta situación social que se tiene pendiente con las personas con discapacidad, es posible abrir esa brecha si todos tenemos la sensibilidad de mejorar las condiciones para que ellos se incorporen al mismo tiempo que se facilite su acceso y permanencia en la organización.

Discapacidad

Para la Organización Mundial para la Salud (2018). La discapacidad es un término general “que abarca las deficiencias, las limitaciones de la actividad y las restricciones de la participación” (p.1). Las deficiencias son problemas que afectan a una estructura o función corporal; las limitaciones de la actividad son dificultades para ejecutar acciones o tareas, y las restricciones de la participación son problemas para participar en situaciones vitales. Por consiguiente, la discapacidad es un fenómeno complejo que refleja una interacción entre las características del organismo humano y las características de la sociedad en la que vive.

Otra definición es de la Convención de las Naciones Unidas, (2006). Donde plantea que, "La discapacidad es un concepto que "evoluciona y que resulta de la interacción entre las personas con deficiencias y las barreras debidas a la actitud y al entorno que evitan su participación plena y efectiva en la sociedad, en igualdad de condiciones con las demás" (p.32).

Para la Organización Internacional del Trabajo OIT, (2018). Las personas con discapacidad representan mil millones de personas, un 15% de la población mundial, muchas en edad de trabajar, sin embargo su derecho a un trabajo decente, es con frecuencia denegado, y se enfrentan a enormes barreras actitudinales, físicas y de la información, que dificultan el disfrute a la igualdad de oportunidades en el mundo del trabajo. Estas experimentan mayores tasas de desempleo e inactividad económica y están en mayor riesgo de una protección social insuficiente la cual es clave para reducir la pobreza extrema.

Los esfuerzos de la OIT para incluir personas con discapacidad cubren toda su gama de actividades, incluidas sus prácticas internas y alianzas con otras agencias como la ONU, entre otras, y como queda reflejado en la Estrategia y Plan de Acción para la inclusión de la discapacidad. La finalidad de estas estrategias y plan de acción, es dirigir los esfuerzos de la OIT destinados a convertirla en una organización que incluye realmente a las personas con discapacidad y mediante la creación de oportunidades de empleo decente para todos los hombres y mujeres con discapacidad. Rigiéndose por los principios siguientes: No discriminación, Igualdad de oportunidades, accesibilidad, respeto por la discapacidad, Igualdad de género y participación a través de las organizaciones que las representan.

Personas con discapacidad

Es importante señalar que en la Ley para Personas con Discapacidad (2007), define a las Personas con discapacidad como:

Son todas aquellas personas que por causas congénitas o adquiridas presenten alguna disfunción o ausencia de sus capacidades de orden físico, mental, intelectual, sensorial o combinaciones de ellas; de carácter temporal, permanente o intermitente, que al interactuar con diversas barreras le impliquen desventajas que dificultan o impidan su participación, inclusión e integración a la vida familiar y social, así como el ejercicio pleno de sus derechos humanos en igualdad de condiciones con los demás.(art. 6)

Se reconocen como personas con discapacidad: Las sordas, las ciegas, las sordociegas, las que tienen disfunciones visuales, auditivas, intelectuales, motoras de cualquier tipo, alteraciones de la integración y la capacidad cognoscitiva, las de baja talla, las autistas y con cualesquiera combinaciones de algunas de las disfunciones o ausencias mencionadas, y quienes padezcan alguna enfermedad o trastorno discapacitante; científica, técnica y profesionalmente calificadas, de acuerdo con la Clasificación Internacional del Funcionamiento, la Discapacidad y la Salud de la Organización Mundial de la Salud.

En consecuencia las personas con discapacidad son todas aquellas, que ya sea desde su nacimiento o por cualquier otra cosa posean alguna limitación que puede ser visual, auditiva, motora, psicológica entre otras, de tal manera que no le permita desenvolverse con total normalidad y facilidad dentro de su rutina diaria entre ello, en el campo laboral.

Tipos de discapacidad

Según FUNDEMÁS, (2014). Existen los siguientes tipos de discapacidad:

-Discapacidad física: consiste en falta, deterioro o alteración funcional de una o más partes del cuerpo, y que provoque inmovilidad o disminución de movilidad.

-Discapacidad sensorial: se divide en discapacidad auditiva y discapacidad visual.

-Discapacidad auditiva: consiste en el deterioro o falta de la función sensorial de oír (sordera parcial o total, dificultades para hablar)

-Discapacidad visual: consiste en el deterioro o falta de la función sensorial de ver (visión disminuida, ceguera).

-Discapacidad intelectual: consiste en limitaciones significativas en el funcionamiento intelectual y en la conducta adaptativa, que se manifiesta en habilidades adaptativas conceptuales, sociales y prácticas.

-Discapacidad mental consiste en alteraciones o deficiencias en las funciones mentales, específicamente en el pensar, sentir y relacionarse. Es conocido también bajo el término de “Discapacidad psicosocial”.

Clasificación y certificación de las personas con discapacidad

En 1980 la Asamblea Mundial de la Salud aprobó la Clasificación Internacional de deficiencias, discapacidades y minusvalías (CIDDM). Eran tres niveles claramente definidos:

Las deficiencias, entendidas como consecuencias permanentes de las enfermedades y accidentes en el nivel corporal, fisiológico u orgánico;

Las discapacidades, entendidas como las restricciones en la actividad de un individuo debidas a cualquier deficiencia; y

Las minusvalías, entendidas como las situaciones de desventaja, derivadas de deficiencias o discapacidades, que limitan o impiden participar o desempeñar roles sociales en niveles considerados como normales.

Tras los avances de investigación en los principios de los años 90 genero la necesidad de una revisión a fondo de las CIDDM, para elaborar una calificación más completa, es por ello para mayo del 2001, la Asamblea Mundial de la Salud aprobó una nueva clasificación, con el título Clasificación Internacional del Funcionamiento, de la Discapacidad y de la Salud (CIF), distanciándose de la anterior clasificación (CIDDM).

Esta clasificación se basa en cuatros componentes:

-Funciones y estructuras corporales: Las funciones y estructuras corporales se clasifican en dos secciones diferentes. Estas dos clasificaciones están diseñadas para usarse paralelamente. Por ejemplo, las funciones corporales incluyen los sentidos básicos humanos, como es el caso de las “funciones visuales” y de las estructuras relacionadas con ellas que aparecen como “ojo y estructuras relacionadas”.

-Actividad y participación: cubre todo el rango de áreas vitales (ej. desde el aprendizaje básico o la mera observación, hasta otras áreas más complejas tales como interacciones interpersonales o empleo). El componente puede utilizarse para indicar actividades (a) o participación (p) o ambos.

-Factores ambientales: constituyen el ambiente físico, social y actitudinal en el que las personas viven y desarrollan sus vidas. Los factores son externos a los individuos y pueden tener una influencia negativa o positiva en el desempeño/realización del individuo como miembro de la sociedad, en la capacidad del individuo o en sus estructuras y funciones corporales.

-Factores personales: están organizados en la clasificación contemplando dos niveles distintos:

-Individual: en el contexto/entorno inmediato del individuo, incluyendo espacios tales como el hogar, el lugar de trabajo o la escuela.

-Social: estructuras sociales formales e informales, servicios o sistemas globales existentes en la comunidad o la cultura, que tienen un efecto en los individuos.

En Venezuela la Ley para las Personas con Discapacidad según, el artículo 7 expresa: La calificación y certificación de la discapacidad, es competencia de profesionales, técnicos y técnicas, especializados y especializadas en materia de discapacidad, en el área de competencia pertinente, adscritos al Sistema Público Nacional de Salud.

Seguidamente, el Consejo Nacional para Personas con Discapacidad (CONAPDIS), reconocerá y validará las evaluaciones, informes y certificados de la discapacidad que una persona tenga, expedidos por especialistas con competencia específica en el tipo de discapacidad del cual se trate. Es el único ente encargado de “Otorgar el Certificado de Discapacidad”; solo serán certificadas aquellas personas que posean alguna discapacidad y esta condición sea evaluada por el INSALUD.

La razón o propósito de la calificación es consecuencia de la evaluación individual o colectiva efectuada con la finalidad de determinar: la condición, clase, tipo, grado y características de la discapacidad. Puesto que este organismo tiene como misión dignificar la calidad de vida de las personas con discapacidad, mediante las políticas públicas desarrolladas por el Gobierno Nacional garantizando así, la atención integral, la prevención de la discapacidad y la inclusión participativa y protagónica de este colectivo y sus familiares en la sociedad.

Es importante mencionar que la Calificación y Certificación Laboral es competencia del Instituto Nacional de Prevención, Salud y Seguridad Laboral (INPSASEL). Aclarando que este es emitido cuando una persona presenta alguna alteración a consecuencias de accidentes de trabajo o de enfermedades ocupacionales lo que indicará la discapacidad final.

Fases del proceso de inserción de personas con discapacidad al trabajo

Fase de reclutamiento

En cuanto a la incorporación de personas al ámbito laboral, tengan o no discapacidad, la gestión de recursos humanos de la organización necesita utilizar las etapas necesarias para ello, en este sentido, el proceso se debe llevar a cabo actualmente a través de la fase de reclutamiento y fase de selección, fase de diseño del puesto de trabajo y fase de formación. En lo

que respecta a la primera fase que es selección, según Münch (2014), el reclutamiento es:

Un conjunto de actividades cuya finalidad es atraer personal debidamente calificados para ocupar puestos dentro de la organización. Un medio a través del cual la empresa divulga y ofrece sus requerimientos de personal en el mercado de trabajo. Para ser eficaz, el reclutamiento debe atraer candidatos suficientes para garantizar la selección de personal idóneo. (p.218)

Según afirma el autor, se refiere a que durante la etapa de reclutamiento es necesario atraer personas capaces de ocupar los puestos de trabajo que ofrece la organización, entre ellos personas con discapacidad cuyo derecho humano está consagrado en las leyes, además que es de carácter obligatorio que las instituciones le den la oportunidad de participar en dicho reclutamiento a esta población a fin de estudiar la posibilidad de su posible ingreso a fuentes laborales.

Por su parte, Dessler y Valera (2011), el reclutamiento señala que “no sólo implica colocar anuncios o llamar a agencias de colocación. En primer lugar, aprendimos que las actividades de reclutamiento deberían ser congruentes en términos de los planes estratégicos de la empresa” (p.98).

Por ello, es importante resaltar que debe ser un estudio profundo en el que el trabajo se realice con humanidad, sin discriminación alguna, dando cumplimiento a la revisión de los antecedentes de salud y las posibilidades de ocupación de algún puesto de trabajo que pueda a bien ejercer una persona con discapacidad.

En el mismo orden de ideas Chiavenato (2011), define el reclutamiento como “un conjunto de técnicas y procedimientos orientados a atraer candidatos potencialmente calificados y capaces de ocupar cargos dentro de la organización” (p.128). Se trata básicamente de un sistema a través del cual la organización da a conocer y pone a disposición del mercado de

recursos humanos las vacantes laborales. En este apartado, en la organización deben tener en cuenta que estratégicamente las gestiones deben estar orientadas a ocupar las vacantes, pero si estas pueden ser ejecutadas por personas con discapacidad deben ser tomados en cuenta y allí se respeta el derecho al trabajo y la igualdad entre todos.

Fase de selección

La fase de selección debe estar provista de un equipo de profesionales quienes deben revisar los perfiles y capacidades que debe cumplir la persona que debe ocupar el puesto de trabajo, en este sentido, Chiavenato (2011), “la selección de personal forma parte del proceso de provisión de recursos humanos, y es el paso que sigue al reclutamiento” (p.144). Es importante señalar que una vez finalizada la fase de reclutamiento y donde se permitió dejar participar también a personas con discapacidad, ahora en este segundo paso los empleadores deben considerar que se dispone de entrevistas y pruebas de selección las cuales deben ser accesibles para las personas con discapacidad, de tal manera que puedan demostrar sus aptitudes, conocimientos, capacidades específicas y potencialidades adecuadas al puesto de trabajo y de esta forma ser tomados en cuenta para ocupar el mismo.

Fase de diseño de puesto de trabajo

La fase de diseño de puesto de trabajo, según Chiavenato (2011) determina al diseño del puesto como:

La especificación del contenido del puesto, de los métodos de trabajo y de las relaciones con los demás puestos, con objeto de satisfacer los requisitos tecnológicos, organizacionales y sociales, así como los requisitos personales de su ocupante. En el fondo, el diseño de puestos es la forma en que los administradores protegen los puestos individuales y los

combinan para formar unidades, departamentos y organizaciones (p.172).

Durante esta fase se deben tener en cuenta todos los aspectos técnicos del trabajo que puedan ayudar a que las personas con discapacidad se desarrollen bien para que se sientan cómodas y seguras mientras trabajan de forma eficaz. Es por ello que desde la dirección de Recursos Humanos se esté atento en garantizar la posibilidad y optimizar el puesto a través de la adecuación necesaria que no interfieran en el desarrollo de las acciones a realizar por el empleado.

Por otra parte, es necesario tener en cuenta que se deben gestionar los aspectos físicos del entorno, así como las relaciones entre los equipos y el espacio en el que se desempeña el trabajador, tomando como principio que el proceso de análisis del puesto deben garantizar las condiciones de trabajo adecuadas para implementarlo, esto significa que entre los factores a considerar se encuentran principios ergonómicos que ayuden a adaptar el trabajo a las características individuales, que debe ser más estricto cuando se analizan puestos de trabajos a ser ocupados por personas con discapacidad.

Fase de formación

Dentro de la fase de formación, según la Ley para las Personas con Discapacidad (2007) la formación del trabajo se establece por medio de los siguientes artículos 26 y 27 donde se señala claramente, que se formulará políticas sobre formación para el trabajo, empleo, inserción y reinserción laboral, readaptación profesional y reorientación ocupacional para personas con discapacidad.

Además que el Estado, a través de los ministerios con competencia en materia del trabajo, educación y deportes, economía popular y cultura, además de otras organizaciones sociales creadas para promover la

educación, capacitación y formación para el trabajo, establecerán programas permanentes, cursos y talleres para la participación de personas con discapacidad, previa adecuación de sus métodos de enseñanza al tipo de discapacidad que corresponda.

En este aparte, la necesidad de formación es básica puesto que en primer lugar la personas con discapacidad debe venir formándose continuamente a fin de desarrollar habilidades que le permitan cumplir con un mínimo de competencias que faciliten la inserción laboral, al mismo tiempo que debe ser formado en el lugar donde es empleado y de esta manera poder tener un desenvolvimiento óptimo en el trabajo que realizará.

Por su parte Chiavenato (2011), la capacitación es vista como:

Un proceso educativo a corto plazo, aplicado de manera sistemática y organizada, por medio del cual las personas adquieren conocimientos, desarrollan habilidades y competencias en función de objetivos definidos. La capacitación entraña la transmisión de conocimientos específicos relativos al trabajo, actitudes frente a aspectos de la organización, de la tarea y del ambiente, así como de habilidades y competencias.(p.322).

De acuerdo a este autor, la capacitación es imprescindible porque perfeccionará las habilidades de los trabajadores con discapacidad para lograr un desempeño óptimo, de modo que puedan aprender tareas y ayudar a la obtención de los objetivos de la organización. También la formación es básica para modificar el comportamiento de los compañeros hacia el buen trato, ayuda y consideración con respecto al nuevo empleado que presenta alguna discapacidad y de esa forma mantener un buen ambiente organizacional, a favor de alcanzar un entorno que garantice la no discriminación de las personas con discapacidad.

Empleo hacia la satisfacción laboral de personas con discapacidad

El empleo por sí mismo, constituye una fase de la vida laboral del ser humano donde pone a prueba sus capacidades y por ende, la remuneración y relaciones con otras personas le hacen sentirse útil y poder satisfacer necesidades básicas de supervivencia que le dan comodidad y satisfacción.

En este sentido, el empleo dirigido a la satisfacción laboral de personas con discapacidad, especialmente en los casos donde la discapacidad no sea tan severa, deben contar con mecanismos de formación y adecuación de ambientes para desarrollar las habilidades y empleabilidad. Los empleadores ponen a prueba sus habilidades, así permitiéndole adquirir experiencia laboral y ver qué tipo de trabajo pueden desempeñar mejor; siendo necesario conocer de cerca el comportamiento, avance y desarrollo de los integrados para la inserción laboral de personas con discapacidad, tomándose del Comportamiento Organizacional de Robbins y Judge (2009) que:

La satisfacción en el trabajo se define como una sensación positiva sobre el trabajo propio, que surge de la evaluación de sus características. Una persona con alta satisfacción en el trabajo tiene sentimientos positivos acerca de éste, en tanto que otra insatisfecha los tiene negativos. Cuando la gente habla de las actitudes de los empleados, es frecuente que se refieran a su satisfacción en el empleo. (p. 79).

De acuerdo a lo que manifiesta el autor, la satisfacción laboral forma parte importante en el trabajo y en especial si es con discapacidad puesto que esto le permite sentirse agrado con lo que hace, con el trato que le dan, así como su aporte a la organización, todo ello hace sentirse útil, no discriminado y sobre todo con respeto hacia sus derechos.

Bases legales

Están constituidas por un conjunto de documentos de naturaleza legal que sirven de testimonio referencial y de soporte a la investigación que realizamos. Las bases legales de esta investigación se encuentran representadas de la siguiente manera:

La Declaración Universal de Derechos Humanos (1948)

La Declaración Universal de los Derechos Humanos, primer documento legal de protección de dichos derechos, fue proclamada por su asamblea el 10 de Diciembre de 1948, como un ideal común para que todos los pueblos y naciones se esfuercen en la promoción, el respeto y la puesta en prácticas de sus treinta artículos. Cabe destacar que los mencionados derechos “son inherentes a todos los seres humanos, sin distinción alguna de raza, sexo, nacionalidad, origen étnico, lengua, religión o cualquier otra condición”.(p.118)

La Declaración Universal de los Derechos Humanos se hizo atendiendo a la imperiosa necesidad por establecer un canon de referencia estatuido para brindar protección a la raza humana frente a las desviaciones que superaran las medidas de protección al individuo establecidas en la base institucional de cada nación.(p.149)

La Constitución de la República Bolivariana de Venezuela (1999).

Capítulo V. De los derechos sociales y de las familias.

El artículo 81, establece:

Toda persona con discapacidad o necesidades especiales tiene derecho al ejercicio pleno y autónomo de sus capacidades y a su integración familiar y comunitaria. El Estado, con la participación solidaria de las familias y la sociedad, les garantizará el respeto a su dignidad humana, la equiparación de oportunidades, condiciones laborales satisfactorias, y promueve su formación, capacitación y acceso al empleo acorde con

sus condiciones, de conformidad con la Ley. Se les reconoce a las personas sordas o mudas el derecho a expresarse y comunicarse a través de la lengua de señas.

Ley Orgánica del Trabajo, los Trabajadores y las Trabajadoras (2012).

Artículo 26: Toda persona sin distinción, tiene derecho al trabajo de acuerdo sus capacidades y a recibir una remuneración que le permita tener una vida digna. Las personas con discapacidad tienen igual derecho y deber, de conformidad con lo establecido en la ley.

Capítulo VIII: Del trabajo de las personas con discapacidad.

Artículo 290, establece:

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

Ley Orgánica de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo (2005).

Esta normativa tiene el cumplimiento de velar y promover condiciones de seguridad, salud y bienestar en un ambiente de trabajo adecuado y propicio para el ejercicio pleno de las facultades físicas y mentales de los trabajadores y trabajadoras, mediante la promoción del trabajo seguro y saludable, y la prevención de accidentes de trabajo y enfermedades ocupacionales.

Cuando una persona padece de alguna discapacidad las condiciones dentro del centro de trabajo deben ser vigiladas, adecuadas para el bienestar y salud del mismo y cumplir con las adecuaciones correspondientes que

puedan ser de comodidad para el trabajador de acuerdo a las limitaciones que este pueda tener

Ley para las Personas con Discapacidad (2007). Algunos artículos importantes de señalar son:

Tiene por objeto regular los medios y mecanismos que garanticen el desarrollo integral de las personas con discapacidad de manera plena y autónoma, de acuerdo con sus discapacidades, el disfrute de los derechos humanos y lograr la integración a la vida familiar y comunitaria, mediante una participación solidaria de la sociedad y la familia.

El artículo 26, establece:

La elaboración de políticas para sustentar la formación en el trabajo, así como garantizar la inserción laboral y adaptación profesional de las personas con discapacidad, como la orientación, promoción, colocación y conservación de empleo para las personas con discapacidad.

Artículo 27. El Estado, a través de los ministerios con competencia en materia del trabajo, educación y deportes, economía popular y cultura, además de otras organizaciones sociales creadas para promover la educación, capacitación y formación para el trabajo, establecerán programas permanentes, cursos y talleres para la participación de personas con discapacidad, previa adecuación de sus métodos de enseñanza al tipo de discapacidad que corresponda” (Asamblea Nacional, 2007).

Artículo 28, corresponde a la inserción laboral de las personas con discapacidad establece:

Los órganos y entes de la Administración Pública y privada, así como las empresas públicas privadas o mixtas, deberán incorporar a sus planteles de trabajo no menos de un cinco por ciento (5 %) de personas con

discapacidad permanente, de su nómina total, sean ellos ejecutivos, ejecutivas, empleados, empleadas, obreros u obreras. No podrá oponerse argumentación alguna que discrimine, condicione o pretenda impedir el empleo de personas con discapacidad.

De igual manera se debe argumentar que la persona con algún tipo de discapacidad, debe tener una calificación y certificación de la discapacidad para poder gozar de los beneficios establecido en la ley, para no caer en posibles engaños de personas que puedan decir que padecen de alguna condición especial, por lo que debe estar soportado y justificado bajo credenciales, lo cual está contemplado en el siguiente artículo:

Artículo 7, se establece:

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

Venezuela cristalizó a través de la promulgación de la Ley para personas con Discapacidad, donde se divulgan formalmente los derechos de tales personas, se incluyen aspectos como la capacitación y formación para el trabajo, los aspectos pertinentes a la certificación de discapacidad y el derecho fundamental al trabajo.

Comisión Venezolana Normas Industriales N°2733 (2004). Entorno Urbano y Edificaciones, Accesibilidad para Personas

Esta norma tiene como objeto establecer los principios generales para el diseño, proyecto, remodelación y adecuación de edificaciones y el medio urbanismo en el ámbito nacional para evitar barreras físicas y que dichos espacios sean completamente accesibles y transitables con comodidad y

seguridad. En cuanto para las personas con discapacidad que presentan limitación en sus actividades, restricciones de participación como consecuencia de alteraciones de las estructuras o funciones corporales o condiciones de salud diferente, la estructura dentro de las organizaciones debe ser modificada y adecuada con las características que más demande dentro del área laboral que posea ciertas limitaciones o mejor dicho con movilidad reducida y que deben ser modificadas para su libre movimiento y seguridad.

De acuerdo a esta normativa que es bastante amplia, se puede notar que si ha habido la intención de que se tome en cuenta a las personas con discapacidad en el ámbito laboral y sean incluidas, sin embargo pareciera que no todas las organizaciones, empresas y otros empleadores tienen la disponibilidad absoluta, los recursos y diseños de puestos que puedan ser ofertados a las personas con discapacidad, en tanto se hace imperiosa la necesidad de reflexionar y no esperar a que en nuestro entorno suceda para luego exigir lo que muchas veces no estamos dispuestos a cumplir.

MOMENTO III CAMINO DE LA INVESTIGACIÓN

Argumento Epistemológico

Este trabajo de investigación se sustentará sobre el paradigma post positivista puesto que destaca el esquema que contempla la percepción como simple reflejo de las "cosas reales" y el conocimiento como copia de esa realidad. El conocimiento, en cambio, se considera como el resultado de una interacción, o diálogo, entre el conocedor y el objeto conocido, cada conocimiento sería la resultante de dos factores (sujeto y objeto), cada uno de los cuales tendría un área de mayor influencia de acuerdo al campo de pertenencia de dicho conocimiento. Es por ello que a través de la investigación el conocimiento se considera como el fruto de una interacción, entre el cognoscente y el cognoscible como lo es el caso de la Investigadora y el participante investigado específicamente el trabajador con discapacidad que labora en la universidad.

Este paradigma está representado por Thomas Kuhn en 1977, basados en la teoría post- positivista: Una teoría debe ser exacta, la teoría debe ser consistente interna y externamente, la teoría debe tener un amplio alcance, debe ser simple, la teoría debe ser heurística, es decir, que te lleve al alcance de más información. Por otro lado, la teoría también debe ser verificable y el método científico es crucial.

Naturaleza de la Investigación

Para Taylor y Bogdan (1994), la investigación cualitativa se refiere a la investigación que produce datos descriptivos, bajo un método inductivo, es holística ya que los escenarios y los grupos no se llevan a variables y por el

contrario son considerados como el todo. De igual manera es naturalista porque entiende y considera los efectos que ellos mismos causan a las personas u objetos de estudios de la investigación.

Los autores hacen referencia, a que la investigación cualitativa toma en cuenta al objeto de estudio en toda su expresión, pues las categorías relacionadas con él, son valiosas durante todo el proceso de la misma, por lo tanto es humanista, donde la interacción entre el investigador y el objeto de estudio es fundamental. Por tal motivo, el paradigma cualitativo se lleva a cabo mediante la observación participante, donde involucra al investigador en el meollo del problema, y a partir de allí, pueda conocer y analizar los resultados. Es por ello que, el enfoque cualitativo “evalúa el desarrollo natural de los sucesos, es decir, no hay manipulación ni estimulación con respecto a la realidad” Corbetta (2003) citado por Sampieri (2006 p.145)

El presente estudio se enmarcó dentro del enfoque de investigación cualitativa. De acuerdo con los autores Blasco y Pérez (2007), señalan que la investigación cualitativa estudia la realidad en su contexto natural y cómo sucede, sacando e interpretando fenómenos de acuerdo con las personas implicadas. (p.25).Es así como expresa este autor que la investigación cualitativa trata de identificar, básicamente, la naturaleza profunda de las realidades, su estructura dinámica, aquella que responde por los comportamientos y las manifestaciones de sus partes. En relación con este tipo de investigación, en el artículo publicado en Qualtrics (2023), señala que “la investigación cualitativa es un método para recoger y evaluar datos no estandarizados. En la mayoría de los casos se utiliza una muestra pequeña y no representativa con el fin de obtener una comprensión más profunda de sus criterios de decisión y de su motivación.

De acuerdo a lo expresado por los autores citados, esta investigación respondió a la naturaleza cualitativa puesto que trató de dar respuesta a una realidad que se palpa en el día a día en la sociedad venezolana tal es el caso de las vivencias de un trabajador con discapacidad en una universidad

pública, puesto que éste día a día asume un compromiso que al igual que las personas que no tienen una discapacidad para dar respuesta al desarrollo de las actividades dentro de la organización o empresa a la cual pertenece, lo que permitió generar un modo de acercarnos a las acciones sociales, de manera de entender esto en su contexto, con la idea de generar conocimiento a partir del estudio.

Al mismo tiempo esta investigación estuvo apoyada en el método hermenéutico-dialéctico para Martínez (2004), “éste es el método que usa, consciente o inconscientemente, todo investigador y en todo momento, ya que la mente humana es, por su propia naturaleza, interpretativa, es decir, hermenéutica: trata de observar algo y buscarle significado”. En sentido estricto, se aconseja utilizar las reglas y procedimientos de este método cuando la información recopilada requiera una hermenéutica continua, donde la información que nos proporcionan pueda claramente buscar confundir o inducir a error. No obstante, esta técnica tiene un área de aplicación mucho más extensa: es apropiado y conveniente siempre que los datos o las partes de un todo se presten a diferentes razonamientos.

Diseño de la Investigación

Este estudio se inserta metodológicamente en un diseño con giro narrativo de la investigación social, cuyo principio rector expone que la gente estructura su experiencia a través de historias, de narraciones. Sparkes y Devís (2008. p. 44). El diseño narrativo resultó útil en esta investigación para recolectar información sobre historias de vida y experiencias singulares de personas, en este caso, con discapacidad, con el propósito de describirlas, analizarlas y comprenderlas. Las fuentes de información y de recogida de los relatos de los sujetos investigados sobre sus propias vidas y las de los otros, son las entrevistas, cartas, autobiografías e historias orales, todas ellas consideradas como medios narrativos. En este estudio se optó por las

entrevistas narrativas tal como la entiende Kvale (2011), para quien estas formas de entrevistas se interesan por las historias contadas, los entramados y lo estructural de los relatos. A fin a ello, el rol del investigador se imbrica profundamente con las narrativas de los informantes, convirtiéndose en un co-constructor de las historias narradas. Así, la historia del trabajador con discapacidad asumió un rol protagónico a través de las diferentes fases del proceso investigativo. En este sentido, se privilegió la narrativa individual; así mismo se respetó la continuidad y discontinuidad de las orientaciones narrativas, evitando de esta manera privilegiar las narrativas únicas o dominantes en relación a la participación y la inclusión laboral.

Por otra parte, también se trabajó con la práctica hermenéutica que va más allá de la práctica narrativa, la práctica hermenéutica busca y sustenta el discurso, la investigación convivida se trata de un trabajo novedoso y propositivo para las ciencias sociales.

Determinación del sujeto de estudio

En los estudios cualitativo se le llama unidad social al individuo o grupo que se vaya a estudiar en la que se determinan los objetos que se van a investigar, para posteriormente describirla, dicha unidad es denominada por Serrano (1998), como universo de objeto de estudio, la cual es explicada de la siguiente manera:

Trata de indicar no solo la unidad de contenido que se va a analizar (prensa, libros, documentos, radio, cassettes, TV...), sino decidir o delimitar lo que se va a estudiar, debido a que los resultados no son medidos, únicamente se estudian las cualidades observadas y se describen como un todo. (p.144)

De allí la necesidad de que sea estudiado el tema desde el paradigma cualitativo a través del método de la narrativa sobre las vivencias del

trabajador con discapacidad de una universidad, en específico para conocer e interpretar su realidad que al mismo tiempo permitió obtener conocimiento de su comportamiento dentro del rol que le corresponde asumir en la sociedad en la que se desenvuelve.

Técnicas e instrumentos para la recolección de la información

Durante el desarrollo de esta investigación se utilizaron las técnicas de observación participante y la entrevista en profundidad, a fin de recolectar parte de la información posible del sujeto en estudio, es decir el trabajador con discapacidad. Para Taylor y Bodgan (1998). “La observación es la técnica que se utiliza para recolectar algunos de los datos necesarios de un estudio, es la manera básica por medio de la cual obtenemos información focalizada acerca de algunos elementos del mundo que nos rodea” (p.12). Así mismo, el observador para distinguirlos del registro descriptivo de escenarios o personas (con sus gestos, comunicaciones no verbales, tono de voz y velocidad del discurso), comprendidos inicialmente o no.

En algún momento de la investigación se hace necesario delimitarla, en cuanto a número y escenarios estudiados; lo importante, en este punto, es que se llegue a la comprensión de lo que antes no se comprendía. Después de un tiempo de observación delimitada, se llega a un punto de saturación teórica, en la que los datos comienzan a ser repetitivos, que indica el tiempo de retirada del campo del investigador; para esto, lo común es ir disminuyendo la continuidad de las visitas y haciendo saber a la persona que la investigación está llegando a su fin.

En cada estudio, se pueden utilizar distintos métodos para recolectar la información (procedimiento llamado triangulación) y así protegerse de los posibles sesgos recogidos de una fuente única. Son útiles las entrevistas, análisis de documentos escritos privados, históricos y públicos, además del trabajo con equipos de investigación. El sesgo no es la única consideración

ética dentro de las investigaciones, también es importante aclarar las opciones entre realizar una investigación abierta o encubierta, la conservación de la privacidad o confidencialidad de los informantes, la interferencia en sus actividades y la aceptación de hechos ilegales o inmorales, que deben ser resueltas considerando la idea general de no intervención y la postura individual de cada investigador.

Según Gutiérrez (2004), una técnica consiste en “observar atentamente el fenómeno, hecho o caso, tomar información y registrarla para su posterior análisis”. Existen unos principios a tomar en consideración en una observación las cuales son: debe tener un propósito específico, ser planeada cuidadosa y sistemáticamente, debe llevarse por escrito, especificarse su duración y frecuencia y seguir los principios básicos de confiabilidad y validez.

Técnica de la Entrevista (Instrumento de grabación en audio con la ayuda del cuaderno de notas)

De igual manera para la recolección de la información, se utilizó la técnica de la entrevista verbal, Bavaresco (2006), señala que la misma se refiere a que:

Consiste en la observación de la información de manera verbal, por parte de del (la) informante, es una fuente primaria. Requiere de elaborarse preguntas muy bien pensadas antes de estar el (la) entrevistador (a) frente al (la) entrevistado (a), es decir, deben ser planificadas o estructuradas de manera sistemática, aunque pueden ser o no estructuradas. (p. 109)

Se tomó como técnica la entrevista semi-estructurada, porque la misma permite un diálogo amplio abierto y sin limitaciones del propósito de estudio, por medio de la cual, se obtiene información valiosa, según la autora anteriormente mencionada. Por otra parte, se utilizó para la recolección de

la información la técnica de la grabación en audio, la cual es un medio tecnológico que según Armendariz (2013), dice que "Permite registrar con exactitud y a bajo costo una conversación o debate oral. La grabación en audio es uno de los métodos más empleados; sencillamente, auxiliar, como el cuaderno de notas.

De igual manera, el autor hace alusión a que el instrumento del cuaderno de notas, se refiere "Viene a ser una especie de diario que traduce lo que sentimos como individuos, presta atención a las manifestaciones más íntimas que buscan un cauce de expresión prescindiendo de la perspectiva científica", por lo tanto la utilización de este cuaderno es la de poder recoger no la información de lo que se está estudiando.

Otro de los Instrumento utilizado fue la Entrevista focalizada que según Ander-Egg (1977), se refiere a que:

Se establece una lista de tópicos en los que se focaliza la entrevista, quedando ésta librada a la discreción del encuestador, quien podrá sondear razones, motivos ayudar a esclarecer determinado factor, etc. pero sin sujetarse a una estructura formalizada. Se necesita agudeza y habilidad de parte del encuestador para saber buscar algo conocido, focalizar el interrogatorio en cuestiones precisas saber escuchar y ayudar a expresarse y esclarecer pero sin sugerir. (p.102).

Esto sucede cuando se entrevista sujetos substanciales con la finalidad de interrogar sobre hechos de historias de vida, para su construcción y se deben realizar varias entrevistas focalizadas en un curso que indaga poco a poco todo el tema que se desea abordar.

Estas entrevistas requieren de gran habilidad en su desarrollo para evitar tanto la dispersión temática como caer en formas más estructuradas de interrogación. Esta entrevista se le realizó al Trabajador con Discapacidad (TCD), con el fin de obtener la información relevante del trabajo que realiza a

diario, en este caso si el trabajador trata de salirse del tema la investigadora lo induce al mismo nuevamente. Cabe señalar que al momento de que se realizó la entrevista la investigadora formuló una lista de preguntas que fue realizando durante el tiempo que compartía con el (TCD) de manera de obtener las respuestas a estas interrogantes que sirvieran directamente en el desarrollo de la temática.

Criterios de Veracidad

a) Validez

Durante la investigación se validó la misma puesto que ésta se refiere a los hallazgos científicos, según Martínez (2004). "La investigación tiene validez si al observar, medir o apreciar la realidad, se observa, mide o aprecia esa realidad y no otra" (p.200). De igual manera el autor, clasifica a la validez en dos tipos, el primero en una validez interna en este caso, habrá que recoger y cotejar la información en diferentes momentos del proceso. El segundo corresponde a la validez externa, consiste en averiguar hasta qué punto las conclusiones de un estudio son aplicables a grupos similares.

De acuerdo a lo que expresa el autor, se utilizó la validez interna, ya que permite la existencia de una relación lógica entre los indicadores, categorías y respuestas de análisis. La validez de este trabajo estará sustentada a través de la confrontación con los autores que han trabajado con el tema en estudio, así como la honestidad del investigador en el manejo del método.

b) Confiabilidad

El nivel de confiabilidad de un método, en las ciencias humanas se basa, sobre todo, en el grado de concordancia entre los diferentes observadores. La Confiabilidad "es aquella que es estable, segura, congruente, igual a sí misma en diferentes tiempos y previsible para el futuro". Martínez, (2004 p.198). Sabemos que para ciertas disciplinas humanas, esto no es posible

debido a que la vida no es estática, el individuo está en constante cambio al igual que su entorno. Entonces la confiabilidad se obtuvo a través del criterio de concordancia interpretativa entre los autores anteriormente mencionados que han observado la misma realidad.

Técnicas para el análisis e Interpretación de la Información

El análisis e interpretación de la información hace referencia a la serie de técnicas y procedimientos utilizados para examinar, organizar y comprender la información reunida durante el proceso de investigación. Incluso, algunos investigadores cualitativos admiten el proceso analítico como un capítulo más del trabajo de campo, a discrepancia de lo que ocurre en otro tipo de investigaciones. Por tanto, se particulariza en dos técnicas: la observación y la entrevista, con un argumento de sus ventajas y limitaciones según los juicios de diferentes autores. De allí que se le dio uso a la categorización y posteriormente a la triangulación de la información obtenida.

Categorización

Navarro (2019). Nos dice:

Este proceso trata de asignar categorías o clases significativas, de ir constantemente diseñando y rediseñando, integrando y reintegrando el todo y las partes, a medida que se revisa el material y va emergiendo el significado de cada sector, párrafo, evento, hecho o dato; y como nuestra mente salta velozmente de un proceso a otro tratando de hallarle un sentido a las cosas que examina, como se adelanta y vuelve atrás con gran agilidad para ubicar a cada elemento en un contexto y para modificar ese contexto o fondo de acuerdo con el sentido que va encontrando en los elementos, se aconseja una gran tolerancia a la ambigüedad y contradicción (que, quizá, sean sólo aparentes), una gran resistencia a la necesidad de dar sentido a todo con rapidez, y una gran oposición a la precipitación por conceptualizar,

categorizar o codificar las cosas de acuerdo con los esquemas que nos son ya familiares. (p. 1)

Según, Cazau (2002) indica que:

La categorización es el proceso por el cual especificamos cuáles serán las categorías de la variable que habrán de interesarnos. A su vez, las categorías o alores son las diferentes posibilidades de variación que una variable puede tener. (p.6)

Por medio de la categorización se puede clasificar los datos registrados, y así poder tener una interpretación de lo que ocurre, por tanto se usó la categorización, para poder revelar, desarrollar ideas y a la vez vamos comprendiendo lo que sucede por medio de los datos obtenidos a través de las entrevistas y las preguntas realizadas.

Triangulación

Para Okuda y Gómez (2005). "La triangulación se refiere al uso de varios métodos (tanto cuantitativos como cualitativos), de fuentes de datos, de teorías, de investigadores o de ambientes en el estudio de un fenómeno".

Compone una de las técnicas más aplicadas para el procesamiento de los datos en las investigaciones cualitativas, por cuanto favorece a elevar la objetividad del análisis de los datos y a ganar una mayor credibilidad de los hechos, lo que se trata de delimitar no es simplemente la ocurrencia eventual de algo, sino las huellas de la existencia social o cultural de algo, a partir de su recurrencia, es decir, diferenciar la casualidad de la evidencia. La incorporación de la triangulación como técnica de análisis permitió utilizar distintos puntos de vista garantizando mayor precisión en la observación, incrementando la validez de los resultados al obtener datos de diferentes fuentes ofreciendo de esta manera la complementariedad requerida para

este tipo de estudio. Para Godoy (2003), la triangulación “la hay de datos, de investigadores, teóricas y metodología.”

También señala Godoy (2023) en sentido amplio.

Quando se triangulan, los datos de diferentes fuentes se pueden combinar y analizar para producir una comprensión más precisa del fenómeno que se está estudiando. De igual manera, la triangulación se puede utilizar tanto en investigación cuantitativa como cualitativa y puede ser implementada en cualquier etapa del proceso

La triangulación se puede decir, es una alternativa que se utiliza para así poder visualizar un problema cualquiera desde diferentes puntos de vista, y así incrementar la validez y consistencia de los hallazgos de las diferentes fuentes de información.

MOMENTO IV

ENCUENTRO CON LA REALIDAD

En este momento, se presenta la información referente se describe el procedimiento utilizado para analizar los hallazgos de la investigación, teniendo en cuenta que es un proceso que, mediante la aplicación de técnicas específicas para comprender o interpretar la información que el participante reporto. Para alcanzar un resultado de manera clara y precisa es infalible utilizar algún prototipo de investigación, esta posee una serie de caminos para adquirir los objetivos propuestos o para obtener la información requerida.

En este sentido, el tema de investigación que aquí se conduce se fundamenta en la naturaleza cualitativa, por su parte Martínez (1999), expresa que “la metodología cualitativa rechaza la pretensión, frecuentemente irracional, de cuantificar toda realidad y destaca, en cambio, la importancia del contexto, la función y el significado de los actos humanos”. Este enfoque no reduce la explicación del comportamiento del hombre a la visión positivista de considerar los hechos sociales como cosas, sino que valora la importancia de la realidad tal y como es vivida, por el individuo.

La interpretación de la información y procesamiento de la misma se realizó a través del análisis de los datos suministrados en el instrumento de naturaleza cualitativa aplicado al informante clave o actor entrevistado, a partir de allí se construyó el material protocolar de la entrevista, a fin de facilitar la comprensión e interpretación, de las categorías emergentes obtenidas de cada perspectiva del trabajador con discapacidad durante la entrevista, la misma se concibió mediante la elaboración de un (01) cuadro categorial identificado por el informante entrevistado. Posteriormente de esta construcción se suministraron elementos claves para su análisis respectivo,

los mismos se fueron agrupando de acuerdo a las similitudes derivadas de las categorías emergentes para el rumbo interpretativo de los fenómenos del hecho investigativo.

Una vez aclarado el procedimiento utilizado para analizar los hallazgos de trabajo a través de la información recabada se presenta el protocolo de la entrevista realizada al actor social seleccionado de una universidad pública y posterior se muestra la triangulación de fuentes como una manera de procesar la información con una mirada reflexiva que permitió la comprensión precisa del contenido de la entrevista.

Cuadro 1: Categorización Trabajador con discapacidad (TD)

Trabajador Fecha: 18-07-2023. Hora: 1:30 pm.				
Línea	Texto pág. 1	Sub categorías	Categorías	
	01 Investigadora: ¡Buenas tardes!			
	02 Trabajador: ¡Buenas tardes!			
	03 Investigadora:			
	04 ¿quisiera saber si puedes			
	05 Ayudarme con la investigación			
	06 de mi trabajo de grado?			
	07 TD: ¡Ok!, ok! ¡Dime!			
	08 Investigadora: ¿Cómo fue el			
	09 proceso de Inserción laboral?			
11-15	10 TD: Bueno la verdad fue			
	11 <u>chévere, ingrese como pasante</u>	Ingresar por ayuda	Inexistencia de las fases o mecanismos de inserción laboral para las personas con discapacidad	
	12 <u>por medio de mi tía, ¡estee!</u>	de familiar		
	13 <u>este le entregue los papeles a</u>			
	14 <u>ella, ella me ayudó a procesar</u>			
	15 <u>el empleo aquí en la universidad</u>			
16-18	16 me llamaron <u>me entrevistaron</u>			
	17 <u>hice las pasantías en el archivo</u>	Insertado a archivo		
	18 <u>de la dirección general</u> desde	de la dirección		
	19 noviembre 2003 hasta febrero			
	20 2004 tuve un tiempo aquí			
21-23	21 <u>ayudaba la parte de archivo</u>	Cumplimiento de		Aceptación e inserción laboral
	22 <u>archivar también sacaba las</u>	funciones de		
	23 <u>copias, y me sentía muy chévere</u>	archivar, sacar		
24-34	24 después <u>me hicieron una</u>			Condiciones de laborales de acuerdo a su discapacidad leve
	25 <u>entrevista pre-empleo y posterior</u>	Aceptación		
	26 <u>a eso me contrataron, me</u>			
	27 <u>pasaron a recursos humanos</u>			
	28 como <u>operador de equipos de</u>	Desenvolvimiento		
	29 <u>reproducción y sacando copias y</u>	en el trabajo.		
	30 <u>siendo mensajero interno hasta</u>			
	31 <u>el día de hoy, luego pase a</u>	Reconocimiento		
	32 <u>personal fijo en 2005 con</u>			
	33 <u>reconocimiento de antigüedad</u>			
35-36	34 desde 2004 y me he sentido		Aceptación e inclusión	
	35 <u>chévere porque es un trabajo</u>	Beneficios		
	36 <u>seguro que tiene jubilación y</u>		Incentivos Laborales	
	37 todo oíste.			
	38 Investigadora: ¿Que			
	39 documentación te solicitaron			
	40 para el Ingreso a la			
	41 Universidad?			
42-48	42 TD: ¡Bueno! <u>Entregue mi síntesis</u>	Entrega de	Inserción con igualdad de condiciones.	
	43 <u>curricular copia de la cedula</u>	documentos		
	44 <u>copia del rifs una referencia</u>			
	45 <u>personal este... bueno mi título</u>			
	46 <u>de bachiller mis cursos en el</u>			

	47 <u>INCES y todos los cursos que</u> 48 <u>había hecho en caracas y aquí</u> 49 <u>en Valencia.</u>		
	50 Investigadora: ¿Te hicieron 51 algún tipo de evaluación 52 médica?	Pruebas medicas	Normativa legal vigente
54-56	53 TD: ¡Bueno! me hicieron una 54 prueba pre empleo, <u>pruebas</u> 55 <u>médicas cuando ingrese aquí a</u> 56 <u>recursos humanos</u>		
	57 Investigadora: ¿Que haces en 58 tu lugar de trabajo?	Adaptación de puestos de trabajo con discapacidad leve.	Condiciones laborales para discapacidad leve.
59-64	59 TD: <u>Sacar copiass, mensajería</u> 60 <u>interna, llevar expedientes,</u> 61 <u>llevar correspondencia de un</u> 62 <u>departamento a otro llevar los</u> 63 <u>expedientes y traer los</u> 64 <u>expedientes de archivo,</u> ¡bueno 65 también ayudar a veces en la 66 taquilla muy poquis! pocas veces 67 lo hago yyy solo eso esas cosas 68 que yo hago		
	69 Investigadora: ¿Como es el 70 trato y la comunicación y/o 71 sensibilidad con tus compañeros 72 de trabajo?	Inclusión Integración	
74-77	73 TD: ¡Muy chévere, <u>muy buen</u> 74 <u>ambiente, mis compañeros me</u> 75 <u>tratan chévere ellos a mí y yo los</u> 76 <u>trato bien a ellos y son muuuy</u> 77 <u>atentos conmigo porque me</u> 78 <u>quieren mucho porque yo</u> 79 <u>siempre he sido un trabajador</u> 80 <u>bueno y estrella y eso okey!</u> 81 <u>porque me gusta mucho trabajar</u> 82 <u>y colaborar en las mensajerías y</u> 83 <u>en las copias.</u>	Buenas relaciones interpersonales	Satisfacción laboral
	84 Investigadora: ¿Se realizó 85 charla de Información y 86 sensibilización para con tus 87 compañeros?	charla de inducción para el trabajador	
88-89	88 TD: Bueno <u>la charla de inducción</u> 89 <u>que me hicieron a mí en el año</u> 90 <u>2005 este cuando yo entré a</u> 91 <u>recursos humanos a trabajar fue</u> 92 <u>chévere yo no tuve presente</u>	Hubo charla para sensibilizar para los compañeros	Programa de inducción al trabajador
93-95	93 <u>tuvieron mis papás y algunas</u> 94 <u>personas también que aún están</u> 95 <u>aquí en la universidad</u>		Sensibilización a compañeros de trabajo
	96 Investigadora: ¿Muchas gracias 97 por participar nos vemos en un 98 segundo encuentro te parece? 99 TD: si claro me parece bien		

Cuadro 2 Categorización Trabajador con Discapacidad

Trabajador Fecha: 19-07-2023. Hora: 1:38 pm.

Línea	Texto pág. 1	Sub categorías	Categorías
113-115	<p>100 Investigadora: ¿Buenas tardes!</p> <p>101 tardes!</p> <p>102 TD: Hola! Buenas tardes!</p> <p>103 Investigadora: podemos seguir relatando sus vivencias como trabajador en la universidad?</p> <p>104 seguir relatando sus vivencias como trabajador en la universidad?</p> <p>105 la universidad?</p> <p>106 TD: ¡Claro! Por supuesto que si!</p> <p>107 si!</p> <p>108 Investigadora: ¿Con la promulgación de la Ley para personas con discapacidad del Año 2007 como fue tu proceso de certificación?</p> <p>109 TD: ¡Bueno <u>yo me saque el carnet de discapacidad cuatro años más tarde</u> en diciembre del 2011 y me lo dieron en mayo del 2012</p>	No se solicitó el carnet de discapacidad.	Igualdad de condiciones
119-126	<p>113 TD: ¡Bueno <u>yo me saque el carnet de discapacidad cuatro años más tarde</u> en diciembre del 2011 y me lo dieron en mayo del 2012</p> <p>114 <u>bueno con eso he tenido varios beneficios con el carnet de discapacidad porque he tenido descuentos en ciertos sitios y eso, bueno para sacarme el carnet mira lleve mi informe médico me hicieron una evaluación médica</u> también me tomaron una foto salí todo lindo y todo yyy me gusto bastante y eso</p>	Cumplimiento de la norma	Normativa legal vigente
134-137	<p>129 Investigadora: ¿Están dadas las condiciones ambientales que faciliten tu labor dentro de la universidad?</p> <p>130 dadas las condiciones ambientales que faciliten tu labor dentro de la universidad?</p> <p>131 TD: Todo <u>depende de la discapacidad de la persona siempre y cuando se encuentre chévere</u> y dependiendo uno puede trabajar aquí <u>que no use bastón ni silla de ruedas porque eso es más complicado y se necesita una</u></p>	No hay acondicionamiento de las áreas de trabajo para la inclusión laboral a personas con discapacidad moderada	Incumplimiento de la normativa legal vigente en cuanto a condiciones de seguridad, salud y bienestar en el ambiente de trabajo.
139-145	<p>138 TD: Todo <u>depende de la discapacidad de la persona siempre y cuando se encuentre chévere</u> y dependiendo uno puede trabajar aquí <u>que no use bastón ni silla de ruedas porque eso es más complicado y se necesita una</u></p>		

	143 <u>reestructura para modernizar</u>		
	144 <u>la universidad para ese tipo</u>		
	145 <u>de personas</u>	La mayoría entra	
	146 Investigadora: ¿La	con ayuda de	
	147 institución, aplica de manera	personas que	
	148 eficaz el reclutamiento y la	trabajan aquí en la	Inexistencia de las
	149 selección de personas con	universidad	fases o
	150 discapacidad?		mecanismos de
	151 TD: Bueno yo creo que si		inserción laboral
153-156	152 siempre hay una selección,		para las personas
	153 aunque <u>la mayoría de las</u>		con discapacidad
	154 <u>personas ingresan bajo</u>		
	155 <u>ayuda de personas que</u>		
157-159	156 <u>trabajan aquí,</u> aunque	No se está claro	
	157 pueden <u>ingresar bajo su</u>	del cumplimiento	
	158 <u>propia cuenta pero en sí creo</u>	del 5% de	
	159 <u>que hacen selección</u>	inclusión.	
	160 Investigadora: ¿En la		
	161 institución se cumple con el		
	162 porcentaje del 5% de		
	163 inserción laboral que exige la		
	164 Ley para las Personas con		
	165 Discapacidad?		
167-169	166 TD: Bueno en esa parte si		Escaso
	167 no se <u>no estoy muy seguro</u>		cumplimiento de
	168 <u>en esa parte no se si</u>		la normativa legal
	169 <u>cumplen</u> con esa exigencia		vigente en cuanto
	170 de la ley aun lo mejor pienso		al 5%
	171 que si no lo sabría mucho	Si se ha	
	172 okey	incrementado la	
	173 Investigadora: ¿Has	inserción, pero	
	174 observado que se ha	muy poco.	
	175 incrementado a partir del año		
	176 2007; ¿como consecuencia		
	177 de la promulgación de la Ley		
	178 para Personas con		
	179 Discapacidad, la inserción de		
	180 personal en la organización?	Se ha	
183-187	181 TD: Bueno <u>yo pienso que si</u>	incrementado la	
	182 a partir del 2007 esa ley a	inserción muy poco	
	183 medida de los años <u>ha ido</u>		
	184 <u>creciendo poquito a poco y</u>		
	185 <u>eso y se ha incrementado</u>		
	186 <u>personas con discapacidad</u>		
	187 <u>en la universidad</u>		
	188 Investigadora: ¿Has		
	189 observado en la universidad		
	190 otras personas con		
	191 discapacidad?		
192-197	192 TD: <u>Si muy pocas había uno</u>		
	193 <u>que trabajaba en el</u>		
	194 <u>despacho y bueno otra</u>		
	195 <u>persona que está en una</u>		
	196 <u>facultad que hace lo mismo</u>		

197 que yo
198 **vestigadora** Muchas gracias
199 **TD::** A su orden!

Cuadro 3 Categorización Trabajador con discapacidad

Trabajador (encuentro 3) Fecha: 26-07-2023. Hora: 1:50 pm.

Línea	Texto pág. 1	Sub categorías	Categorías
200-206	200 Investigadora: Cuéntame 201 ¿cómo ha sido tus vivencias 202 desde que ingresas en la 203 universidad hasta la 204 actualidad?	Se siente bien con la inclusión	Satisfacción laboral
205-214	205 TD: ¡Bueno muy chévere! he 206 <u>aprendido de todo</u> , aprendí las 207 pasantías en el archivo, <u>sacar</u> 208 <u>copias, aprendí la mensajería</u> 209 <u>llevar expedientes al archivo</u> 210 <u>de recursos humanos</u> , que <u>me</u> 211 <u>he familiarizado con mis</u> 212 <u>compañeros, como</u> 213 <u>relacionarme con mis</u> 214 <u>compañeros como esss</u>	Aspectos administrativos acordes con discapacidad leve. Buenas relaciones interpersonales Trabajo en equipo	Presencia de aspectos administrativos acordes con discapacidad leve Buenas relaciones interpersonales Trabajo en equipo
215-219	215 <u>desenvolverme en el área de</u> 216 <u>trabajo de los trabajos que</u> 217 <u>hago de todo un poco y</u> 218 <u>ayudar en la que pueda</u> 219 <u>cuando hay eventos y eso, la</u> 220 <u>universidad me ha aportado el</u> 221 <u>trabajo, los sueldos y salarios,</u>	Incentivo laboral	Satisfacción laboral
223-225	222 los beneficios las formas de 223 trabajo eee la <u>experiencia de</u> 224 <u>trabajo muy chévere de todo</u> 225 <u>lo que hago aquí, he</u> 226 disfrutado bastante cuando	Agradado con la experiencia obtenida.	
228-234	227 hay fiestas cuando hay 228 <u>compatires y he disfrutado</u> 229 <u>también que voy tener un</u> 230 <u>beneficio de jubilación y eso</u> 231 <u>porque cuando yo entre aquí</u> 232 <u>en la universidad me dijeron</u> 233 <u>que esto era el reto mejor de</u> 234 <u>mi vida</u> y que me podía hasta 235 jubilar y eso me he sentido 236 chévere todo el mundo me 237 trata chévere y todo los	Buena vivencia laboral	
238-240	238 <u>compañeros muy chévere he</u> 239 <u>tenido una vivencia muy</u> 240 <u>chévere</u>		
	241 Investigadora: Muchas 242 gracias por su participación 243 TD: Gracias		

MATRIZ DE TRIANGULACIÓN

Cuadro 4: Matriz de triangulación Trabajador con Discapacidad Leve

Nro. de líneas	Código emergente (categoría)	Evidencias	Fuentes	Exegesis
11-15	Inexistencia de las fases o mecanismos de inserción laboral para las personas con discapacidad	<u>Ingrese como pasante por medio de mi tía, ¡esteee! este le entregue los papeles a ella, ella me ayudó a procesar el empleo aquí en la universidad.</u>	Dentro de los mecanismos para la inserción laboral se encuentra el reclutamiento que según Dessler y Valera (2011), el reclutamiento no sólo se realiza colocando anuncios o contactar a las agencias para su colocación. Las actividades de reclutamiento deben estar enmarcadas en términos de los planes estratégicos del ente, partiendo de los nuevos enfoques contra la discriminación sistémica, los empleadores necesitan reevaluar sus estrategias de reclutamiento.	En toda organización deben existir los mecanismos para la inserción laboral de personas con discapacidad, es por ello que se debe cumplir con las fases entre ellas es el proceso de reclutamiento, el cual no se llevó a cabo, tomando en cuenta que él ingresa por ayuda de terceros, de su tía quien realizó la gestión para que el realizara pasantías la cual le solicito los documentos e hizo entrega de los mismos ante la Dirección de Recursos Humanos de la institución. Posterior a eso el ingresa fijo a la universidad. Por tanto, es necesario que se realice la fase de reclutamiento que permite el ingreso de las personas con discapacidad para tener la oportunidad de participar y poder demostrar sus conocimientos y habilidades, además que desean optar por un empleo para subsistir y están en su derecho.
153-156		<u>La mayoría de las personas ingresan bajo ayuda de personas que trabajan aquí, aunque pueden ingresar bajo su propia cuenta pero en sí creo que hacen selección.</u>		
157-159				

Cont.

Nro de líneas	Código emergente (sub categoría)	Evidencias	Fuentes	Exegesis
16-18	Aceptación e inserción laboral	<p><u>Me entrevistaron hice las pasantías en el archivo de la dirección general.</u></p>	<p>Artículo 81 Constitución: Toda persona con discapacidad o necesidad especiales tiene derecho al ejercicio pleno y autónomo de sus capacidades y a su integración familiar y comunitaria. El Estado, con la participación solidaria de las familias y la sociedad, le garantizará el respeto a su dignidad humana, la equiparación de oportunidades, condiciones laborales satisfactorias, y promoverá su formación, capacitación y acceso al empleo acorde con sus condiciones, de conformidad con la ley.</p>	<p>Las personas con discapacidad tienen el pleno derecho de ser integrados a todos los ámbitos de la sociedad, así como de disfrutar del respeto a su integridad y que, en la organización, le aseguren las condiciones laborales adecuadas para que éste se pueda desenvolver de manera cómoda en sus funciones. Es por ello que se debe trabajar en función de que logren adecuaciones de los ambientes para la realización de las labores o en todo caso ubicarlo en funciones que pueda desarrollar de manera sencilla y que posiblemente ya existen en la organización.</p>
24-34		<p><u>Me hicieron una entrevista pre-empleo y posterior a eso me contrataron, me pasaron a recursos humanos como operador de equipos de reproducción y sacando copias y siendo mensajero interno hasta el día de hoy, luego pase a personal fijo</u></p>		

Cont.

Nro de líneas	Código emergente(sub categoría)	Evidencias	Fuentes	Exegesis
21-23	Condiciones laborales de acuerdo a su discapacidad leve	<u>ayudaba la parte de</u> <u>archivo</u> <u>archivar</u> <u>también</u> <u>sacaba las copias, y me sentía muy chévere</u>	<p>LPD Artículo 7, se establece:</p> <p>La calificación de la discapacidad es competencia de profesionales, técnicos y técnicas, especializados y especializadas en la materia de discapacidad, en el área de competencia pertinente, adscritos al Sistema Público Nacional de Salud. La calificación de la discapacidad es consecuencia de evaluación individual o colectiva efectuada con el propósito de determinar la condición, clase, tipo, grado y características de la discapacidad. COVENIN N°2733 (2004). Entorno Urbano y Edificaciones, Accesibilidad Para Personas con discapacidad.</p>	<p>En Venezuela se certifica a través de CONAPDIS es el instituto encargado para llevar a cabo la calificación y certificación de las personas con discapacidad.</p> <p>En la certificación debe expresarse el tipo discapacidad a fin de que se dignifique a la persona, aparte de ello que se incluya de manera activa para que participe dentro de grupos sociales entre ellos en el ámbito laboral, esto con el fin que se pueda desarrollar de manera plena sus capacidades y se respeten sus limitaciones.</p>
59-64		<p>“<u>Sacar copiass,</u> <u>mensajería interna, llevar expedientes, llevar correspondencia de un departamento a otro llevar los expedientes y traer los expedientes de archivo.</u>”</p>	<p>La estructura dentro de las organizaciones debe ser modificada y adecuada con las características que más demande dentro del área laboral que posea ciertas limitaciones o mejor dicho con movilidad reducida y que deben ser modificadas para su libre movimiento y seguridad</p>	<p>Por lo que deben emplearse en labores conformes a su discapacidad para que trabajen de manera segura.</p>

Cont.

Nro de líneas	Código emergente(sub categoría)	Evidencias	Fuentes	Exegesis
24-34	Incentivos laborales.	<u>Pasé a personal fijo en 2005 con reconocimiento de antigüedad desde 2004 y me he sentido chévere porque es un trabajo seguro que tiene jubilación y todo oíste.</u>	Werther y Davis (2008), los incentivos laborales no financieros son: Aquellos que pueden concederse en otras especies. Por ejemplo, muchas compañías llevan a cabo programas de reconocimiento de méritos durante las cuales los empleados pueden recibir placas conmemorativas, objetivos deportivos o decorativos, certificados e incluso días especiales de vacaciones con goce de sueldo.	Considero que es inherente , que toda institución valore y reconozca lo que hace su equipo de trabajo tomando en cuenta su responsabilidad y cumplimiento en las tareas de todo el personal, especialmente si son personas con discapacidad más aun por el esfuerzo que hacen para cumplir con sus funciones, aunque bien vale la pena incluir de manera justa a todas aquellas que tienen limitaciones pero que ello no le impide pertenecer a un equipo de trabajo.

Cont.

Nro de líneas	Código emergente(sub categoría)	Evidencias	Fuentes	Exegesis
42-48	Mecanismo de inserción con igualdad de condiciones	<u>Entregue mi síntesis curricular copia de la cedula copia del rifs una referencia personal este... bueno mi título de bachiller mis cursos en el INCES y todos los cursos que había hecho.</u>	En referencia a la señalado por la Organización Internacional para el trabajo (OIT 2018). No discriminación, Igualdad de oportunidades, accesibilidad, respeto por la discapacidad, Igualdad de género y participación a través de las organizaciones que las representan.	Las organizaciones deben, dar cumplimiento a todas las normas vigentes que se han creado para brindar ayuda a las personas con discapacidad, motivado a ello deben verse como un ser humano igual a los demás y tener las mismas posibilidades de trabajar, mantenerse, participar, integrarse y por ende lograr un bienestar social que les permita llevar una vida digna.

Cont.

Nro de líneas	Código emergente (sub categoría)	Evidencias	Fuentes	Exegesis
54-56	Normativa legal vigente	<p><u>Me hicieron pruebas médicas cuando ingrese aquí a recursos humanos</u></p>	<p>En referencia a lo indicado por el CONAPDIS su objetivo es crear, mantener y consolidar un sistema eficiente de registro, certificación y postulación laboral de las personas con discapacidad, movimientos y organizaciones sociales relacionadas, para garantizar el mantenimiento y actualización permanente de la data, en todo el territorio nacional.</p>	<p>Las normas son por si mismas reglas o líneas que deben guiar a los directivos de las organizaciones para hacerlas cumplir para garantizar las condiciones humanas de estabilidad a las personas con discapacidad para hacer cumplir sus derechos, y así acceder a los beneficios que por la ley le corresponden, tales como salud, empleo, educación, entre otras que le hagan la vida más fácil .</p>
119-126		<p><u>He tenido varios beneficios con el carnet de discapacidad, porque he tenido descuentos en ciertos sitios y eso, bueno para sacarme el carnet, mira lleve mi informe médico me hicieron una evaluación médica.</u></p>	<p>La certificación de discapacidad es de beneficio para el otorgamiento de servicios, ayudas sociales, trato preferencial así como también la inserción laboral lo que permite el ejercicio a los derechos humanos y la inclusión social.</p>	

Cuadro 5: Matriz de triangulación Trabajador con Discapacidad Leve

Cont.

Nro de líneas	Código emergente(s) ub categoría)	Evidencias	Fuentes	Exegesis
74-77	Satisfacción laboral	<u>Muy chévere, muy buen ambiente, mis compañeros me tratan chévere ellos a mí y yo los trato bien a ellos y son muuuy atentos conmigo</u>	Según cortés (2022). La Satisfacción laboral "se entiende cuando un trabajador se siente motivado, contento y dichoso con su trabajo".	Cuando se hace mención a la satisfacción laboral, es porque en ello se encuentran inmersos diversos elementos que permiten que el trabajador se siente satisfecho en el trabajo, ya que este cumple con sus expectativas tales como: igualdad de condiciones, buenas relaciones interpersonales, comunicación, reconocimiento, remuneración, entre otras.

Cont.

Nro de líneas	Código emergente (sub categoría)	Evidencias	Fuentes	Exegesis
88-89	Programa de inducción al trabajador	Bueno <u>la charla de inducción que me hicieron a mí</u> en el año 2005 este cuando yo entré a recursos humanos a trabajar	El artículo 26, de la Ley PCD establece: La elaboración de políticas para sustentar la formación en el trabajo, así como garantizar la inserción laboral y adaptación profesional de las personas con discapacidad, como la orientación, promoción, colocación y conservación de empleo para las personas con discapacidad.	Es importante destacar que, dentro de los roles que debe cumplir la gerencia de Recursos Humanos en una organización es realizar la inducción a los nuevos ingresos, con la finalidad que se familiaricen tanto con las funciones del cargo , como también se desenvuelva dentro del ambiente de trabajo, en este caso cuando se trata de personas con discapacidad es de mayor importancia debido a las adaptaciones que se deben tener en cuenta en el ambiente de trabajo y aparte de ello, las exigencias en cuanto a la capacidad que éste tenga.

cont.

Nro de líneas	Código emergente(sub categoría)	Evidencias	Fuentes	Exegesis
93-95	Sensibilización a compañeros de trabajo	<u>Tuvieron mis papás y algunas personas también que aún están aquí en la universidad</u>	Fernández (2005). Menciona que la empresa constituye una organización social, compuesta de individuos que se interrelacionan entre sí, con un objetivo en común. La forma en la que cada uno de sus miembros se relacione con los demás y su sentimiento de integración dentro del grupo resultará determinante en la definición de la calidad de vida laboral.	El recurso humano son todos los que hacen vida en la organización en este caso son lo más importante porque de lo que se haga será éste el reflejo que tenga fuera en su entorno y más allá de ello. A la organización, es por ello que el estar articulados, compartir ideas, desarrollar buenas relaciones interpersonales ser más afectivos y armónicos para el mejor desempeño posible.

Cuadro 6: Matriz de triangulación Trabajador con Discapacidad Leve

Nro de líneas	Código emergente(sub categoría)	Evidencias	Fuentes	Exegesis
113-115	Igualdad de condiciones	<u>Yo me saque el carnet de discapacidad cuatro años más tarde</u>	Ley Especial para las Trabajadoras y Trabajadores con Discapacidad. Artículo 4. Todas las personas con discapacidad tienen derecho a trabajar en igualdad de condiciones con las demás personas, en un trabajo libremente elegido, inclusivo y accesible, en un entorno laboral libre de discriminación que garantice iguales condiciones de selección y contratación, con condiciones de trabajo seguras y saludables.	La ley establece claramente que no debe existir discriminación alguna entre las personas, todos somos iguales, por lo tanto, los seres humanos debemos reflexionar al respecto. En referencia al aspecto laboral, en la organización deben existir los puestos de trabajo que le faciliten la labor a la persona con discapacidad que sea contratada, por tanto este debe gozar de libertad en el mismo y desenvolverse de manera segura y armoniosa.

Cont.

Nro de líneas	Código emergente (sub categoría)	Evidencias	Fuentes	Exegesis
134-137	Incumplimiento de la normativa legal vigente en cuanto a condiciones físicas.	<u>Depende de la discapacidad de la persona siempre y cuando se encuentre chévere y dependiendo, uno puede trabajar aquí que no use bastón ni silla de ruedas porque eso es más complicado y se necesita una reestructura para modernizar la universidad para ese tipo de personas</u>	<p>COVENIN N°2733 (2004). Entorno Urbano y Edificaciones, Accesibilidad Para Personas.</p> <p>Esta norma tiene como objeto establecer los principios generales para el diseño, proyecto, remodelación y adecuación de edificaciones y el medio urbanismo en el ámbito nacional para evitar barreras físicas y que dichos espacios sean completamente accesibles y transitables con comodidad y seguridad.</p> <p>En cuanto para las personas con discapacidad que presentan limitación en sus actividades, restricciones de participación como consecuencia de alteraciones de las estructuras o funciones corporales o condiciones de salud diferente, la estructura dentro de las organizaciones debe ser</p>	<p>De acuerdo a lo establecido en la norma, toda organización debe realizar las adaptaciones a sus edificaciones para garantizar que ese 5% de personas con discapacidad tenga la justa accesibilidad a realizar sus funciones laborales, de modo que se pueda emplear personas que usen bastón, sillas de ruedas ente otras, así permitiendo evitar limitaciones o restricciones físicas para poder desplazarse y desenvolverse con su discapacidad física dentro de los espacios de su lugar de trabajo.</p>
139-145				

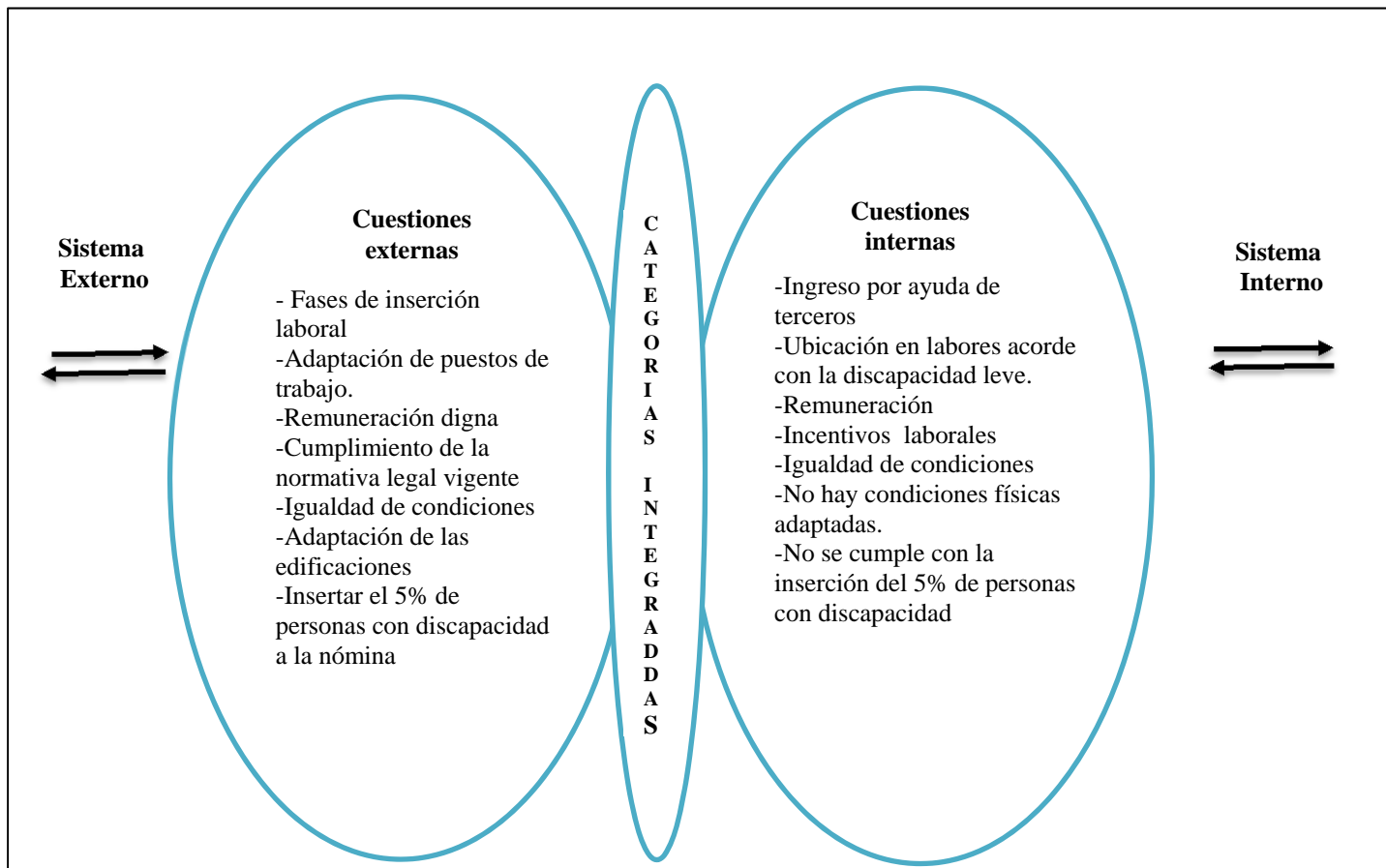
modificada y adecuada con las características que más demande dentro del área laboral que posea ciertas limitaciones o mejor dicho con movilidad reducida y que deben ser modificadas para su libre movimiento y seguridad

Cont.

Nro de líneas	Código emergente (sub categoría)	Evidencias	Fuentes	Exegesis
167-169	Escaso cumplimiento de la normativa legal vigente en cuanto al 5% de inserción laboral de personas con discapacidad.	<p>No se <u>no estoy muy seguro en esa parte no se si cumplen</u></p> <p>ha ido creciendo poquito a poco y eso y se ha incrementado personas con discapacidad en la universidad</p>	<p>LPD Artículo 28, corresponde a la inserción laboral de las personas con discapacidad establece: Los órganos y entes de la Administración Pública y privada, así como las empresas públicas privadas o mixtas, deberán incorporar a sus plantas de trabajo no menos de un cinco por ciento (5 %) de personas con discapacidad permanente, de su nómina total, sean ellos ejecutivos, ejecutivas, empleados, empleadas, obreros u obreras. No podrá oponerse argumentación alguna que discrimine, condicione o pretenda impedir el empleo de personas con discapacidad.</p>	<p>Dentro de las instituciones educativas como el alma de un proceso de desarrollo en el país, es necesario que el recurso humano esté claro de los perfiles que se deben tomar en cuenta para cubrir ciertos puestos de trabajo que son puntuales entre ellas, tener los puestos de trabajo adaptados a fin de que estos puedan ser atendidos por las personas con discapacidad que para cumplimiento de la ley deben ser no menos que el 5%.</p>
183-187				

Nro de líneas	Código emergente (sub categoría)	Evidencias	Fuentes	Exegesis
205-206	Trabajo en equipo	<p><u>he aprendido de todo a desenvolverme en el área de trabajo de los trabajos que hago de todo un poco y ayudar en la que pueda cuando hay eventos y eso.</u></p>	<p>Rivas (2010). "El equipo de trabajo es el conjunto de personas asignadas o autoasignadas, de acuerdo a habilidades y competencias específicas, para cumplir una determinada meta bajo la conducción de un Coordinador".</p>	<p>El trabajo en equipo, es una de las herramientas más valiosas que se tienen en una organización, a pesar que las personas tienen funciones determinadas o individuales, pasan hacer equipos de trabajos integrados así facilitando las tareas de cada uno, y al mismo tiempo poder alcanzar los resultados del propósito propuesto como equipo, así como también cuando existen exigencias de fuerza mayor en algunos momentos, el trabajo en equipo minimiza las tensiones o presiones y hace la labor más agradable y con el logro de objetivos eficientes.</p>
215-219			<p>Seguidamente, el autor nos dice, que una de las condiciones de trabajo de tipo psicológico que más influye en los trabajadores de forma positiva es aquella que permite que haya compañerismo y trabajo en equipo en la organización porque el trabajo en equipo puede dar muy buenos resultados; ya que normalmente genera el entusiasmo para que el resultado sea satisfactorio en las tareas encomendadas.</p>	<p>En este sentido, las personas con discapacidad requieren de la ayuda, cohesión y sobre todo de la comprensión de sus limitaciones para poder desarrollar tareas de manera satisfactoria, al mismo tiempo que requieren ser ayudados por otros en ciertas y determinadas tareas.</p>

Figura 1: Representación funcional de la inserción laboral de persona con discapacidad en la universidad



Fuente: Colmenares

MOMENTO V REFLEXIONES

En relación al objetivo de esta investigación, orientado a Interpretar las vivencias de un trabajador con discapacidad en una universidad y, partiendo desde el proceso o fases que se manejan para el proceso de la inserción laboral en dicha organización, se pudo conocer que existen debilidades en la fase de reclutamiento de personal, en el caso específico del trabajador con discapacidad (TD) ingresó por ayuda de un familiar, quien introdujo los documentos y gestionó para que fuese incorporado durante el periodo de pasantías de éste, quien posteriormente paso a ser personal fijo en la misma.

En referencia a la fase de selección, esta se cumple en mediana forma puesto que se infiere que una vez que el trabajador ingresó al proceso de pasantías demostró las capacidades para ocupar el puesto de trabajo en el que aún permanece ahora, según el trabajador señaló que: “sí creo que hacen selección”, porque cuando el ingresa a pasantías fue estudiada su capacidad y por ello quedó insertado y aceptado laboralmente. Además, fue valorado su informe médico antes de ser aceptado, elemento que es exigido por la norma actual para personas con discapacidad y esto permitió estudiar el puesto de trabajo donde sería insertado.

En referencia a la fase de diseño del puesto de trabajo, se pudo conocer que, aunque no hay adaptación de las condiciones físicas y ambientales de trabajo para personas con discapacidad, como las exigidas por la norma vigente en Venezuela, entre ellas la Ley Orgánica de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo (2005). donde se señala que cuando una persona padece de alguna discapacidad las condiciones dentro del centro de trabajo deben ser vigiladas, adecuadas para el bienestar y salud del mismo y cumplir con las adecuaciones

correspondientes que puedan ser de comodidad para el trabajador de acuerdo a las limitaciones que este pueda tener, también las normas COVENIN hacen referencia a las mismas.

En referencia al diseño de puestos de trabajo, se pudo conocer que aun sin estar adecuados para personas con discapacidad, si existen labores o puestos que pueden ser ocupados por personas con discapacidad leve, entre ellas se encuentran las funciones que realiza, como archivar, sacar copias, llevar correspondencias y traslado de documentos inter departamentos. Sin embargo, según el trabajador con discapacidad los que poseen otras discapacidades presentarían más dificultad para ser insertados. En cuanto a la fase de formación, este si se encuentra activa, puesto que señalo que si le dieron la inducción tanto a él como a sus padres y a compañeros de trabajo, lo cual ha permitido desenvolverse bien y contar con un equipo de trabajo que lo apoya y lo aprecia y esto lo expresa como satisfacción laboral, señalando que todo le va “chévere”

En cuanto a las funciones que realiza el trabajador en la universidad, (TD), señala que desde el principio realiza funciones de archivador, sacar copias, trasladar documentos, correspondencias y mensajería entre departamentos, esto indica que, aunque haya deficiencias en cuanto a los diseños de puestos de trabajo, existen posibilidades de que algunas funciones sean realizadas por personas con discapacidad como es el caso donde labora.

En cuanto a la valoración del trabajador con discapacidad en una universidad, él se manifiesta como satisfecho en su lugar de trabajo tomando en cuenta que le han valorado su labor y le reconocieron su antigüedad cuando paso a ser personal fijo en 2005 y señaló: “me he sentido chévere porque es un trabajo seguro que tiene jubilación y todo”. Además, le aceptaron el carnet de discapacidad tiempo después de estar en su labor con sus respectivos chequeos médicos. Ha observado sensibilización de parte de

sus compañeros de trabajo porque todos los ayudan, es decir que existe un trabajo en equipo que facilita la igualdad de condiciones y permanencia en el trabajo.

También se señala no tener claro si se cumple o no con el 5% de la inserción laboral en la nómina estipulado en el artículo 28 de la Ley para las Personas con Discapacidad (2007) en la universidad, tomando en cuenta que son muy pocas las personas con discapacidad que ha visto laborando en la misma. Es importante comprender que durante la narrativa y de la investigación convivida a través del estudio realizado a (TD) en la universidad, las condiciones ambientales no están adecuadas para brindar del todo las oportunidades a las personas con discapacidad al campo laboral, sin embargo, algunos de los puestos de trabajo pueden ser ejercidos por personas con o sin discapacidad y es allí justamente donde se incorporan los que logran entrar de alguna u otra manera.

Por otro lado, a pesar de poseer ciertas debilidades en el aspecto antes mencionado, si se cumplen con algunos aspectos tales como la aceptación de algunas solicitudes hechas para el ingreso de personas con discapacidad leve, se les ubica en lugares seguros y cómodos para su trabajo, garantizando con ello su óptimo desenvolvimiento y seguridad, además cumplen con la fase de formación tomando en cuenta que le dieron la inducción inicial y también formaron y sensibilizaron a los compañeros de labores para facilitar un clima laboral satisfactorio para todos.

Recomendaciones

- Se recomienda a la universidad realizar el proceso de reclutamiento cuando se necesite algún recurso, en ello reclutar también a personas con discapacidad y de esta manera permitir la participación y oportunidad sin discriminación alguna de que pueda optar por un trabajo dentro de este recinto.
- Se debe tener en cuenta que estratégicamente la universidad a través de Recursos Humanos debe estudiar detenidamente las posibilidades que tienen todos los que participen en el proceso de reclutamiento a fin de que conozca de las habilidades, capacidades y destrezas que puede tener el candidato con discapacidad y así brindar la oportunidad tal cual como se realiza con aquellos que no poseen ninguna discapacidad.
- Se recomienda dar cumplimiento a la fase de diseño de puestos de trabajo, que puedan ser cumplidos por personas con discapacidad y de esta manera estar abiertos al cumplimiento de la ley en cuanto a la inclusión del 5% de la nómina de la universidad.
- Se recomienda afianzar la fase de formación a fin de que se cumplan con los parámetros necesarios para que la persona con discapacidad pueda ser formado al ingresar y ser tan eficiente como aquellos que no poseen ninguna discapacidad.

LISTA DE REFERENCIA

- Albornoz D. y González J. (2014). **Integración de personas con discapacidad en el contexto laboral universitario, realizado en la Universidad Dr. José Gregorio Hernández, Venezuela.** Disponible: <http://ojs.urbe.edu/index.php/lexlaboro/article/view/2560>
- Arias, Fidas (1999). **El proyecto de investigación. Guía para su elaboración.** Editorial Episteme orial ediciones. Disponible: <https://informaticapdm.files.wordpress.com/2012/06/proyecto-de-investigacion-fidas-arias.pdf>
- Armendariz, J. (2013). Técnicas de investigación cualitativa en educación Disponible: <https://es.slideshare.net/bambino9/tcnicas-de-investigacin-cualitativa-en-educacin-javier-armendariz-cortez-y-la-universidad-americana-del-noreste>
- Álvarez, Pedro. (2012). **Tutoría Universitaria para una Educación Inclusiva. Guía de Buenas prácticas para la Orientación de Estudiantes con Necesidades Educativas Específicas.** España. Editorial Narcea.
- Ander-Egg, Ezequiel. (1977). Introducción a las Técnicas de investigación social. Volume 6 of Colección Guidance Volume 6 of Guidance (Humanitats).Disponible:<https://ayudacontextos.files.wordpress.com/2018/04/ander-egg-ezequiel-introduccion-a-las-tecnicas-de-investigacion-social.pdf>.
- Bavaresco, Aura. (2006). **Proceso metodológico en la investigación.** Cómo hacer un Diseño de Investigación. Maracaibo, Venezuela: Editorial de la Universidad del Zulia.
- Blasco y Pérez (2007). **Enfoque cualitativo.** Disponible: https://www.eumed.net/tesisdoctorales/2012/mirm/enfoque_cualitativo.html#:~:text=Los%20autores%20Blasco%20y%20P%C3%A9rez,acuerdo%20con%20las%20personas%20implicadas.
- Cassin, Rene (2008). **Conceptos y características de los derechos humanos.** Disponible: <https://provea.org/wp-content/uploads/2017/12/ConceptosyCaracteristicas.pdf>

Cazau, Pablo (2019). **Categorización y Operacionalización**. Disponible: <file:///C:/Users/Jose/Downloads/DialnetCategorizacionYOperacionalizacion-2880797.pdf>.

CEUPE.COM (2023). **La inserción laboral**. Disponible: <https://www.ceupe.com/blog/insercion-laboral.html>.

Coelho, Fabián (2013). **Significado de Inclusión** Disponible: <https://www.significados.com/inclusion/>

Comisión Venezolana Normas Industriales, (2004). **Entorno Urbano y Edificaciones, Accesibilidad para Personas**. N°2733.

Comisión Económica para América Latina y El Caribe CEPAL (2016), Ecuador . <https://www.revistaespacios.com/a18v39n51/18395103.html>

Constitución de la República Bolivariana de Venezuela (1999). Publicada en Gaceta Oficial N° 36.860. Diciembre 30, 1999. Caracas.

Confederación de Sordos de Venezuela (Conсорven) (2021). ONG: más del 40 % de venezolanos con discapacidad sufren exclusión laboral. Disponible: https://www.swissinfo.ch/spa/venezuela-discapacidad_ong--m%C3%A1s-del-40---de-venezolanos-con-discapacidad-sufren-exclusi%C3%B3n-laboral/47968924

Consejo Nacional para Personas con Discapacidad (CONAPDIS), (2018). Disponible: http://www.conapdis.gob.ve/index.php?option=com_aicontactsafe&sTask=captcha&task=newCaptcha&pf=.

Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad (2006). Aprobado por Asamblea General de las Naciones Unidas en la Sede de Nueva York y Ginebra. Disponible: http://www.un.org*esa/socdev/enable/documents/tccconvs.pdf.

Convención Interamericana para la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra las Personas con Discapacidad (1999). Disponible: <https://www.oas.org/juridico/spanish/tratados/a-65.html>

CONADIS (2018). Consejo Nacional para la Igualdad de Discapacidades. Disponible: <https://www.consejodiscapacidades.gob.ec/>.

- CONADIS. (2018). **Personas con discapacidad registradas**. <http://www.consejodiscapacidades.gob.ec/estadistica/index.html>.
- Cortes, Nicolás (2022). **Todo sobre la satisfacción laboral**. Disponible: <https://www.geovictoria.com/es-pe/blog/recursos-humanos/satisfaccion-laboral>.
- Chiavenato, Idalberto. (2011). **Administración de Recursos Humanos**. México. Editorial Mc Graw-Hill. Disponible: https://www.sijufor.org/uploads/1/2/0/5/120589378/administracion_de_recursos_humanos_-_chiavenato.pdf.
- Dessler, Gary. y Valera Ricardo. (2011). **Administración de Recursos Humanos**. México. Editorial Pearson. Disponible : <https://gc.scalahed.com/recursos/files/r161r/w24802w/Administracion-de-recursos-humanos-5ed-Gary-Dessler-y-Ricardo-Varela.pdf>.
- Delgado de Smith, Yamile (2008). **La investigación social en proceso: ejercicios y respuestas**. Universidad de Carabobo. Valencia, Venezuela.
- Declaración Universal de los Derechos Humanos (1948). Disponible en : <https://www.un.org/es/about-us/universal-declaration-of-human-rights>.
- Díaz, C. (2013). **Censan casa por casa a personas con capacidades diferentes (gráfico)**. **Novedades Yucatán**. Disponible en: <https://sipse.com/novedades-yucatan/para-el-cree-la-discapacidad-en-yucatan-es-menor-a-la-indicada-por-el-inegi-64158.html>.
- Godoy, Carlos (2023). **La Triangulación en investigación: definición, tipos y ejemplos**. Disponible: <https://tesisdeceroa100.com/la-triangulacion-en-investigacion-definicion-tipos-y-ejemplos/>.
- Egea, Carlos y Sarabia, Alicia (2001). Clasificaciones de la OMS **Clasificaciones de la OMS sobre discapacidad**. Disponible: https://www.sap.org.ar/docs/clasificaciones_oms_discapacidad.pdf.

- Espinoza. M. Gallegos D. (2018) **Inserción laboral de las personas con discapacidad en Ecuador**. Publicado 22/12/2018. Disponible en: <https://www.revistaespacios.com/a18v39n51/a18v39n51p03.pdf>.
- Fernández. G. (2005). Administración de la Responsabilidad Social Corporativa. España. Editorial Thomson
- Fundación Empresarial para la Acción Social (Fundemas), (2014). **Tipos de Discapacidad**. Disponible: <http://www.fundemas.org/tipos-de-discapacidad>.
- Hernández, R. Fernández C. y Baptista P. (2006). **Metodología de la Investigación**. 6ta edición. México : Mac Graw Hill / Interamericana.
- Fierro K. Vaca G. y Molina J. Armijos M. (2022). **Desarrollo de profesionales con discapacidad: obstáculos, retos e inclusión en el entorno laboral y social UNIANDES, Sede Ambato, Ecuador**. Disponible:<https://revistas.itsup.edu.ec/index.php/Higia/article/view/724/1467>
- González, J., y Pérez, R. (2017). **Formación y Orientación Laboral** (Cuarta).Paraninfo.Disponible:<https://www.revistaespacios.com/a18v39n51/18395103.html>
- Qualtric (2023). **¿Qué es la investigación cualitativa?**. Disponible: <https://www.qualtrics.com/es-la/gestion-delaexperiencia/investigacion/investigacioncualitativa/?rid=ip&prevsite=es&newsite=es-la&geo=VE&geomatch=es-la>
- Instituto Nacional de Prevención, Salud y Seguridad Laboral (INPSASEL). Disponible:<http://www.inpsasel.gob.ve/institucion.php?ver=competencias>
- Kvale, S. (2011) **Las entrevistas en investigación cualitativa**. Madrid: Ediciones Morata. Disponible: [:Downloads/Las%20entrevistas%20en%20investigación.pdf](https://www.inpsasel.gob.ve/institucion.php?ver=competencias)
- Kuhn, Thomas. (1971). **La estructura de las revoluciones científicas**. México, Disponible: https://www.bfa.fcnym.unlp.edu.ar/catalogo/doc_num.php?explnum_id=2721

Ley de Personas con Discapacidad, (2007). Gaceta Oficial de la República Bolivariana de Venezuela N°38.598. Enero 5, 2007.Caracas.

Ley Especial para las Trabajadoras y Trabajadores con Discapacidad. Gaceta Oficial de la República Bolivariana de Venezuela N° 6.735. Enero 27, 2023.Caracas

Ley Orgánica de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo (LOPCYMAT) (2005). Oficial de la República Bolivariana de Venezuela N° 38.236. Caracas

Ley Orgánica del Trabajo, los Trabajadores y las Trabajadoras, (2012). Oficial de la República Bolivariana de Venezuela N° 6.076. Extraordinario. Mayo 7, 2012. Caracas.

López, Maria. (2020). La realidad de la inclusión laboral de personas con discapacidad en Chile. Fundación ConTrabajo. Documento en Línea. Disponible : <https://www.elmostrador.cl/noticias/opinion/2020/09/12/la-realidad-de-la-inclusion-laboral-de-personas-con-discapacidad-en-chile/>.

Lozada (2013). **Mecanismos de Inserción Laboral Aplicados a las Personas con Discapacidad por la Dirección de Recursos Humanos de una Universidad Venezolana.** Documento disponible: <http://mriuc.bc.uc.edu.ve/bitstream/handle/123456789/7049/6300363B.pdf?sequence=1>

Martínez, M (2004) Ciencia y arte en la metodología cualitativa 1era. Edición. México. Trillas editorial. Disponible: https://www.academia.edu/29811850/Ciencia_y_Arte_en_La_Metodologia_Cualitativa_Martinez_Miguel_PDF

Martínez, M. (1999). **La investigación cualitativa etnográfica en educación:** manual teórico– práctico. México: Trillas. Disponible: <https://dokumen.tips/documents/la-investigacion-cualitativa-55ab54850c657.html>

Mayor, T. (2003). **El discapacitado.** Algunas consideraciones médico – legales. Inserción Laboral. Comisión para la inserción del discapacitado. Argentina Editorial Argentino S.A

Monereo, J., Fernández, J., y López, B. (2016). Las Políticas Activas de Empleo: Configuración y Estudio de su Regulación Jurídica e Institucional (Primera). España: Aranzadi.

Münch, Lourdes (2014). **Administración**. México. Editorial Trillas. Disponible:
<https://profesorailleanasilva.files.wordpress.com/2015/10/administrac3b3n-lourdes-munch-2a-edic3b3n.pdf>

Navarro, Edith (2019). Evaluación de los aprendizajes en las escuelas Bolivarianas. Un desafío epistémico en el siglo XXI. Revista Vinculando. Disponible:<https://vinculando.org/educacion/evaluacion-del-aprendizaje-en-escuelas-venezolanas.html#vcite>.

Verdugo, M. y Jordán, F. (2002). Hacia la integración plena mediante el empleo. VI Simposio Internacional de Empleo con Apoyo. Mayo, España.

Organización de las Naciones Unidas (2015). Declaración Universal de los Derechos Humanos (DUDH).

Nikken, Pedro (2006). La garantía Internacional de los Derechos Humanos. Jurídica venezolana. Estudios Jurídicos. Caracas.

Norma Venezolana COVENIN N°2733, (2004). Entorno urbano y edificaciones, accesibilidad para personas.

Organización Internacional del Trabajo. (1983). **Recomendación sobre la readaptación profesional y el empleo (personas inválidas)**. Disponible:
https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:R168

Organización Internacional para el Trabajo. (2002). **Datos sobre Discapacidad en el mundo del trabajo** Disponible:
https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/documents/publication/wcms_087709.pdf

Organización Internacional para el Trabajo. (2002). **Empresa Inclusiva: Herramientas de apoyo para la inclusión laboral**. Disponible:
https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/---ilo-buenos_aires/documents/publication/wcms_452866.pdf

- Organización Internacional del Trabajo (OIT), (2018). **Discapacidad y Trabajo**. Disponible: <http://www.ilo.org/global/topics/disability-and-work/lang--es/index.htm>.
- Organización Internacional para el Trabajo. (2019). **¿Cómo se desenvuelven las personas con discapacidad en el mercado laboral?**. Disponible: <https://ilostat.ilo.org/es/how-do-people-with-disabilities-fare-in-the-labour-market/>.
- Organización Mundial de la Salud (OMS), (2021). **UNFPA y CONAPDIS presentan: VISIBLES Guía de Orientaciones para Acciones de Prevención y Respuesta a la Violencia basada en Género contra Adolescentes y Mujeres con Discapacidad..** Disponible: <https://venezuela.unfpa.org/es/news/unfpa-y-conapdis-presentan-visibles-gu%C3%ADa-de-orientaciones-para-acciones-de-prevenci%C3%B3n-y>
- Organización de las Naciones Unidas ONU. (2020). **Una guía para respetar los derechos de las personas con discapacidad durante la pandemia de coronavirus.** Disponible: <https://news.un.org/es/story/2020/04/1473702>
- Organización Mundial de la Salud (OMS), (2018). **Más de 1000 millones de personas con discapacidades deben superar a diario obstáculos importantes.** Disponible: http://www.who.int/mediacentre/news/releases/2011/disabilities_20110609/es/
- Organización Mundial de la Salud (OMS), (2023). **Definición de Discapacidad.** Disponible: <https://www.paho.org/es/temas/discapacidad>
- Okuda, Mayumi y Gómez, Carlos (2005). **Métodos en investigación cualitativa: triangulación.** Disponible: http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0034-74502005000100008
- Provea (2008). **Conceptos y características de los derechos humanos.** Disponible: <https://provea.org/wp-content/uploads/2017/12/ConceptosyCaracteristicas.pdf>
- Rice, Patricio (1984). **Aproximación epistemológica a los derechos humanos.** Buenos Aires.

- Rivas, Luis (2010). **Trabajo en Equipo**. Disponible: https://www.gob.mx/cms/uploads/attachment/file/72089/TRABAJO_EN_EQUIPO.pdf
- Robbins, Stephen y Judge, Timothy (2009). **Comportamiento Organizacional**. 13ª Edición. Disponible: https://frrq.cvg.utn.edu.ar/pluginfile.php/15550/mod_resource/content/0/ROBBINS%20comportamiento-organizacional-13a-ed-_nodrm.pdf
- Sandoval Themis y Montserrat Juan (2019). **Los derechos humanos en el mundo del trabajo**. Disponible: <http://mriuc.bc.uc.edu.ve/bitstream/handle/123456789/8426/ISBN-9789802337668.pdf?sequence=1>
- Sesame (2021). **Las claves del proceso de inserción laboral**. Disponible: <https://www.sesamehr.es/blog/las-claves-del-proceso-de-insercion-laboral/>
- Serrano H. (1998). **Métodos de la Investigación Cualitativa**. 2da Edición. España.
- Sparkes, A., y Devis, J. (2008). **Investigación narrativa y sus formas de análisis: Una visión desde la educación física y el deporte**. Disponible: <https://revistas.udea.edu.co/index.php/expomotricidad/article/view/335323/20790992>
- Taylor y Bogdan (1994) **Introducción a los métodos cualitativos de investigación**. Documento en línea. Disponible: <https://pics.unison.mx/maestria/wp-content/uploads/2020/05/Introduccion-a-Los-Metodos-Cualitativos-de-Investigacion-Taylor-S-J-Bogdan-R.pdf>.
- Tamayo y Tamayo (2004). **El Proceso de la Investigación Científica**. (5ta Edición) México. Editorial Limusa, S.A. Grupo Noriega.
- Werther, W y Davis, K. (2008). **Administración de personal y recursos humanos**. México: McGraw Hill.

Zimbrón G. y Ojeda R. (2022). **Estudio de caso del programa de inclusión laboral a personas con discapacidad en el sureste mexicano**. Investigador independiente del Doctorado en Ciencias Sociales.
Disponible:https://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2448-63882022000100016