

opción

Revista de Antropología, Ciencias de la Comunicación y de la Información, Filosofía,
Linguística y Semiótica, Problemas del Desarrollo, la Ciencia y la Tecnología

Año 38, abril 2022 N° 97

Revista de Ciencias Humanas y Sociales
ISSN 1012-1587/ ISSNe: 2477-9385
Depósito Legal pp 198402ZU45



Universidad del Zulia
Facultad Experimental de Ciencias
Departamento de Ciencias Humanas
Maracaibo - Venezuela

opción

Revista de Ciencias Humanas y Sociales

© 2022. Universidad del Zulia

ISSN 1012-1587/ ISSNe: 2477-9385

Depósito legal pp. 198402ZU45

Portada: Allí estás!

Artista: Rodrigo Pirela

Medidas: 50 x 30 cm

Técnica: Mixta sobre tela

Año: 2011

Selección e inducción de personas con discapacidad: su inserción laboral en empresas comerciales

Ángel José Morillo Jiménez

Universidad Rafael María Baralt, Venezuela
Código ORCID: 0000-0001-7555-4946
angelmorillo887@gmail.com;

Judeira Batista de Abreu

Universidad de la Guajira, Colombia
Código ORCID: 0000-0002-5058-9373
jjbatista@uniguajira.edu.co

Edison Perozo Martínez

Universidad de La Guajira, Colombia
Código ORCID: 000-0002-6443-6837
eeperozom@uniguajira.edu.co

Resumen

El objetivo de la investigación fue analizar el proceso de selección e inducción de personas con discapacidad para su inserción laboral en las empresas del área comercial del municipio Cabimas del estado Zulia. Con un enfoque cuantitativo, analítico, diseño de campo, no experimental, transeccional, la población estuvo conformada por 12 sujetos (gerentes generales y de recursos humanos). Se aplicó un cuestionario de 44 ítems, escala tipo Likert, validado por juicio de expertos, con una confiabilidad de 0,77 según el coeficiente de Alfa Cronbach. Se concluye que las empresas cumplen de manera moderada, los pasos para la selección de personas discapacitadas.

Palabras clave: proceso de selección; inserción laboral; personas con discapacidad; empresas comerciales.

Selection and induction of disabled people for their
employment in comercial companies

Abstract

The objective of the research was to analyze the process of selection and induction of disabled people for their labor insertion in companies in the commercial area of the Cabimas municipality of Zulia state. With a quantitative, analytical, field design, non-experimental,

transactional approach, the population was made up of 12 subjects (general managers and human resources). A 44-item questionnaire was applied, Likert-type scale, validated by expert judgment, with a reliability of 0.77 according to the Alpha Cronbach coefficient. It is concluded that companies comply moderately with the steps for the selection of disabled people.

Key words: selection process; disabled; job placement; people with disabilities; trading companies.

1. INTRODUCCIÓN

En el mundo laboral, las personas con discapacidad registran mayor desempleo, así como menores ingresos, que las personas que perciben sus ingresos justos y tienen la oportunidad de llevar una vida completa y placentera; en este contexto, las personas desprovistas de alguna capacidad tienen trabajos de bajo nivel, pocos ingresos, con escasa seguridad social y legal, o están segregados del mercado primario del trabajo. Al respecto MARISTANY (2009), plantea que la inserción laboral, es considerado como un proceso integral en el que intervienen distintos factores para su realización, desde las características que presentan las personas y las oportunidades que ofrece el mercado laboral originándose un encuentro efectivo.

Tal como lo plantea la Organización Mundial de la Salud (OMS 2007), las personas discapacitadas, término este que será tomado en lo sucesivo en el presente estudio, expresan, que están subempleados, lo cual afecta su autoestima, y ocasiona que muchos se resignen, decidiendo abandonar sus intentos de insertarse al mundo laboral. Sin embargo, en las visitas realizadas a algunas empresas del sector servicio, se evidencia que cuando encuentran trabajos que corresponden a sus capacidades, habilidades e intereses, pueden hacer aportes importantes en el lugar de trabajo. Es por ello que algunas empresas manifiestan que los individuos que han sabido como sobrellevar su discapacidad y han tenido la posibilidad de conseguir un empleo, tienen en general un alto sentido del compromiso, son más solidarios, suelen estar de buen humor y no sobredimensionan los problemas. Se esfuerzan por formarse y se muestran agradecidas con la empresa que les da la oportunidad de cambiar su vida, al poder tener una independencia económica, impactando todas estas actitudes de manera positiva en el ambiente de trabajo (FORCADA, 2015)

En referencia a lo expresado, es importante resaltar que en el mundo existen programas de acción sostenibles para la promoción del empleo y la generación de trabajo productivo para personas con discapacidad, toda vez, que se reconoce la inserción y la integración de estas personas al entorno laboral. La igualdad de oportunidades, de trato e integración, así como su participación en las comunidades donde conviven, le otorga al mundo esta visión de inclusión. Esta manera positiva de concebir el desarrollo con inserción social laboral también impacta directamente las economías de las naciones. Es importante resaltar que la inclusión está amparada en el marco de los derechos humanos, en función del respeto a las diferencias y a las capacidades distintas, sin embargo, tal enfoque no pasa de ser un reconocimiento ideológico más no legítimo. (HONNETH, 2006 citado por RUBIO, 2017).

Cabe destacar que PÁEZ (2008), señala que los procesos de inserción social laboral en cuanto a los derechos comparados de los discapacitados, y establece que los países que presentan un sistema de inserción laboral más desarrollado y de carácter formal son España y los EE. UU respectivamente. De igual manera el mismo autor expone que para el caso de Venezuela, aun cuando existen convenciones, leyes, y normas que atañe a la inclusión de las personas con discapacidad en el ámbito laboral; destaca las repercusiones que esto ocasiona en la actitud de los empleados de las empresas hacia la inclusión de personas con diversidad funcional al campo laboral, y concluye que se hace necesario un cambio de paradigma en el proceso de inserción de estas personas especiales en el área laboral, determinado por los planes y proyectos sociales llevados a cabo por una serie de organismos estatales y nacionales, quienes en virtud de directrices políticas se han abocado a dirigir algunos proyectos que procuran la capacitación, rehabilitación y en definitiva la reinserción de trabajadores discapacitados

Atendiendo al caso de Venezuela, de acuerdo al Censo 2011 llevado a cabo por el Instituto Nacional de Estadísticas (INE), la discapacidad en Venezuela, refleja un total de 907.694 personas para esa fecha. Para el caso del estado Zulia, según el mismo Censo se pudo conocer que concentró 265.546 declaraciones de personas con discapacidad. En contraposición a estas cifras, el Programa de Atención en Salud para las Personas con Discapacidad (PASDIS), ente del Ministerio Popular para la Salud, señaló que existen (3.000.500) personas con discapacidad, resultando la entidad federal con más declaraciones.

Estos resultados indican que no hay concordancia en las cifras, lo que si es cierto es que un total del 15% de la población venezolana posee alguna discapacidad.

En relación con lo expuesto por el autor y considerando el caso de las empresas de servicios en el estado Zulia, se destaca la importancia de la contribución de los gerentes de las empresas y la responsabilidad que deben asumir para asegurar una inclusión social justa de las personas con discapacidad, respetando sus derechos humanos, y tomar en cuenta un adecuado proceso para su inserción.

En tal sentido, la vida laboral de un individuo comienza por su inserción en el trabajo cuya definición para los efectos de este estudio quedó determinada como el proceso de integración, inclusión o incorporación de las personas al mercado laboral pasando por un proceso previo de reclutamiento, selección y adiestramiento, con la finalidad de ocupar un puesto de trabajo específico dentro de una empresa y lograr ocupar un lugar donde se es útil y valoren sus capacidades y destrezas, donde el gerente le brinde las herramientas necesarias para su plan de carrera dentro de la organización (FORCADA (2015).

Lo expuesto obliga a señalar que este proceso de inserción por parte del gerente de la organización, no puede perder de vista los aportes que ha efectuado la Ley para personas con discapacidad (2007) (art.26), donde establece como objetivo principal enunciar las disposiciones que permitan el respeto y la igualdad de oportunidades para la inserción laboral, y establecer las condiciones laborales satisfactorias de acuerdo con sus oportunidades.

Así como la competencia otorgada al Ministerio del Poder Popular para el Proceso Social de Trabajo (2012), para la formación profesional, empleo, inserción laboral, la promoción de oportunidades de empleo para las personas con discapacidad. En ese mismo orden de ideas se menciona la obligación impuesta a los entes de la administración pública, nacional, estatal y municipal, así como las empresas públicas y privadas o mixtas donde deberán incorporar en sus nóminas no menos del cinco por ciento (5%) de personas con discapacidad. (Art. 290 de la Ley Orgánica del Trabajo, de los Trabajadores y las Trabajadoras), (LOTT, 2012) quedando claro que es una orden jurídica y se debe cumplir, pero algunas organizaciones no obedecen a este llamado.

Partiendo de los supuestos anteriores, es importante que la gerencia de las empresas tome en cuenta no solo el proceso de inserción

para las personas con discapacidad, sino tomar en cuenta la ley para personas con discapacidad y en esa articulación poner de manifiesto todas las acciones y estrategias que impliquen incorporar al trabajador para que su desarrollo se formalice sin ningún tropiezo

Atendiendo a estas consideraciones y en función al interés que conlleva el presente estudio, se realizaron visitas a las empresas de servicio, específicamente en el área comercial dentro del contexto del municipio Cabimas, y utilizando la observación participante de manera sistemática se pudo evidenciar que los gerentes y el personal que labora, aun conociendo y considerando las normativas que establecen lo ya mencionado por el Ministerio de Trabajo, presentaron cierta resistencia el aceptar o dirigirse a personal con estas características, lo cual ha hecho cuesta abajo la lucha por la inserción de las personas con discapacidad. Se evidenciaron actitudes como no permitir aquellas personas que por apariencia personal y física con una condición especial fueron excluidas, sin recibir ni siquiera una oportunidad para presentarse. Se observaba más en el proceso de selección, ya que no les permitían ningún tipo de acceso, proceso determinante para iniciar la inserción laboral. La recepción de la solicitud, la entrevista preliminar, el llenado de la forma de solicitud, la prueba de empleo, entrevista, entre otras fases del proceso no se llevaba a cabo.

De las evidencias anteriores se puede destacar entonces que aun cuando MONTANE (2003), señala que la inserción puede optimizarse interviniendo en los procesos de inserción del individuo a emplearse (empleabilidad) y mejorando las ofertas de empleo (ocupabilidad), el autor determina que la valoración del bagaje del demandante, las características del mercado y las operatividades, son factores ineludibles para llevar a cabo el proceso de inserción, donde el bagaje del sujeto a trabajar, las técnicas y procesos para la inserción trabajan para lograr cubrir con las exigencias del mercado laboral, donde previamente se deberá realizar un estudio de la población con discapacidad para su mejor inserción. Sobre la base de lo expuesto en relación con el no cumplimiento de los procesos de inserción laboral, el siguiente estudio se planteó como objetivo analizar el proceso de inserción laboral de discapacitados en las empresas de servicio del área comercial del Municipio Cabimas del estado Zulia.

2. FUNDAMENTACIÓN TEÓRICA

Para dar respuesta al objetivo de la investigación se consideró necesario exponer las siguientes aclaratorias conceptuales que servirá para la fundamentación teórica del estudio, a continuación, se detalla que será para la investigación una persona con discapacidad y como se reconoce, así como también como es el procesos de selección e inducción desarrollados por la gerencia para la inserción laboral de las personas con discapacidad.

2.1. PERSONA CON DISCAPACIDAD

Para iniciar la discusión es importante aclarar el término “discapacidad”, el cual es concebido como un fenómeno que se percibe con la interacción entre las características del organismo humano y las características de la sociedad en la que vive, en otras palabras, es la presencia de alguna deficiencia sensorial, motora, intelectual o emocional que a largo plazo afectan la forma en que el individuo interactúa y participa enteramente en la sociedad (FERNÁNDEZ y DUARTE, 2016). En este sentido, la Organización Mundial de la Salud (OMS, 2006), explícitamente adopta una amplia clasificación de los individuos con discapacidad y reafirma que todas las personas con cualquier tipo de discapacidad debe poder gozar de todos los derechos humanos y libertades fundamentales, además plantea que las personas con discapacidad puedan ejercer en forma efectiva sus derechos. Haciendo mención a lo corporal, estos son problemas que se manifiestan como limitaciones de la actividad para ejecutar acciones o tareas, lo cual es un impedimento para participar en situaciones vitales.

Es importante señalar que la discapacidad es un concepto que evoluciona y depende del entorno social donde actúa el individuo, por lo que puede variar en las diferentes sociedades, debido a la forma como se ajusta a las condiciones del individuo discapacitado, y de las actitudes negativas del resto de las personas que imposibilitan o delimitan su participación en la sociedad, en igualdad de condiciones con las demás personas. En épocas anteriores, la sociedad prescindía del discapacitado relegándolo completamente de las actividades cotidianas y principalmente del campo laboral, posteriormente se buscó la forma de insertarlos con ayuda de técnicas médicas y

actualmente se habla de un modelo social de inclusión, que considera que las causas que generan la discapacidad no son religiosas ni científicas, sino que dependen de la óptica de la sociedad. (CORRADI, 2015; MARTÍN, SARMIENTO y COY, 2013).

Por otra parte, se pueden identificar varios tipos de discapacidad, referidas a la carencia o disminución temporal o permanente en uno o más sentidos, órganos, funciones o funcionalidades y/o comportamiento adaptativo, entre las cuales se pueden mencionar (OMS, 1980): (a) Física o motriz: Dificultad para desplazarse por problemas en la estructura del cuerpo, (b) Sensorial: disminución o carencia de uno de los sentidos, (c) Visceral: Relacionado al funcionamiento de los órganos internos y (d) Mental o Intelectual: relacionado con las capacidades mentales. En cuanto a la forma de presentar la discapacidad, se puede mencionar (CORRADI, 2015): (a) Genética: discapacidad transmitida de padres a hijos, (b) Congénita: es producto de alteraciones durante la gestación pero no depende de factores hereditarios y (c) Adquirida: se produce luego del nacimiento de una persona y puede ser ocasionada por enfermedades o accidentes. El mismo autor señala que la situación de discapacidad puede ser permanente cuando no se puede recuperar la funcionalidad afectada, o temporal, cuando la funcionalidad afectada se puede recuperarse a través de rehabilitación.

Luego de definir el concepto de incapacidad, sus tipos y causas, se puede abordar el termino de persona con discapacidad, para la cual, la convención sobre los derechos de las personas con discapacidad¹ establece que incluye a aquellas con carencias físicas, mentales, intelectuales o sensoriales que le impiden su participación plena y efectiva en la sociedad, en igualdad de condiciones con el resto de las personas (CORRADI, 2015).

En función de la definición anterior, se reconocen como personas con discapacidad: las sordas, sordomudas, las que tiene disfunciones visuales, auditivas, intelectuales, motoras de cualquier tipo, alteraciones de la integración y la capacidad cognoscitiva, las baja talla, las autistas y con cualquier combinaciones de algunas de las disfunciones o ausencias mencionadas, y quienes padezcan alguna enfermedad o trastorno discapacitante, científica, técnica y profesionalmente calificadas (Organización Mundial de la Salud).

2.2. INSERCIÓN LABORAL DEL DISCAPACITADO

La investigación realizada por PUIPALES y CÓRDOVA (2016), arroja como resultado que 70% las personas discapacitadas que participaron en el estudio, anhelan tener independencia económica de sus padres y tener una vida propia a través de un empleo; el 90% quiere disfrutar de vacaciones, eventos sociales, comprar ropa y calzado, y un grado bajo, el 15%, están interesados en formar familias. Sin embargo, el 98% coincidió en el grado de dificultad para conseguir un empleo, aun con la existencia de un marco legal que ampare a estos integrantes de la sociedad, debido a que las empresas se resisten a contratarlos a través de filtros de capacidad de trabajo. En este punto cabe resaltar que el empleo para los discapacitados es un derecho humano, por lo que es importante conocer las leyes reguladoras del trabajo tanto nivel mundial como nacional y sus políticas públicas de inserción laboral para todas las personas, para garantizar un proceso de inserción educativa, social y laboral basados en principios de igualdad. (SÁNCHEZ, TORRES y LOARTE, 2019; SIMONSEN y NEUBERT, 2013).

En 1944 la inserción la Organización Internacional del Trabajo (OIT) fue una de las primeras en reconocer el derecho a las oportunidades de trabajo de las personas con discapacidad y estableció que los trabajadores discapacitados, deberían disponer facilidades de formación, orientación y reeducación profesional especializada, para su colocación en un empleo útil. La misma organización en el año 2015 manifestó que las personas con discapacidad deberían, al igual que el resto de los trabajadores y siempre que fuera posible, recibir formación en las mismas condiciones que otros trabajadores, tener la misma remuneración para el mismo tipo de trabajo, y abogo por la igualdad de oportunidades en el empleo para estos trabajadores, incluyendo este año, la promoción de empleo de trabajadores con discapacidades grave, ya que al igual que todas las personas integrantes de una sociedad, necesitan cubrir sus necesidades básicas en igualdad de derechos y condiciones.

Las personas discapacitadas enfrentan muchas barreras sociales, además de sus propias barreras, en una sociedad que no está preparada para incluirlos, tal es el caso de mucha infraestructura en las ciudades que aun no presentan facilidades para la movilización segura de estas personas, tanto para condiciones normales de trabajo, como para casos de emergencia; todavía no hay conciencia formada respecto de la diversidad. No solo se necesita el discurso, sino la acción, y las personas discapacitadas por lo general aún deben actuar por medio de

representantes de organizaciones no gubernamentales que cuidan sus derechos (RUBIO, 2017).

La inserción laboral del discapacitado es un proceso que permite la incorporación de personas que aun cuando presentan discapacidades, estas no limitan sus conocimientos, procedimientos, valores y habilidades como forma de desenvolverse en la vida y relacionarse con el medio demostrado sus potencialidades, sobre la búsqueda de la participación en igualdad de condiciones, tanto en deberes como en derechos. Para efectos de este estudio quedará definido como la incorporación a un puesto de trabajo y al mantenimiento del mismo. El concepto de inserción laboral engloba en la práctica, la totalidad de elementos que potencian el desarrollo laboral de un individuo. Es un concepto muy amplio y a menudo relacionado de manera específica con la población socialmente considerada en situación de exclusión.

Para finalizar en este punto, cabe destacar que la inclusión de las personas discapacitadas en el campo laboral, es un proceso que requiere de un esfuerzo de toda la sociedad, no sólo porque estas personas pueden realizar de manera eficiente el mismo trabajo que cualquier otra, sino porque aportarán además valores humanos y diversidad a la empresa. (FORCADA, 2015)

2.3. PROCESO DE SELECCIÓN E INDUCCIÓN DESARROLLADAS POR LA GERENCIA PARA LA INSERCIÓN LABORAL DE DISCAPACITADOS

Para MATHIS (2003) el proceso de selección de personal más utilizado actualmente por las empresas se detalla a continuación.

Recepción de solicitudes: en esta etapa, los aspirantes a ocupar una vacante tienen contacto con la organización, para información de la vacante y entrega de su información

Entrevista preliminar: la entrevista es un punto clave dentro del proceso de selección, en este caso se usa para eliminar a los candidatos que no están calificados.

Llenado de la forma de solicitud: proporciona de manera rápida y sistemática variedad de información acerca del solicitante; contar con un registro del deseo del solicitante de obtener el puesto; proporciona al entrevistador un perfil del solicitante que puede usarse en la entrevista; puede usarse para investigar la eficacia del proceso de selección.

Pruebas de empleo: son instrumento de naturaleza objetiva que permiten medir las de habilidades y aptitudes psicológicas y de personalidad, el polígrafo y las pruebas de honestidad entre otras.

Entrevista: es un mecanismo que puede ser estructurado y no estructurado y se diseña para recolectar datos acerca de los candidatos y aclarar información proveniente de otras fuentes, en la cual integra toda la información de los formularios de solicitud, las pruebas y las confirmaciones de referencias para tomar la decisión final

Inducción: CHIAVENATO (2013: 142) define la inducción como: “El primer paso para emplear a las personas de manera adecuada en las diversas actividades de la organización, pues se trata de posicionarlas en sus labores en la organización y clarificarles su papel y los objetivos”.

La Formación en el Puesto: en esta etapa se enseña al empleado cómo desempeñar el puesto y se le permite hacerlo bajo la supervisión del formador. Exige a un individuo a desempeñar varios puestos de una misma unidad o departamento y los desempeñe todos durante un cierto periodo

Aprendizaje: tiene por finalidad ofrecer a los nuevos empleados una formación de carácter amplia en los aspectos prácticos y teóricos del trabajo, propios de determinadas ocupaciones calificadas

Formación en el aula: espacio en donde se imparte fuera del trabajo, es un método de formación eficaz más conocido para transmitir información rápida a grandes grupos con pocos o ningún conocimiento de la materia a tratar.

De acuerdo a la Ley del trabajo, en lo referente a la inserción y reinserción laboral Artículo 30, expresa que la promoción, planificación y dirección de programas de educación, capacitación y recapitación, orientados a la inserción y reinserción laboral de personas con discapacidad, corresponde a los ministerios con competencia en materia del trabajo, educación y deportes y economía popular, con la participación del Consejo Nacional para las Personas con Discapacidad. Los indicadores de ley para la inclusión de discapacitados son:

Perfil: descripción clara del conjunto de capacidades y competencias que identifican la formación de una persona para encarar responsablemente las funciones y tareas de una determinada gerencia, organización o trabajo.

Experiencia: Es la sistematización de la experiencia laboral, así como las respuestas internas y subjetivas de los trabajadores ante cualquier contacto directo o indirecto con alguna práctica, política o procedimientos de gestión de personas.

Ubicación geográfica: Es el lugar donde la persona, además de residir en forma permanente, desarrolla generalmente sus actividades familiares sociales y económicas.

Historia clínica: Es un documento médico-legal que surge del contacto entre el profesional de la salud y el paciente donde se recoge la información necesaria para la correcta atención de los pacientes.

Médico especialista: Dentro de la empresa cuya misión es mantener en óptimo estado de salud al trabajador para asegurar la continuidad de la fuerza laboral y por tanto el éxito de una organización. El médico de salud ocupacional desarrolla su labor integrado en un equipo llamado Servicio de Salud Ocupacional (SSO).

Pruebas psicológicas: proporcionan, información exacta y rápida respecto a las habilidades del candidato, sus talentos, aspiraciones, sus aptitudes y actitudes frente a ciertas circunstancias. Es importante dejar en claro que la utilización de las pruebas psicológicas en el proceso de selección, no son la garantía del “candidato ideal” ni determinaran su éxito o fracaso dentro de la empresa.

Pruebas físicas: Son evaluaciones médicas que tienen como objetivo identificar trastornos de la salud, en especial alteraciones del aparato locomotor, en los aspirantes a incorporarse en la organización. Se realizan también antes de salir de vacaciones, al reintegrarse de las mismas y al momento de su retiro. También persiguen realizar un monitoreo constante del trabajo, en caso de que exista una enfermedad ocupacional que afecte el incumplimiento por ley (Ley Orgánica de Prevención Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo, LOPCYMAT, 2005).

Salario: Según la LOTT (2012), se entiende por salario la remuneración, provecho o ventaja o método de cálculo, siempre que pueda evaluarse en moneda de curso legal, que corresponda al trabajador o trabajadora por la prestación de su servicio y, entre otros, comprende las comisiones, primas, gratificaciones, participación en los beneficios o utilidades, sobresueldos, bono vacacional, así como recargos por días

feriados, horas extraordinarias o trabajo nocturno, alimentación y vivienda.

Para realizar de manera eficiente este proceso, es importante la capacitación del equipo de recursos humanos, encargados de coordinar los procesos de inclusión laboral de personas con discapacidad en las áreas de selección de personal, capacitación, servicios e infraestructura, para eliminar las barreras ambientales y de servicios, y que el empleado discapacitado, pueda desempeñarse en su trabajo con herramientas y la accesibilidad necesaria; para que el proceso resulte exitoso, y la organización pueda comunicarse efectivamente con ellos. (CORRADI, 2015). En este sentido, también es importante considerar otros aspectos para mejorar el proceso de inclusión de discapacitados, entre los que cabe mencionar las fases propuestas por RIAÑO, GARCÍA y ÁLVAREZ (2016), y que se describen a continuación:

Fase de Acogida: se recoge información sobre la demanda inicial, a través de entrevistas, cuestionarios y pruebas de evaluación inicial de cada persona y ofrecerle la información necesaria.

Diseñar perfil laboral: se elabora un análisis de la situación de cada persona respecto al dominio de conocimientos y habilidades relacionadas con determinadas competencias necesarias para la inserción laboral.

Fase de orientación: el empleado debe conocer su objetivo y su perfil laboral y durante esta fase se proyecta incrementar su independencia y autoconocimiento, en función de las necesidades o carencias de cada uno.

Fase de formación: en función de las carencias detectadas en la fase de acogida, se planifican acciones formativas relacionadas con la adquisición de competencias básicas, específicas o profesionales.

Fase de ocupación: se seleccionan las empresas y puestos de trabajo más adecuados para cada persona, dependiendo de su perfil ocupacional.

Seguimiento y mantenimiento: monitoreo constante de la actuación del trabajador, para tomar acciones en correctivas, si se requieren, para que el trabajador realice su trabajo de manera eficiente.

Indicador de calidad: en esta fase se lleva un registro de todas las actividades realizadas por el trabajador, para mejorar y retroalimentar el proceso.

3. METODOLOGÍA

Considerando la caracterización de HERNÁNDEZ, FERNÁNDEZ y BAPTISTA (2012) la investigación se inserta dentro del enfoque cuantitativo de tipo analítica y descriptiva, con un diseño de campo, no experimental y transeccional, según el criterio de SABINO (2010). El carácter cuantitativo se refleja en la recolección de datos los cuales se someten tanto al análisis de contenido como a la descripción de los resultados sometidos al conteo. En cuanto al diseño, el mismo obedece a que los resultados se recogen en el mismo campo donde se observa el problema, no manipulándose o experimentándose la variable estudiada y en un solo momento.

3.1. POBLACIÓN Y MUESTRA

Para esta investigación la población seleccionada está compuesta por 12 sujetos entre gerentes generales y gerente de recursos humanos, de las empresas de servicio comercial que hacen vida en la parroquia Carmen Herrera del municipio Cabimas. Se muestra en el cuadro 1.

Cuadro 1. Población

Empresas de servicio comercial	Empresas	Gerente general	Gerente RRHH
	Tiendas Traki Cabimas	1	1
	Ferretería La Proca	1	1
	Farmatodo	1	1
	Codo	1	1
	Feinca	1	1
	Locatel Cabimas	1	1
	Total	6	6

Fuente: Cámara de Industria y Comercio de Cabimas. CAICOC (2016)

3.2. TÉCNICAS E INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE DATOS

Para medir el proceso de selección, se utilizó un cuestionario, el cual conto con 44 ítems, con 5 alternativas para ser respondida por los sujetos seleccionados previamente. Al instrumento se le midió la validez de experto y la confiabilidad. Este último se calculó y se obtuvo un valor de 0.77, siendo considerado altamente confiable (RUIZ, 2010).

Igualmente se empleó la revisión documental HERNÁNDEZ y OTROS (2012), mediante la cual se analizaron normativas, leyes, reglamentos y decretos, información bibliográfica, relacionada con el tema de la inserción laboral para los discapacitados las cuales pueden dar respuesta a las necesidades planteadas, y el abordaje teórico de los indicadores contenidos en el cuestionario (ROJAS, 2010)

3.3. TÉCNICAS DE ANÁLISIS DE DATOS

Se aplicó el método de estadística descriptiva para el cuestionario, que permitió medir el comportamiento del proceso de inserción laboral, utilizando específicamente la técnica de análisis de frecuencias (absolutas o relativas) y, las medidas de tendencia central, utilizando para ello la media o promedio aritmético. HERNÁNDEZ y OTROS (2012). La media permitió la categorización de los indicadores en estudio, para su interpretación fue diseñado un cuadro de rango, intervalo y categoría, sobre la base de la valoración cuantitativa asignada a cada categoría de respuesta, el cual se presenta en el cuadro 1.

Cuadro 2. Baremo de interpretación

Rango	Intervalo	Categoría	Descripción
1	1.00-1.80	Nunca	Indica una frecuencia muy baja de la actividad o proceso analizado
2	1.81-2.60	Casi nunca	Indica una baja frecuencia de la actividad o proceso analizado
3	2.61-3.40	Algunas veces	Indica una moderada frecuencia de la actividad o proceso analizado
4	3.41-4.20	Casi siempre	Indica una alta frecuencia de la actividad o proceso analizado
5	4.20-5.00	Siempre	Indica una frecuencia muy alta de la actividad o proceso analizado

Fuente elaboración propia (2020)

4. PRESENTACIÓN DE RESULTADOS Y SU ANÁLISIS

Tras la aplicación de la metodología mencionada en el párrafo anterior a continuación se detallan y presentan lo resultados

Tabla 1: Proceso de selección e inducción

Indicadores	Siempre		Casi siempre		A veces		Casi nunca		Nunca		Total		Media
	Fa	Ft	Fa	Ft	Fa	Ft	Fa	Ft	Fa	Ft	Fa	Ft	
Proceso de selección de	1	8,3	1	8,3	8	66,7	1	8,3	1	8,3	12	100	3,00
Recepción de solicitudes	1	8,3	1	8,3	1	8,3	7	58,3	2	16,7	12	100	2,33
Entrevista preliminar	1	8,3	1	8,3	1	8,3	7	58,3	2	16,7	12	100	2,33
Llenado de la forma de solicitud	1	8,3	1	8,3	0	0	8	75	1	8,3	12	100	2,33
Pruebas de empleo	2	16,7	3	25	5	41,7	2	16,7	0	0	12	100	3,42
Entrevista	0	0	0	0	7	58,3	5	41,7	0	0	12	100	2,58
Formación en el puesto	2	16,7	5	41,7	5	41,7	0	0	0	0	12	100	3,75
Aprendizaje	1	8,3	1	8,3	8	66,7	2	16,7	0	0	12	100	3,08
Formación en el aula	1	8,3	1	8,3	10	83,3	0	0	0	0	12	100	3,25
Perfil	1	8,3	1	8,3	1	8,3	7	58,3	2	16,7	12	100	2,33
Experiencia	1	8,3	1	8,3	1	8,3	7	58,3	2	16,7	12	100	2,22
Ubicación geográfica	1	8,3	1	8,3	1	8,3	8	66,7	1	8,3	12	100	2,42
Historia clínica	2	16,7	3	25	3	25	4	33,3	0	0	12	100	3,25
Médico especialista	0	0	0	0	0	0	12	100	0	0	12	100	2,00
Pruebas físicas	0	0	0	0	2	16,7	10	83,3	0	0	12	100	2,17
Pruebas psicológicas	0	0	0	0	1	8,3	10	83,3	1	8,3	12	100	2,00
Media General	2,9 (Moderada)												

Fuente elaboración propia (2020)

La tabla 1, presenta los resultados para el proceso de selección e inducción; dentro de las cuales las respuestas de los entrevistado, básicamente los gerentes responsables de atender el departamento de los recursos humanos de las empresas seleccionadas, las mismas alcanzaron un promedio 2,9%; indicando una de moderado, al manifestar que para ellos algunas veces se cumple todo lo concerniente a llevar lo pasos para la selección del personal discapacitado, se fundamenta con esos pasos de acuerdo a las normativas internas.

Es importante destacar que los resultados no coinciden con lo expresados por los autores que se detallan por cuanto se esperaban que siempre cumplieran con la normativa de legal e institucional que exigen su incorporación e inclusión en el proceso laboral. Así mismo se esperaba que las respuestas estuvieran en la categoría muy alta es decir que siempre cumplen con el proceso en su generalidad.

A continuación, se expone el análisis de resultados y el contraste con el abordaje teórico en el cuadro 4.

Cuadro 4. Resultados del abordaje teórico

Abordaje teórico				Coincide con el autor
Dimensión	Categoría	Autor	Descripción según el autor	
Proceso Selección	3 (Moderada)	Maristany (2009)	Proceso de cobertura de una vacante, desde la decisión de cobertura hasta el ingreso e inducción de la persona". Solo que, en el contexto de personal discapacitado, este procedimiento exige una mayor direccionalidad	No
Recepción de solicitudes	2,33 (Baja)	Mathis 2003	El departamento de recursos humanos se ocupa de distinguir las solicitudes de candidatos con discapacidad.	No
Entrevista preliminar	2,33 (Baja)	Mathis (2003)	Los resultados de la entrevista preliminar, permiten categorizar la necesidad de contratar al candidato con discapacidad. Es aquí donde se elimina el candidato.	No

Llenado de la forma de solicitud	2,33(Baja)	Mathis (2003)	Contar con un registro del deseo del solicitante de obtener el puesto; proporciona al entrevistador un perfil del solicitante que puede usarse en la entrevista; es un registro básico de los solicitantes que son posteriormente contratados.	No
Pruebas de empleo	3,42 (Moderada)	Mathis (2003)	Contar con un registro del deseo del solicitante de obtener el puesto; proporciona al entrevistador un perfil del solicitante que puede usarse en la entrevista; es un registro básico de los solicitantes.	No
Entrevista secundaria	2,58 (Baja)	Mathis (2003)	Expresa que las misma sirve para recolectar datos acerca de los candidatos y aclarar información proveniente de otras fuentes, en la cual integra toda la información de los formularios de solicitud, las pruebas y las confirmaciones de referencias para tomar la decisión final	No
Formación en el puesto	3,75 (Alta)	Mathis (2003)	Exige a un individuo a desempeñar varios puestos de una misma unidad o departamento y los desempeñe todos durante un cierto periodo	Si
Formación en el aula	3,25 (Moderada)	Mathis (2003)	Eficaz para transmitir información rápida a grandes grupos con pocos o ningún conocimiento de la materia y útil para presentar prácticas, conceptos, principios y teorías.	No
Perfil	2,33 (Baja)	Mathis (2003)	El autor describe el perfil del ingreso para comparar con el nuevo siendo un trabajador en condiciones de discapacitado	No
Experiencia	2,22 (Baja)	Mathis (2003)	Una experiencia laboral como la respuesta interna y subjetiva de los trabajadores ante cualquier contacto directo o indirecto con alguna práctica, política o procedimientos de gestión de personas.	No

Ubicación geográfica	2,42 (Baja)	Mathis (2003)	Es el lugar geográfico donde la persona, además de residir en forma permanente, desarrolla generalmente sus actividades familiares sociales y económicas, esto es de vital importancia, pues se habla de discapacitado.	No
Historia clínica	3,25 (Moderada)	Mathis (2003)	La historia clínica es un documento válido desde el punto de vista clínico y legal, que recoge información de tipo asistencial, preventivo y social	No
Pruebas de empleo	3,42 (Moderada)	Mathis (2003)	Contar con un registro del deseo del solicitante de obtener el puesto; proporciona al entrevistador un perfil del solicitante que puede usarse en la entrevista; es un registro básico de los solicitantes.	No
Entrevista secundaria	2,58 (Baja)	Mathis (2003)	Expresa que las misma sirve para recolectar datos acerca de los candidatos y aclarar información proveniente de otras fuentes, en la cual integra toda la información de los formularios de solicitud, las pruebas y las confirmaciones de referencias para tomar la decisión final	No
Formación en el puesto	3,75 (Alta)	Mathis (2003)	Exige a un individuo a desempeñar varios puestos de una misma unidad o departamento y los desempeñe todos durante un cierto periodo	Si
Formación en el aula	3,25 (Moderada)	Mathis (2003)	Eficaz para transmitir información rápida a grandes grupos con pocos o ningún conocimiento de la materia y útil para presentar prácticas, conceptos, principios y teorías.	No
Perfil	2,33 (Baja)	Mathis (2003)	El autor describe el perfil del ingreso para comparar con el nuevo siendo un trabajador en condiciones de discapacitado	No

Experiencia	2,22 (Baja)	Mathis (2003)	Una experiencia laboral como la respuesta interna y subjetiva de los trabajadores ante cualquier contacto directo o indirecto con alguna práctica, política o procedimientos de gestión de personas.	No
Ubicación geográfica	2,42 (Baja)	Mathis (2003)	Es el lugar geográfico donde la persona, además de residir en forma permanente, desarrolla generalmente sus actividades familiares sociales y económicas, esto es de vital importancia, pues se habla de discapacitado.	No
Historia clínica	3,25 (Moderada)	Mathis (2003)	La historia clínica es un documento válido desde el punto de vista clínico y legal, que recoge información de tipo asistencial, preventivo y social	No
Médico especialista	2,00 (Baja)	Mathis (2003)	El médico de salud ocupacional desarrolla su labor integrado en un equipo llamado Servicio de Salud Ocupacional (SSO).	No
Pruebas físicas	2,17 (Baja)	Mathis (2003)	El médico de salud ocupacional desarrolla su labor integrado en un equipo llamado Servicio de Salud Ocupacional (SSO).	No
Pruebas Psicológicas	2,00 (Baja)	Mathis (2003)	Son evaluaciones técnicas que tienen como objetivo identificarlas capacidades mentales del aspirante.	No

Fuente elaboración propia (2020)

5. CONCLUSIONES

Después de analizados los resultados obtenidos de las encuestas impartidas a los gerentes generales y de recursos humanos de las empresas intervinientes, se puede concluir que aplican moderadamente los procesos de selección e inducción para la inserción laboral de las personas con discapacidad, aunque se esperaba que quedaran dentro de la categoría de alto cumplimiento, en función del cumplimiento de las leyes nacionales,

En este sentido de las 16 dimensiones medidas, 9 resultaron dentro de la categoría de bajo cumplimiento de los procedimientos de selección e inducción; 4 dimensiones quedaron dentro de la categoría de moderado cumplimiento, y solo la dimensión de formación en el puesto, quedó dentro de la categoría alto cumplimiento.

6. REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS

- CÁMARA DE INDUSTRIA Y COMERCIO DE CABIMAS. CAICOC. 2016. Disponible en : <http://caicoc.blogspot.com/>. Consultado el : 20-06-20.
- CHIAVENATO, Idalberto. 2013. **Gestión del Talento Humano**. McGraw-Hill, Madrid. (España).
- CORRADI BRACCO, Camila. 2015. **Guía de inclusión laboral de personas con discapacidad para empresas: actores y procesos**. Editorial R.E.D. de empresas por la diversidad, Buenos Aires (Argentina).
- FERNÁNDEZ, Flavio y DUARTE, Julio. 2016. “Retos de la Inclusión Académica de Personas con Discapacidad en una Universidad Pública Colombiana”. **Revista Formación Universitaria**, Vol. 9.4., 95-104.
- FORCADA, Cora. 2015. “La inserción de personas con discapacidad en el mercado laboral privado”. **Revista Invenio**, vol. 18, núm. 35, noviembre, 2015, pp. 85-104.
- HERNÁNDEZ, Roberto; FERNÁNDEZ, Carlos y BAPTISTA, Pilar. 2012. **Metodología de la investigación**. Editorial McGraw-Hill. (México).
- INSTITUTO NACIONAL DE ESTADÍSTICAS (INE). 2020. Disponible en: <http://www.ine.gov.ve/>. Consultado 13-06-20.
- LEY PARA PERSONAS CON DISCAPACIDAD. 2007. Disponible en: www.medicinalaboraldevenezuela.com.ve/archivo/ley_discapacitados.pdf. Consultado 15-10-20
- LEY ORGÁNICA DEL TRABAJO, DE LOS TRABAJADORES Y LAS TRABAJADORAS. LOTTT. 2012. Disponible en: https://oig.cepal.org/sites/default/files/2012_leyorgtrabajo_ven.pdf. Consultado 13-06-20
- LEY ORGÁNICA DE PREVENCIÓN CONDICIONES Y MEDIO AMBIENTE DE TRABAJO (LOPCYMAT). 2005. Disponible en: <https://www.asambleanacional.gob.ve/leyes/sancionadas/ley->

- [organica-de-prevencion-condiciones-y-medio-ambiente-de-trabajo](#). Consultado 13-06-20.
- MARISTANY, Jaime. 2009. Administración de Recursos Humanos. Editorial Prentice Hall. Hispanoamericana. (México)
- MARTÍN-PADILLA, Ernesto., SARMIENTO, Pedro. y COY, Luz. 2013. “Educación inclusiva y diversidad funcional en la Universidad”. **Revista. Fac. Med.**, 61.2., 195-204.
- MATHIS, R. 2003. Administración de Recursos Humanos. Editorial Prentice–Hall Hispanoamericana, S.A. (México)
- MINISTERIO DEL PODER POPULAR PARA EL PROCESO SOCIAL DE TRABAJO. 2012. Disponible en: <http://www.mpppst.gob.ve/mpppstweb/index.php/ministerio>. Consultado el 20-06-20.
- MONTANÉ, Joseph. 2003. **Documento de discusión Orientación ocupacional**. Ediciones CEAC, Barcelona (España)
- ORGANIZACIÓN MUNDIAL DE LA SALUD. OMS Disponible en: <https://www.who.int/topics/disabilities/es/>. Consultado el 20-06-20.
- PÁEZ, Maria. 2008. **Mecanismos implementados por el estado venezolano para garantizar la inserción laboral de las personas con discapacidad**. Editorial de LUZ, Maracaibo (Venezuela)
- PUPIALES, Bernarda y CÓRDOVA, Leonor. 2016. “La inclusión laboral de personas con discapacidad: Un estudio etnográfico en cinco comunidades autónomas de España”. **Archivos de Medicina. Col.**, vol. 16, núm. 2, julio-diciembre, 2016, pp. 279-289.
- RIAÑO, Ana, GARCÍA, Rosa, RODRÍGUEZ, Alejandro. y ÁLVAREZ, Emilio. 2016. “Calidad de vida e inserción socio-laboral de jóvenes con discapacidad”. **Revista Electrónica de Investigación Educativa**, 18.1., 112-127. Disponible en: <http://redie.uabc.mx/redie/article/view/907>. Consultado el 03-10-20.
- ROJAS, Belkys. 2010. **Investigación cualitativa: Fundamentos y praxis**. FEDUPEL, Caracas (Venezuela).
- RUBIO, Verónica. 2017. “Inclusión de Personas en Situación de Discapacidad en Educación Superior, desde el Enfoque de la Responsabilidad Social, en un Contexto de Transiciones

- Discursivas respecto del Binomio Integración/Inclusión”. **Revista Latinoamericana de Educación Inclusiva**. vol.11, n.2, pp.199-216.
- RUIZ BOLÍVAR, Carlos. 1998. **Instrumentos de Investigación Educativa**. CIDEG. Barquisimeto (Venezuela).
- SABINO, Carlos. 2004. **El proceso de Investigación**. Editorial Diana. Distrito Federal, México.
- SÁNCHEZ, Jefferson, ROMÁN, Rubén, TORRES, Andrea. y LOARTE, Maruxi. 2019. “Inserción laboral y desarrollo profesional de las personas con discapacidades en empresas turísticas de la ciudad de Loja”. **Universidad y Sociedad**, 11.5., 201-205. Disponible en: <http://rus.ucf.edu.cu/index.php/rus>.
- SIMONSEN, Monica y NEUBERT Debora. 2013. “Transitioning Youth with Intellectual and Other Developmental Disabilities. Predicting Community Employment Outcomes”. Hamill Institute on disabilities. **Career Development and Transition for Exceptional Individuals**. 36.3., 188-198.

BIODATA DE AUTORES

Ángel José Morillo Jiménez: Docente ordinario a dedicación exclusiva, clasificación asociada de la Universidad Rafael María Baralt. UNERMB. Lcdo. en administración mención gerencia industrial. Magister scientiarum en gerencia de recursos humanos. Especialistas en tributación. Doctor en educación. Profesor de la Universidad Rafael Belloso Chacín en el área metodológica de la investigación. Venezuela.

Judeira Batista de Abreu: Universidad de la Guajira. Estudios Postdoctorales, Doctora en Ciencias Gerenciales. Master en Ingeniería Química, Ingeniera Química, Especialista en Programación Neurolingüística. Docente investigador de la Universidad de La Guajira. Colombia y coordinadora de proyección social de la misma Universidad.

Edison Perozo Martínez: Universidad de La Guajira. Estudios Postdoctorales, Doctor en Ciencias Gerenciales. Master en Gerencia de Recursos Humanos. Administrador de Empresas. Docente Investigador. Universidad de La Guajira. Colombia.



**UNIVERSIDAD
DEL ZULIA**

opción

Revista de Ciencias Humanas y Sociales

Año 38, N° 97 (2022)

Esta revista fue editada en formato digital por el personal de la Oficina de Publicaciones Científicas de la Facultad Experimental de Ciencias, Universidad del Zulia. Maracaibo - Venezuela

www.luz.edu.ve

www.serbi.luz.edu.ve

produccioncientifica.luz.edu.ve