



REPUBLICA BOLIVARIANA DE VENEZUELA
UNIVERSIDAD PEDAGÓGICA EXPERIMENTAL LIBERTADOR
INSTITUTO PEDAGÓGICO “RAFAEL ALBERTO ESCOBAR LARA”
DOCTORADO EN EDUCACION

**CORPUS TEÓRICO METODOLÓGICO DESDE LA DIMENSIÓN SOCIAL Y
AXIOLÓGICA PARA LA INTEGRACIÓN LABORAL**

Tesis Doctoral para optar al título de Doctora en Educación

Autora: MSc. Carmen Rebolledo
Tutor: Dr. Jimmy González

Maracay, Agosto de 2024



REPÚBLICA BOLIVARIANA DE VENEZUELA
UNIVERSIDAD PEDAGÓGICA EXPERIMENTAL LIBERTADOR
INSTITUTO PEDAGÓGICO "RAFAEL ALBERTO ESCOBAR LARA"
SUBDIRECCIÓN DE INVESTIGACIÓN Y POSTGRADO
COORDINACIÓN GENERAL DE POSTGRADO
DOCTORADO EN EDUCACIÓN
Línea de Investigación: Ciencia, Educación, Sociedad y Tecnología

ACTA-VEREDICTO

Nosotros, miembros del Jurado designado para la evaluación de la Tesis Doctoral Titulada: "*Corpus Teórico Metodológico desde la dimensión social y axiológica para la integración laboral*", presentada por la Especialista: *Carmen Belén Rebolledo Pérez* C.I: V- 15.037.677; para optar al Título de Doctora en Educación, estimamos que dicha tesis reúne los requisitos para ser considerada como:

APROBADA

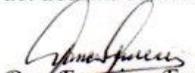
Por configurar una contribución a los temas de la integración laboral y la formación permanente inclusiva desde las visiones teóricas de las Personas con Discapacidades y la participación Onto-socio-educativa; como producto doctoral destaca la capacidad de autodeterminación y autodirección de las personas en condición especial para formarse en y para una sociedad en constante cambio.

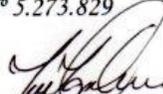
En Maracay, a los siete días del mes de agosto del dos mil veinticuatro.

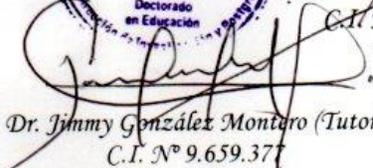

Dra. Celeste K. Pérez Pérez
C.I. N° 9.677.912


Dra. Fátima Baptista
C.I. N° 12.339.312




Dra. Francisca Fumero
C.I. N° 5.273.829


Dra. Yumaira Romero
C.I. N° 6.477.944


Dr. Jimmy González Montoro (Tutor)
C.I. N° 9.659.377

INDICE GENERAL

ACTA DE APROBACION DEL TUTOR.....	ii
DEDICATORIA.....	iii
AGRADECIMIENTO.....	iv
INDICE GENERAL.....	v
LISTA DE CUADROS.....	vii
LISTA DE GÁFICOS.....	viii
RESUMEN.....	ix
INTRODUCCIÓN.....	1
HORIZONTE I	
APROXIMACIÓN A LA REALIDAD.....	3
Interrogantes.....	6
Propósitos.....	7
Relevancia.....	7
HORIZONTE II	
TEORIZACIÓN.....	10
Investigaciones previas	10
Teorías de Entrada.....	15
Entramado Teóricos.....	30
Fundamentos Legales.....	42
HORIZONTE III	
ANDAMIAJE EPISTEMOLÓGICO Y METODOLÓGICO.....	47
Matriz Epistémica.....	48
Paradigma de la Investigación.....	51
Enfoque Paradigmático.....	52
Método de la Investigación.....	54
Escenario de Acción.....	55
Sujetos de estudio.....	56
Técnicas e Instrumento de recolección de la información.....	57
Criterios para evaluar la calidad de estudios cualitativos.....	58
Interpretación de los Hallazgos.....	59
HORIZONTE IV	
PROCESAMIENTO DE LOS HALLAZGOS	64
Categorización de la Entrevistas.....	65
Estructuración de Sujetos de Estudio.....	74
Contrastación.....	78
Matriz de Triangulación de la Información.....	81

HORIZONTE V
COMPOSICIÓN EPISTEMICA DE LA APROXIMACION TEÓRICA.. 87
Teoria Emergida 91

HORIZONTE VI
REFLEXIONES FINALES 95

.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS..... 98
ANEXOS..... 103

DEDICATORIA

El trabajo de estudiar y obtener un doctorado no ha sido fácil, pero tampoco imposible. Realmente, lo fácil no deja la esencia, por eso es necesario el esfuerzo, la dedicación y el grado de compromiso para sentirle sabor a las metas y darle valor a lo obtenido.

Hoy estoy acá haciendo realidad un sueño, el cual dedico con gran amor a Mis hijos ***Génesis Camila y Santiago Leonardo***, para que lo tomen como ejemplo y tengan certeza que los sueños SI se cumplen y se hacen realidad. Todo lo que nos propongamos en la vida tendrá éxito mientras seamos positivos, constantes y perseverantes.

Hijos de mi alma, de mi vida, de mi corazón, no permitan NUNCA, NUNCA, NUNCA, que la luz de sus sueños se apaguen por un mal comentario, por inconvenientes con alguna persona, porque exista alguien que no crea en lo que ustedes creen, porque la situación de la vida nos golpee económicamente, por la burocracia de algunos procedimientos, o sencillamente porque personas a las cuales amamos se alejen de nuestras vidas buscando su propio bienestar. Las oportunidades se presentan siempre una vez en la vida, y se presentan muchas, por eso hay que aprovecharlas al 100%. Estudiar y mantenernos actualizados en conocimiento será el trampolín más valioso que puedan obtener aquí y en cualquier parte de mundo, solo debemos creerlo, desearlo y decretarlo. Siempre adelante, para atrás nunca. **LOS AMO ENORMEMENTE**, no lo olviden nunca.

AGRADECIMIENTO

El Agradecimiento es un símbolo de estima y reconocimiento a todos aquellos seres importantes. A mí en lo particular cada consejo, cada palabra y cada ejemplo o ilustración me han servido para seguir adelante, sin ningún tipo de desvío y poder lograr alcanzar las metas trazadas en mi Proyecto de Vida.

Gracias, en primer lugar, a Dios, un ser supremo y espiritual que uno no conoce físicamente, ni ve, pero que con fe uno siente la presencia en cada éxito obtenido. Seguidamente a mis Padres (Eva y Luis) por ser los mejores padres del mundo, por contar con su apoyo incondicional siempre, por brindarme su mano amiga, por sus valiosos consejos y por sembrar en mí principios y valores encaminados para ser de mí una mujer de retos y éxitos. A mis Hijos hermosos y grandiosos que el Dios Supremo me regalo, como lo son **Génesis Camila y Santiago Leonardo**, para compartir con ellos cada triunfo de mi vida, cada tristeza, cada situación de la vida que será para ellos también un aprendizaje bonito. Los amo con el Alma.

A mi hermana Marelys, por ser el gran apoyo de mi vida, incondicional y tenderme la mano cuando más lo he necesitado. Te amo.

A una gran persona, un ejemplo a seguir, un hombre que con una gran disciplina dejo en mi vida marcada ese deseo de superación y ser cada día mejor. Jamás olvidare sus palabras y sus consejos, a ti mis agradecimientos, Profesor Yanth Dorel Torres. A las empresas Fanainox C.A y Fanametal C.A, quienes me han acobijado por unos buenos años de labor, por su confianza, por su apoyo para poder realizar mis sueños. A la Doctora Francisca Fumero, por su gran apoyo, cuando no veía la luz del túnel y llego a mostrarme que si había una salida hermosa llena de éxito, además con sus palabras me motivo a no desmayar en la mitad del camino, cuando yo creía que todo estaba perdido. Gracias. Dios llene de bendiciones sus vidas. GRACIAS, UN MILLON DE GRACIAS.

LISTA DE CUADROS

CUADRO		p.p
1	Categorización de la Entrevista: Sujeto 1.....	76
2	Categorización de la Entrevista: Sujeto 2.....	78
3	Categorización de la Entrevista: Sujeto 3.....	80
4	Contrastación.....	86
5	Matriz de Triangulación de la primera categoría.....	87
6	Matriz de Triangulación de la segunda categoría.....	88
7	Matriz de Triangulación de la tercera categoría.....	89
8	Matriz de Triangulación de la cuarta categoría.....	90
9	Matriz de Triangulación de la quinta categoría.....	91
10	Matriz de Triangulación de la sexta categoría.....	92

LISTA DE GRÁFICOS

GRÁFICO		p.p
1	Matriz Epistémica	65
2	Estructuración Individual del Sujeto 1 llamado Integración.....	82
3	Estructuración Individual del Sujeto 2 llamado Oportunidad...	83
4	Estructuración Individual del Sujeto 3 llamado Laboral.....	84
5	Estructuración General de los Sujetos	85

**REPUBLICA BOLIVARIANA DE VENEZUELA
UNIVERSIDAD PEDAGÓGICA EXPERIMENTAL LIBERTADOR
INSTITUTO PEDAGÓGICO “RAFAEL ALBERTO ESCOBAR LARA”
DOCTORADO EN EDUCACION
LINEA DE INVESTIGACION: CIENCIA, EDUCACIÓN,
SOCIEDAD Y TECNOLOGÍA**

**CORPUS TEÓRICO METODOLÓGICO DESDE LA DIMENSIÓN SOCIAL Y
AXIOLÓGICA PARA LA INTEGRACIÓN LABORAL**

**Autora: Carmen Rebolledo
Tutor: Jimmy González
Fecha: abril, 2024**

Resumen

La presente investigación tiene como propósito Generar un Corpus Teórico para la integración laboral de las personas con discapacidad desde la dimensión social y axiológica de la Educación. Se ubica en la línea de investigación: Ciencia, Educación, Sociedad y Tecnología. Para efectos de la presente investigación el paradigma de la investigación se ubica en el postpositivismo, el enfoque corresponde al cualitativo, el cual da peso a la interpretación y comprensión en contraste con la explicación. Así mismo, el método de investigación a asumir responde a lo Hermenéutico. Esta investigación tiene como escenario de acción la Empresa Fanametal C.A., ubicada en Cagua, Estado Aragua. Para dicha investigación se seleccionaron tres sujetos de estudio, los cuales fueron llamados por seudónimos: Integración, Oportunidad y Laboral. Entre las Técnicas de Recolección de Información se utilizó la revisión documental, la entrevista semiestructurada y el análisis de contenido. Como instrumentos de recolección de información se utilizó el guión de preguntas, grabador magnetofónico, y una cámara digital. Las Técnicas de Procesamiento de Información se llevaron a cabo por medio de las Etapas de la Estructuración: Categorización, Estructuración, Contrastación, Triangulación y Teorización. Entre las reflexiones se busca vivir en una sociedad donde la diversidad de las personas se admitan y se acepten con sentido de respeto mutuo, basado en las diferencias individuales y donde todos puedan cumplir los deberes, gozar de los mismos derechos sin barreras sociales, se les tome en cuenta integrándolos en lo laboral productivo de la sociedad respetándose los unos a los otros.

Descriptores: Axiológica, Corpus, Integración laboral, metodológico y Social

INTRODUCCIÓN

Los niveles de actividad y empleo están condicionados por varias variables individuales, tipo y grado de discapacidad y sociales como son la cultura de valores y los estereotipos sobre las *personas con discapacidad* que siguen constituyendo una barrera incompatible con una sociedad avanzada para su integración laboral.

Es importante clarificar los términos *integración* y *discapacidad*; el primero, se puede entender como un proceso natural que es inherente a cualquier ser humano desde que nace y durante su desarrollo hasta que muere. Estar integrado socialmente significa, satisfacer la equiparación de los derechos de las personas con discapacidad, tanto en el ámbito personal como en su entorno social, promoviendo de esta manera que las mismas puedan asumir sus responsabilidades y obligaciones como ciudadano.

De esta manera, la integración social involucra la interrelación instituida entre los grupos que conforman la sociedad: familia, educación y empleo. En este sentido, señala la condición de persona como ente predominantemente social al propiciar cambios que le permiten intervenir en la vida social, económica, política y cultural como miembros de ella, contribuyendo de esta forma al bienestar común.

Por su parte, la inclusión es el modo en el cual el ámbito laboral les da respuesta a todas las personas con discapacidad en función de fortalecer sus competencias durante su desarrollo profesional buscando un mejor desempeño. El acceso al empleo es de vital importancia en los procesos de integración de estos individuos, y aun de mayor importancia lo es para personas vulnerables o en riesgo de exclusión, dado que el trabajo es fundamental para el desarrollo de un modelo de vida digno, autónomo e independiente. Junto a la educación, que forma un aspecto de suma importancia en 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 los derechos y con ello una serie de consecuencias.

Comentado esto, surge como propósito el Interpretar los significados que le asignan los actores sociales a la discapacidad e integración laboral desde la dimensión social y axiológica de la Educación. Metodológicamente se ubica en un paradigma

postpositivista, enmarcado en un enfoque cualitativo, así mismo, el método de investigación a asumir responde a lo hermenéutico.

El escenario de acción para la recolección de información veraz del presente trabajo de investigación está enfocado en la empresa Fanametal C.A, ubicada en la Zona Industrial Las Vegas Cagua Edo Aragua.

Ahora bien, el contenido del desarrollo de esta investigación, se presenta estructurado en horizontes, tal como se detalla a continuación:

Horizonte I. En el se encuentra la Aproximación a la Realidad, las interrogantes generadas, propósitos y relevancia de la investigación.

Horizonte II. En este horizonte se plasma el Arte Teórico, los respectivos Antecedentes relacionados con la investigación (Nacionales e internacionales), las Teorías de Entrada, se realiza la Construcción Teórica y los respectivos Fundamentos Legales.

Horizonte III. Se especifica de forma bien detallada el Andamiaje Epistemológico y Metodológico, Matriz Epistémica, paradigma, enfoque paradigmático, método epistémico, escenario de acción, sujetos de estudio, técnicas e instrumentos de recolección de información, Criterios para Evaluar la Calidad de Estudios Cualitativos, Técnicas de Interpretación de Información.

Horizonte IV. En este horizonte se plasma el Procesamiento de los Hallazgos, Categorización de las entrevistas, Estructuración de sujetos de estudio, Contrastación y por último la Matriz de Triangulación de la Información.

Horizonte V. Es en este horizonte es donde se redacta la Praxeología y Aproximación Teórica y la Teoría Emergida.

Horizonte VI. Este horizonte hace énfasis en las Reflexiones Transitorias Generadas.

Por último, se muestran las referencias que sirvieron de apoyo a lo largo de la investigación; así como los anexos respectivos y de relevancia.

HORIZONTE I

APROXIMACIÓN A LA REALIDAD

La sociedad actual tiene muchas herramientas para la construcción del ciudadano del futuro, donde converjan firmes convicciones y valores de un ser integralmente socio productivo, protagonista, responsable, seguro de sí mismo, inspirador de la paz, con sentido de pertenencia, soberanía, respetuoso, leal, que sepa discriminar lo malo de lo bueno. En fin, un ser humano racional capaz de dirigir nuestra sociedad con todos los elementos para alcanzar libertad y prosperidad. La familia, el ambiente, la educación en todos sus subsistemas, niveles y modalidades, hasta la universitaria son recursos por excelencia fundamentales de la formación en todos los ámbitos. Inclusive, hacia las personas con discapacidad que muy bien pueden desarrollarse y ciudadanos exitosos y capaces de llevar las riendas del país.

En cuanto al desarrollo humano, se le reconoce a la educación la función de estimularlo y orientarlo en la dirección que mejor se ajuste al descubrimiento y liberación de las capacidades y potencialidades creadoras individuales. Pero, en correspondencia con los valores que definen y caracterizan la sociedad en la que vive este individuo, procura que él se responsabilice en participar de manera activa y comprometida en el desarrollo local y regional. Una de las principales funciones que se le asigna hoy día a la educación, es favorecer que cada persona logre entender lo que está aconteciendo en el mundo, para comprenderse a sí mismo y proporcionar el entenderse a los demás.

En este orden de ideas, corresponde a los docentes, de manera general, dar respuestas concretas a los requerimientos de: (a) educación permanente; (b) escenarios de aprendizaje cada vez más flexibles e informales ajustados a la cotidianidad de su entorno; (c) modalidades de enseñanza innovadoras y diseñadas de acuerdo a los avances que las tecnologías de la información y la comunicación ofrecen; (d) niveles educativos mejor articulados, que favorezcan la prosecución y la incorporación al sistema educativo de los estudiantes que por diversas y diferentes razones abandonaron la escuela, e incluso aquellos que ella de alguna forma excluyó.

Generalmente, se ha definido a las personas con discapacidad a aquellas que, por una u otra razón, tienen algunas restricciones físicas o mentales. Entre las discapacidades físicas más comunes se encuentran la discapacidad visual, auditiva, cognitiva (Síndrome de Down, Autismo Asperger), Discapacidad motora y discapacidad múltiple, donde cada una de ellas se manifiestan en intensidades, limitando temporal o permanentemente, a las personas en su desenvolvimiento social.

Cabe destacar, que las dificultades que afrontan las personas con discapacidad comprenden desde viajar en transporte público, subir escaleras o incluso utilizar ciertos electrodomésticos, captar mensajes o transmitirlos, entre otros. Sin embargo, el mayor reto para las personas con discapacidad ha sido su integración social y laboral, las cuales han encontrado serios obstáculos. Para Arnaiz (2006), “la sociedad aún carece de la sensibilidad para concebirlos como seres iguales y con los mismos derechos que las demás personas; por lo que hasta ahora, se les ha excluido, compadecido, ignorado, denigrado e incluso institucionalizado sin su consentimiento”. (p.45))

Es importante hacer notar, que no fue sino hasta mediados del siglo XX que se les ha reconocido los derechos como miembros activos de la sociedad. A pesar de ello, los sectores empleadores aún se resisten a incorporar a personas con discapacidad, mientras que, en el ámbito legal, se lucha por el reconocimiento pleno de derechos básicos. No obstante, estos estigmas sociales se han ido superando paulatinamente; evolucionando a una concepción no como marginados, sino de sujetos con derechos que merecen las mismas oportunidades y consideraciones para enfrentar su vida con autonomía. Es un proceso ascendente de lucha contra la exclusión, de acuerdo a la forma como la sociedad va asimilando los nuevos enfoques y paradigmas sociales.

Es así como en Venezuela entró en vigencia la Ley para las Personas con Discapacidad (LPD) (2007), cuyo propósito es regular los medios y mecanismos que garanticen el desarrollo integral de este segmento de la población y lograr su integración a la vida familiar, educativa, comunitaria y laboral.

En el mismo hilo discursivo, el Estado venezolano logró un avance significativo en cuanto a la materia de la protección de las personas con discapacidad a través de este cuerpo legislativo; sin embargo, hay quienes todavía piensan que tener un defecto físico limita a las personas a desarrollarse profesionalmente. Es lamentable, que hoy

día se observe en ciertos casos el trato a la persona con discapacidad de manera discriminatoria, porque son distintos. Quizás desconocen que la mayoría de estas personas con alguna discapacidad, puede desarrollarse más que una persona convencional y supere lo que esta no logra realizar, aún teniendo todas sus capacidades y sentidos completos.

Es importante hacer mención que suele suceder que el trabajador puede poseer un currículo excelente; pero, al presentar una discapacidad, hay quienes lo asocian a una enfermedad y la preferencia se orienta hacia otras personas. Esto motivado a que los empleadores le dan más importancia al rendimiento y pareciera que un trabajador con discapacidad implica gastos y complicaciones.

No cabe duda, que el hecho de ser una persona con discapacidad es visto por muchos con una etiqueta que implica múltiples limitaciones e impide ver las potencialidades, capacidades y posibilidades que tiene. Si a una persona adulta se le concede el derecho a trabajar presuponiéndole una mayor o menor capacitación, a las personas con discapacidad, en general, se les exige que demuestren ser capaces de hacerlo para darles opción a un puesto de trabajo, por lo demás bastante limitado y peculiar. La realidad nos demostrará que las diferencias en el seno de este colectivo son tantas como en el resto de los ciudadanos y que solamente un planteamiento individualizado y, además, normalizado, podrá hacer eficaces cuantas medidas pretendan adaptarse.

Todo lo antes expuesto se presenta como el sustrato que da pábulo a la situación de la realidad que se busca abordar y más allá, mostrar, para luego procurar comprenderla. Es necesario recordar lo expuesto en los párrafos iniciales de este horizonte, donde se expresa la realidad vivida, la cual es entendida como un entramado de elementos que plantean diversidad de situaciones, experiencias y cuestiones que más allá de ser posible cuantificarlas y medirlas, es necesario abordarlas; empleando para ello, enfoques o procedimientos para aproximarse a su significado y, a partir de allí, orientar la acción que permita conocerlas, para posteriormente poder comprenderlas.

En la investigación que se realiza se enfoca una aproximación a las vivencias del fenómeno. Para ello, se aborda el marco de referencia interno de estos sujetos de

estudio, lo cual implica aprehender la esencia del significado de la integración laboral de la persona con discapacidad, significado que es dado a partir de las experiencias de los actores como miembros de la sociedad de manera oral.

Para abordar a los sujetos de estudio de una manera más precisa se tomo como base fundamental, la empresa FANAMETAL C.A , empresa esta que se dedica a la fabricación de calentadores de agua eléctricos marca “RECORD”, la cual se denomina una empresa metalmecánica de acuerdo a la actividad económica que realiza. Esta empresa para el comienzo de la fabricación del producto contaba con un modelo de elaboración el cual funcionaba a gas y su modelo e imagen exterior era de forma cuadrada y se etiquetaba como RECORD, los calentadores de agua marca record fueron elaborados con los más altos niveles de excelencia, al utilizar los mejores materiales y las más exigentes normas de fabricación, logrando así convertirse en la primera fábrica nacional de calentadores eléctricos en Venezuela.

Su misión es fabricar calentadores, con la finalidad de satisfacer las necesidades y exigencias de sus clientes, entregando por parte del personal productos y servicios de excelente calidad con la visión de Mantenerse como líder en el mercado nacional e internacional en la venta de calentadores de acero de excelente calidad y su visión esta orientada a Mantenerse como líder en el mercado nacional e internacional en la venta de Calentadores de Agua Eléctricos marca RECORD de excelente calidad y ser capaz de adaptarse al entorno manteniendo la confiabilidad y calidad de los servicios y productos, a través de la satisfacción del cliente, desarrollo continuo del personal e innovación tecnológica. Dicha organización cuenta con la inclusión e integración de personas con discapacidad en la nómina actual, adaptándose a los cambios paradigmáticos de hoy día.

En este mismo orden de ideas, se puede decir que la investigación puede tener como norte, el dar respuestas a las siguientes interrogantes:

¿Cuál es el conocimiento que tienen los actores sociales sobre la discapacidad y la integración laboral?

¿Qué significados le asignan los actores sociales a la discapacidad e integración laboral desde la dimensión social en la educación?

¿Cuáles son los fundamentos teóricos-metodológicos de la discapacidad y la integración laboral desde la dimensión social y axiológica de la Educación?

¿Cómo generar un Corpus Teórico para la integración laboral de las personas con discapacidad desde la dimensión social y axiológica de la Educación?

Propósitos

General

Generar un corpus teórico metodológico desde la dimensión social y axiológica para la integración laboral de las personas con discapacidad.

Específicos

- Develar el conocimiento de los actores sociales sobre la discapacidad y la integración laboral.
- Interpretar los significados que le asignan los actores sociales a la discapacidad e integración laboral desde la dimensión social y axiológica de la Educación.
- Comprender los fundamentos teóricos-metodológicos de la discapacidad y la integración laboral desde la dimensión social y axiológica de la Educación.
- Construir un Corpus Teórico para la integración laboral de las personas con discapacidad desde la dimensión social y axiológica de la Educación.

Relevancia de Investigación

La investigación tiene su relevancia en atención a las razones teóricas, ontológicas, epistemológicas, metodológicas y teleológicas del conocimiento, en tanto por el primer propósito por develar categorías intervinientes emergentes que permitan la generación de un despliegue teórico fenomenológico hermenéutico. Considerando el planteamiento anterior, la investigación en cuanto al plano teórico es relevante, puesto que permitirá hacer un amplio recorrido por el estado del arte del conocimiento sobre los temas: discapacidad e integración laboral tomando en cuenta ese elemento social en la educación. Esto implicará, realizar una hermeneusis que se elaborará a partir del

arqueológico de las diferentes perspectivas de los teóricos y la interpretación de las teorías por parte de la investigadora.

Ontológicamente, se puede decir que la investigación también es notable, dado que se interpretarán los significados de los actores sociales a fin de obtener las perspectivas epistemológicas de estos, que orientarán las múltiples formas en la construcción del conocimiento. Todo esto, con la intención de ir entretejiendo una red gnoseológica donde se hilarán tantas veces como será necesario las teorías y la realidad desde las perspectivas de los sujetos de estudio y los actores implicados.

En este mismo sentido, el estudio evidenciará la necesidad de abordar el asunto de la discapacidad y la integración laboral, el cual es un tema que está sometido a discusiones permanentes, la transformación constante y la confrontación dialéctica en la búsqueda de alternativas en el campo laboral, con miras a optimizar la visión de la persona con discapacidad.

Epistemológicamente, el estudio es importante porque éste está enmarcado dentro de la perspectiva del pensamiento fenoménico, donde se reconoce lo inacabado e indeterminado del conocimiento (Leal, 2009). Todo esto significa establecer un diálogo entre la persona con discapacidad y su integración laboral, con el propósito de comprender la realidad actual religando en forma retroactiva la información hasta completar el recorrido del camino.

En relación a la razón metodológica, el modelo de investigación revistió relevancia por estar enmarcado dentro del paradigma interpretativo con enfoque cualitativo, el cual ofrece un amplio espectro al investigar en el campo educativo y laboral, la investigación cualitativa ofrece herramientas metodológicas emergentes, pues se lograrán recoger evidencias a través de entrevistas, observaciones y el diagnóstico real en el mismo escenario donde se desarrollan los hechos.

En el plano axiológico el presente estudio reviste particular relevancia, puesto que la investigación está permeada por las subjetividades de la investigadora en cuanto a la importancia de los valores sustantivos y existenciales de la persona con discapacidad. Igualmente, se observa que la orientación de la investigación constituye en esencia una forma de generar reflexiones y por ende, develar nuevas teorías en torno a la integración laboral de la persona con discapacidad, sustentada en

el constructivismo para propiciar los cambios y las transformaciones necesarias en las prácticas laborales de los mismos.

En cuanto a la dimensión teleológica, el estudio se justifica por cuanto no sólo persigue la explicación o apología del fenómeno de estudio, sino también su causa final o razón por la que el fenómeno existe o fue creado; en este sentido, el propósito será Interpretar los significados que le asignan los actores sociales a la discapacidad e integración laboral desde la dimensión social en la educación, con el fin de conocer, comprender y reflexionar sobre este tema que hoy día es importante en cuanto a las preocupaciones de la integración laboral.

Seguidamente, la investigación se justifica en atención a la razón social del conocimiento sobre la base de la generación de un despliegue teórico que se generará, pensado desde la fenomenología, el cual podrá ser puesto en práctica a fin de mejorar la integración laboral de la persona con discapacidad.

Finalmente, la línea de investigación corresponde a: Ciencia, Educación, Sociedad y Tecnología.

HORIZONTE II

TEORIZACIÓN

Todo trabajo de investigación se desarrolla en atención al conocimiento disponible aportado por investigaciones precedentes; es decir, todo trabajo de investigación se enmarca en un ámbito de conocimientos que han sido creados por investigadores a través de estudios realizados con anterioridad.

En este contexto seguidamente se ofrecen un conjunto de experiencias previas investigativas internacionales y nacionales, las cuales están directamente vinculadas con la presente investigación, puesto que aportan elementos relevantes que contribuyen a una mayor comprensión de la problemática planteada.

Por ello, en este capítulo estarán presente la teorización en cuanto a las teorías de entrada, las bases teóricas y la fundamentación legal de esta investigación.

Investigaciones Previas

Por la importancia del estudio y razón del tema tratado, considero que los siguientes antecedentes tienen mayor posesión, y en la actualidad parece ser los que mejor se ajustan a la presente investigación. En este sentido, el lector encontrará que la temática ha desarrollado cobra gran importancia desde la experiencia de quien suscribe.

El siguiente trabajo de investigación, que aunque data del 2017, resulta ser una indagación que no se puede pasar por la amplitud del tema. Huarachi (2017), en su trabajo doctoral, titulado: *“Programa de Intervención Educativa para la inserción laboral de personal con discapacidad en la ciudad de Oruro, Bolivia”*, surge este estudio debido al incremento cuantitativo de las situaciones de discapacidad y la necesidad de aprovechar los conocimientos, capacidades de cada persona para contribuir al desarrollo. Es importante considerar la investigación, ya que se pretende insertar a personas con discapacidad a la actividad laboral, para que mejoren su condición de

vida, puesto que la mayoría tiene dificultad para conseguir trabajo y en su mayoría se encuentran en pobreza extrema.

En este sentido, como objetivo general se estableció desarrollar un programa de intervención educativa como mecanismo, para que las personas con discapacidad de la ciudad de Oruro se inserten en el campo laboral, además como objetivos específicos se perfilaron: recopilar información bibliográfica, teórica y normativa relativa a la discapacidad y programas de inserción laboral; analizar el mercado de trabajo de la misma, señalar las fortalezas, limitaciones, oportunidades y amenazas de las personas con discapacidad y por último proponer la construcción de un Centro de capacitación, producción y de ventas para la inserción laboral de personas con discapacidad.

La metodología aplicada en el proceso de investigación fue el cuantitativo, además el uso de técnicas de recolección de información y para comprobar la hipótesis “El programa para personas con discapacidad permitirá la inserción laboral en la ciudad de Oruro”, se utilizaron también indicadores sociales cualitativos para ver la viabilidad del proyecto. Entre sus conclusiones se destaca que la realización de la propuesta tendrá como resultado la inserción de sesenta personas con discapacidad al mercado laboral, en las áreas de artesanía, sastrería y carpintería durante el primer año, las mismas se irán incrementando, también se pretende que tengan las mismas oportunidades de empleo ya que estarán capacitados y tendrán diversas habilidades como potencialidades que les ayudará a enfrentarse al mundo laboral.

Este estudio, guarda relevancia con la investigación ya que señala la importancia de proponer programas de intervención educativa que permita la inclusión de las personas con discapacidad al mundo laboral, creándose para ello programas o respuestas que permitan garantizar su inclusión, además de presentar un aporte práctico que permite visualizar experiencias que demarcan la atención de la discapacidad en todos los ámbitos siendo uno de ellos el campo laboral.

Así mismo, Cobas (2018), realizó un trabajo de investigación para optar al grado de Doctor en Ciencias de la Innovación de la Educación, titulado: *“Inclusión para personas con Discapacidad al campo laboral”*. La presente investigación tiene por interés, conocer la situación actual, de las personas con discapacidad en edad para trabajar, en relación a su inclusión al campo laboral en México. Partiendo de la base, de

las personas con algún tipo de discapacidad, son sujetos de protección y ayuda por parte del Gobierno, con la generación de Leyes y Programas que eviten la discriminación a este colectivo y su plena incorporación a la sociedad. Se consideran las premisas de empleo planteadas por la Organización Internacional del Trabajo. El propósito de esta investigación es proveer información importante a nivel federal, de la utilización de las capacitaciones laborales, para personas con discapacidad, previas a ser ubicadas en un empleo o actividad que les permita su autonomía e incremento de su autoestima.

La aproximación metodológica que sustenta a la investigaciones se enmarca en el paradigma postpositivista, con enfoque cualitativo y método hermenéutico. El objetivo es la riqueza, profundidad y calidad de la información, desarrollar y analizar el significado de un programa de capacitación en un determinado grupo y contexto. A partir de los hallazgos obtenidos, con base al uso de la entrevista profunda, fue posible distinguir que existen variables que permiten comprender, las necesidades de inclusión y capacitación para las personas con discapacidad. Además se utilizaron las técnicas de interpretación de información: categorización, estructuración, contrastación y triangulación.

De acuerdo a los hechos de la entrevistada, se concluye, la existencia de una estrategia inclusiva para personas con discapacidad, no solamente motriz, si no también intelectual. Se requiere de capacitación con base al tipo de discapacidad con la que cuenta la persona, de esto dependerá su desarrollo. Se concluye además, que esta capacitación facilitará su posterior o futura incorporación a una compañía, manteniendo conocimiento sobre este proceso experimentado. Hallazgo en perspectiva: a lo anteriormente señalado y en base a la teoría de vulnerabilidad, las personas con discapacidad que no atraviesan el proceso de capacitación previa, se encuentran más expuestas a un fracaso, debido a que al momento de presentarse a una institución o compañía, no tendrán las herramientas necesarias ni los recursos para afrontar un proceso así, considerando que ya su discapacidad les obstaculiza su inserción. Por lo tanto, las personas con discapacidad se encontrarán más vulnerables que el resto de la población que no tiene ningún obstaculizador físico y que además cuentan con experiencia en torno a entrevistas y procesos laborales.

Alayón (2018), en su tesis titulada: *“La inserción Laboral de las personas con discapacidad en el marco de la formación de talento humano”*, plantea como estudio de la investigación el proceso histórico en cuanto a la inserción laboral de las personas con discapacidad, cómo se da el funcionamiento y las políticas de la Institución CONAPI (Coordinación Nacional de Pastoral Indígena) y qué relación tienen las características y particularidades de las personas con discapacidad, con el campo laboral.

Metodológicamente se ubica en el paradigma interpretativo, con enfoque cualitativo, lo cual es producto de darle peso a la interpretación y comprensión en contraste con la explicación. Así mismo, el método de investigación asumido responde a lo Hermenéutico, porque permitió conocer los orígenes, causas y conexiones entre los sucesos, así como desarrollar análisis que combina lo subjetivo y lo objetivo, y el escenario la Institución CONAPI. Esta investigación tuvo como sujetos de estudio a tres (03) personas, los cuales fueron llamados por seudónimo. Con respecto a las técnicas de recolección de información se utilizó la entrevista semiestructurada. Como instrumentos de recolección de información se emplearon el guión de preguntas, grabador magnetofónico, y una cámara digital. Las técnicas de procesamiento de información se realizaron por medio de las etapas de la estructuración, según Martínez (2006): Categorización, Estructuración, Triangulación. Finalmente, entre los hallazgos encontrados se pueden mencionar que las políticas de la institución presentan debilidades en cuanto a un entrenamiento previo para incorporar a las personas con discapacidad al medio de trabajo. Sin embargo, en esta institución existen condiciones de igualdad y se ha dado una apertura en su organización para la inserción laboral de los mismos.

Por su parte, Tapia (2018), realizó un Trabajo de Investigación titulado: *“La discapacidad como factor de discriminación en el ámbito laboral”*, surgió con la pretensión de aportar una visión comprensiva de la cuestión, siendo su objeto y fuentes los que se indican a continuación. El objeto de la investigación: La discapacidad como factor de discriminación en el ámbito laboral, podría entenderse como la discriminación que se pone de manifiesto fruto de una contraprestación laboral determinada. Sin embargo, de acuerdo con el objeto que propugnó “discriminación en el ámbito laboral” tiene un alcance más amplio; ámbito puede definirse como “el espacio ideal configurado

por las cuestiones y los problemas de una o varias actividades o disciplinas relacionadas entre sí, lo que nos permitiría ampliar, más allá de la propia relación contractual, el espacio sobre el que proyectar nuestra mirada. No se trata, pues, de una tesis epistemológica sobre discriminación y discapacidad aunque, lógicamente, contempló los aspectos terminológicos y conceptuales de ambas, sino de buscar las fisuras existentes en el régimen jurídico aplicable a las personas con discapacidad en el ámbito laboral que pudieran permitir, consentir o facilitar la situación fáctica observada.

Para efectos de la presente investigación, está basada en la ciencia fenomenológica hermenéutica, la cual se orienta hacia la generación de teorías que traten de comprender e interpretar las experiencias vividas y el enfoque corresponde al cualitativo. Esta investigación tiene como sujetos de estudio tres personas. Con respecto a las técnicas de recolección de información, se aplicó la observación participante y las entrevistas semiestructuradas. Como instrumento de recolección de información se utilizó la grabadora y el cuaderno de notas. Las técnicas de interpretación de información se realizaron por medio de las etapas de la estructuración: categorización, estructuración, la triangulación y por último la teorización.

Ahora bien, la investigación deja ver que el ámbito laboral se configura como un nuevo espacio jurídico, que trasciende la propia relación contractual y se proyecta más allá de los límites del centro de trabajo, en el que los derechos de las personas con discapacidad tienen que respetarse de conformidad con lo que dicta la Ley.

Es de relevancia hacer notar que estos antecedentes mencionados anteriormente se relacionan directamente con la presente investigación ya que tocan tópicos teóricos similares como el de la discapacidad y esa integración al campo laboral, y donde muchas organizaciones de hoy deben comenzar a incorporar a personas con diferentes tipos de discapacidad a puestos de trabajo para las cuales sean idóneas, cumpliendo con todos los procedimientos necesarios que son llevados a cabo para incorporar a cualquier trabajador, evitando la desigualdad, prejuicios y llegar a ser una organización más competente dentro del mercado laboral.

Teorías de Entrada

Teoría Social Cultural Vygotsky

Para Vygotsky (1979) el aprendizaje sociocultural de cada individuo, se basa en un contexto social expresado a través de la gente, el lenguaje, las costumbres. Para ello, el individuo debe aprender las herramientas, las habilidades y los valores sociales siendo de gran importancia la influencia cultural de la familia y la escuela. Así, los significados que provienen del medio social externo son transmitidos por el otro, por el adulto pero que deben ser asimilados o interiorizados por cada niño, permitiéndole de esta manera apropiarse de los instrumentos culturales y hacer una reconstrucción interna de ellos.

Esta perspectiva es sumamente importante para abordar este estudio, ya que la problemática planteada es de carácter social, principalmente se destaca el comportamiento del individuo de acuerdo al aprendizaje y sus formas de pensar dentro de la cultura de su comunidad. Según la teoría sociocultural, lo que la gente necesita aprender depende de su cultura, por lo tanto el desarrollo cognoscitivo depende de las relaciones con la gente y las herramientas que ofrece la cultura, los niños adquieren sus conocimientos, ideas, actitudes y valores a partir de su trato con los demás. Si hubiese que definir el carácter específico de la teoría de Vygotsky (ob.cit.) mediante una serie de palabras y formulas claves, habría que mencionar sin falta, por lo menos las siguientes: sociabilidad del hombre, interacción social, signo e instrumento, cultura, historia y funciones mentales superiores. Podría decirse que la teoría de Vygotsky (idem) es una teoría socio-histórico-cultural del desarrollo de las funciones mentales superiores, aunque esta teoría suele más bien ser conocida con el nombre de la teoría histórico cultural.

Entonces, la sociabilidad del niño es el punto de partida de sus interacciones sociales con el medio que lo rodea. Para el desarrollo del niño, especialmente en su primera infancia, lo que reviste importancia primordial son las interacciones asimétricas, es decir, las interacciones con los adultos portadores de todos los mensajes de la cultura. En este tipo de interacción el papel esencial corresponde a los signos, a los distintos sistemas semióticos, que, desde el punto de vista genético, tienen primero una

función de comunicación y luego una función individual, comienzan a ser utilizados como instrumentos de organización y de control de comportamiento individual.

Teoría de las Necesidades De David Mc. Clelland

El concepto de la teoría de las necesidades fue popularizada por el psicólogo americano del comportamiento David McClelland (1961). Edificada sobre la base del trabajo de Henrio Murray, McClelland estableció en 1961 que la motivación de un individuo puede deberse a la búsqueda de satisfacción de tres necesidades dominantes: la necesidad de logro, poder y de afiliación. David McClelland sostuvo que todos los individuos poseen:

- Necesidad de logro: Se refiere al esfuerzo por sobresalir, el logro en relación con un grupo de estándares, la lucha por el éxito.
- Necesidad de poder: Se refiere a la necesidad de conseguir que las demás personas se comporten en una manera que no lo harían, es decir se refiere al deseo de tener impacto, de influir y controlar a los demás.
- Necesidad de afiliación: Se refiere al deseo de relacionarse con las demás personas, es decir de entablar relaciones interpersonales amistosas y cercanas con los demás integrantes de la organización. Los individuos se encuentran motivados, de acuerdo con la intensidad de su deseo de desempeñarse, en términos de una norma de excelencia o de tener éxito en situaciones competitivas.

En la investigación acerca de la necesidad de logro, McClelland (ob.cit.) encontró que los grandes realizadores se diferencian de otros por su deseo de realizar mejor las cosas, buscan situaciones, en las que tengan la responsabilidad personal de brindar soluciones a los problemas, situaciones en las que pueden recibir una retroalimentación rápida acerca de su desempeño, a fin de saber si están mejorando o no y por último, situaciones en las que puedan entablar metas desafiantes; no obstante les molesta tener éxito por la suerte, es decir prefieren el desafío de trabajar en un problema y cargar con la responsabilidad personal del éxito o fracaso. Además, evitan las tareas no muy fáciles o muy difíciles. Al superar obstáculos, desean sentir que el resultado, es decir su éxito o fracaso, depende de sus propias acciones.

Los grandes realizadores se desempeñan mejor cuando perciben que tienen una oportunidad de éxito del 50% y una de fracaso de 50%, pues así poseen una buena posibilidad de experimentar sentimientos de logro y satisfacción de sus esfuerzos. Por esta razón es importante aplicar esta teoría en la investigación ya que lo que se busca es encontrar en las personas con discapacidad la necesidad de lograr las cosas como lo es la oportunidad al empleo.

Por otra parte, los individuos que poseen una alta necesidad de poder, disfrutan el encontrarse a cargo de los demás, se esfuerzan por influenciarlos, además ansían ser colocados en situaciones competitivas y dirigidas al estatus, y tienden a interesarse más por el prestigio y la consecución de influencia sobre los demás, que en el desempeño eficaz. La tercera necesidad es la de afiliación, que no ha recibido mucha atención pero que a la larga crea un ambiente grato de trabajo, que influye y están claramente relacionadas con las otras necesidades. Por ejemplo, el hecho de mantener buenas relaciones con los demás miembros de la organización, podrá producir que un gerente, más que poder coercitivo sobre sus subordinados, se gane el poder bajo la forma de autoridad; que a la larga le ayudará a conseguir eficientemente las metas trazadas por la organización y las personales en consecuencia.

Teoría Humanista de Carl Rogers

La persona, según el humanismo

Ciertas corrientes de la psicología han estado asociadas a una visión pesimista del ser humano. Por ejemplo, el psicoanálisis de Sigmund Freud presenta una explicación de la psique en la que los deseos inconscientes y su choque con las normas sociales gobiernan nuestro comportamiento, y el conductismo norteamericano ha sido acusado de presentar a las personas como máquinas que reaccionan ante estímulos externos.

Sin embargo, el psicólogo humanista Carl Rogers (1996) propuso algunas ideas sobre los procesos mentales en los que se enfatiza la libertad de los individuos a la hora de tomar el rumbo de sus vidas. Según ellos, ni los factores biológicos ni los ambientales son determinantes en nuestro comportamiento, y no nos "arrastran" irremediabilmente hacia ciertos tipos de comportamiento. En resumidas cuentas, no

eran deterministas. En concreto, Carl Rogers creía que la personalidad de cada persona se desarrollaba según el modo en el que consigue ir acercándose a (o alejándose de) sus objetivos vitales, sus metas.

Esta idea de que el desarrollo personal y el modo en el que el individuo lucha por llegar a ser como se quiere ser es una idea central de la psicología humanista, pero para Carl Rogers tiene especial importancia, porque para él es a través del desarrollo personal como se forma el carácter y el modo de ser.

Carl Rogers (1996) propone la idea de que la personalidad de cada individuo puede analizarse según el modo en el que se acerca o se aleja a un modo de ser y vivir la vida al que él pone la etiqueta de persona altamente funcional. Las personas altamente funcionales se caracterizan por estar en un proceso constante de auto-actualización, es decir, búsqueda de un ajuste casi perfecto con los objetivos y las metas vitales. Este proceso de desarrollo personal se encuentra en el presente, por lo que siempre está en funcionamiento. De este modo, la personalidad de las personas altamente funcionales es, para Carl Rogers, un marco en el que fluye en tiempo real un modo de vivir la vida que se adapta a las circunstancias constantemente.

Para el autor citado, los rasgos de la personalidad que definían a las personas altamente funcionales están definidos según las siguientes cinco características:

1. Apertura a la experiencia

La personalidad de la personas altamente funcional es, según Carl Rogers, muy abierta a la experiencia, en un sentido amplio. No adopta una actitud defensiva por defecto ante lo desconocido, sino que prefiere explorar nuevas posibilidades. Es por eso que este tipo de personalidad se define por la aceptación de las emociones asociadas a lo que se está viviendo, la no evitación de las "emociones negativas" y la adopción de actitudes receptivas ante situaciones que no son claramente peligrosas.

2. Estilo de vida existencial

Esta característica tiene que ver con la tendencia a asumir que es uno mismo quien ha de otorgar sentido a las experiencias que se viven en cada momento, a través de un proceso de creación de significado. De este modo, se deja que el modo de vivir el día a día sea espontáneo, creativo, sin intentar que todo lo que se percibe encaje a la

fuerza en esquemas preconcebidos. El estilo de vida asociado a este tipo de personalidad, para Carl Rogers, se caracteriza por evitar la tendencia a prejuzgar.

No se analiza el presente como algo que debe ser explicado totalmente por las vivencias del pasado, sino que se vive plenamente.

3. Confianza en sí mismo

Para Carl Rogers, el hecho de abrazar una manera libre de vivir la vida conlleva fiarse del propio criterio y la propia manera de tomar decisiones por encima de cualquier otro referente. La idea es que, como nadie conoce mejor que uno mismo la propia manera de vivir la vida, no se tiende a apoyarse en códigos de comportamiento impuestos desde instancias externas.

4. Creatividad

El hecho de que las personas altamente funcionales de Carl Rogers sean enemigas de los dogmas y las convenciones hace que miren más allá de lo considerado como "normal". Esto proporciona las bases necesarias para que puedan desarrollar su creatividad.

5. Libertad de elección

El modo de ser creativo e innovador de la personalidad altamente funcional teorizada por Carl Rogers hace que estas personas sean capaces de encontrar nuevas opciones de comportamiento allí donde aparentemente solo hay unas pocas. Esto define el carácter inconformista de este tipo de personalidad, que es capaz de resolver paradojas en las que hay una aparente contradicción entre las opciones que a priori parecen disponibles.

6. Carácter constructivo

Este tipo de personalidad muestra una gran facilidad para dar respuesta a todas las necesidades de manera equilibrada, de manera que las crisis son aprovechadas como oportunidades para construir nuevas oportunidades y encontrar maneras de alcanzar niveles de bienestar.

7. Desarrollo personal

El desarrollo personal es el motor vital de las personas altamente funcionales. Se vive como un proceso de cambio constante, en el que nunca se alcanza una meta final definitiva sino que se va pasando de una etapa a otra.

Teoría del Desarrollo Moral de Kohlberg

Todos hemos desarrollado una moral propia e intransferible: unos valores que no solo separan al “mal” del “bien” en el mundo abstracto, sino que también tienen influencia sobre nuestras conductas, percepciones y pensamientos, incluso se puede decir que puede estar tan interiorizada como para influir sobre nuestras emociones. Uno de los modelos más importantes e influyentes que intentan explicar el desarrollo de nuestra moral es la teoría del desarrollo moral de Kohlberg (1987).

En su planteamiento propone que en la medida en que los niños van madurando, sus pensamientos morales se vuelven más interiorizados. Una forma de entender los tres niveles es considerarlos como tres diferentes tipos de relaciones entre el yo y las normas y expectativas de la sociedad.

Por otro lado, al contar todos con moral, establecer una universal siempre ha sido una de las grandes cuestiones que ha preocupado a multitud de filósofos y pensadores. Y podemos observar desde perspectivas kantianas de la moral, basadas en el beneficio grupal, hasta perspectivas utilitaristas, inspiradas en el bien individual.

El psicólogo Lawrence Kohlberg quería alejarse del contenido de la moral y estudiar cómo se desarrolla en las personas. A él no le importaba qué estaba bien o mal, le importaba cómo alcanzamos esa idea de bien o mal. A través de multitud de entrevistas y estudios observó que la construcción de la moral aumenta a medida que los niños crecen. Igual que sucede con otras habilidades, como el lenguaje o la capacidad de razonamiento.

La teoría del desarrollo moral de Kohlberg se alcanza la conclusión de que el desarrollo moral pasaba por tres niveles: preconvencional, convencional y postconvencional. Cada uno de los cuales está dividido en dos estadios. Es importante entender que no todos pasan por todos los estadios ni todos llegan al último nivel de desarrollo. A continuación se explican detalladamente cada uno de los estadios:

Este estadio de la teoría del desarrollo moral de Kohlberg, **Orientación hacia el castigo y la obediencia** forma parte del nivel preconvencional. Aquí nos encontramos con que la persona delega toda la responsabilidad moral a una autoridad. Los criterios de lo que está bien o está mal vienen dados por las recompensas o castigos que otorga

la autoridad. Un niño puede pensar que no hacer los deberes está mal porque sus padres le castigan si no los hace.

Este pensamiento dificulta la capacidad de asumir que pueden existir dilemas morales: enunciados que no tengan una respuesta moralmente clara. Esto es debido a que todo se plantea desde el único punto de vista de la autoridad, que la persona legitima. Aquí nos encontramos con el nivel más simple de desarrollo moral, donde no se contemplan las diferencias de intereses ni las intenciones de la conducta. En este estadio lo único que es relevante son las consecuencias: premio o castigo.

En este estadio de teoría del desarrollo moral de Kohlberg, **Orientación hacia el individualismo o hedonismo** ya aparece la idea de que los intereses varían de un individuo al otro. Y aunque los criterios para decidir lo que está mal o bien siguen siendo las consecuencias de los actos, ya no los marcan otros. Ahora el individuo pensará que todo aquello que le reporte algún beneficio estará bien, y mal lo que le suponga una pérdida o malestar.

Ocasionalmente a pesar de la visión egoísta de este estadio de la teoría del desarrollo moral de Kohlberg, el individuo puede pensar que está bien satisfacer las necesidades de otros. Pero solo cuando exista una reciprocidad pragmática o garantía de ella. Es decir, el pensamiento de que si hago algo por otro, el otro tendrá que hacer algo por mí. Este estadio es algo más complejo que el anterior, debido a que el individuo ya no delega en otro para la construcción de su moral, aunque las razones siguen siendo simples y egoístas.

Orientación hacia las relaciones interpersonales En este estadio se inicia la etapa convencional del desarrollo moral. Debido a que el individuo empieza a tener relaciones cada vez más complejas, tiene que abandonar ese egoísmo de la anterior etapa. Lo importante ahora es ser aceptado por el grupo, por lo tanto la moral va a girar en torno a ello.

Para la persona que se encuentre en este estadio, lo correcto será aquello que agrada o ayuda a los otros. Aquí lo que empieza a importar son las buenas intenciones de las conductas y en qué medida están aprobadas por los demás. La definición de moral en esta etapa se basa en ser una “buena persona”, leal, respetable, colaboradora y agradable.

Orientación hacia el orden social El individuo deja de tener una visión basada en grupos, para irse a una visión basada en la sociedad. Ya no importa lo que le agrade a los grupos o a las personas de mi entorno. El criterio de lo que es bueno o malo se basa en si la conducta mantiene el orden social o lo entorpece. Lo importante es que la sociedad sea estable y no exista el caos en ella.

Aquí nos encontramos con un fuerte respeto a las leyes y a la autoridad. Ya que estas coartan la libertad del individuo a favor del orden social por nuestro bien. La moralidad sobrepasa los lazos personales y se relaciona con la legalidad vigente, que no debe desobedecerse, para mantener un orden social.

En cuanto a la Orientación hacia el contrato social, aquí entramos en el último nivel del desarrollo moral, etapa que muy pocos individuos alcanzan a lo largo de su vida. Aquí la moral se empieza a entender como algo flexible y variable. Para estos individuos el bien o el mal existen debido a que una sociedad ha creado un contrato que establece los criterios morales.

Las personas en este estadio entienden el porqué de las leyes y base a eso las critican o las defienden. Además, estas leyes para ellos no son eternas y son susceptibles de mejora. Para las personas o niños que se encuentran en este estadio la moral supone la participación voluntaria en un sistema social aceptado, ya que la creación de un contrato social es mejor para uno mismo y los demás, que su carencia.

Con respecto a la Orientación al principio ético universal, este estadio de la teoría del desarrollo moral de Kohlberg es el más complejo del desarrollo moral, donde el individuo es el que crea sus propios principios éticos que son comprensivos, racionales y universalmente aplicables. Estos principios van más allá de las leyes, y se trata de conceptos morales abstractos difíciles de explicitar. La persona construye su moral acorde a cómo cree que la sociedad debería existir y no a como la sociedad le impone.

Un aspecto importante de este estadio es la universalidad de la aplicación. El individuo aplica el mismo criterio a los demás que él mismo. Y trata a los demás, o lo intenta, como le gustaría que le trataran. Ya que si esto no se cumple estaríamos en un nivel mucho más simple, parecido al estadio de orientación al individualismo.

Teoría Acción Comunicativa Jurgen Habermas

Habermas propone un modelo que permite analizar la sociedad como dos formas de racionalidad que están en juego simultáneamente: la racionalidad sustantiva del mundo de la vida y la racionalidad formal del sistema, pero donde el mundo de la vida representa una perspectiva interna como el punto de vista de los sujetos que actúan sobre la sociedad, mientras que el Sistema representa la perspectiva externa, como la estructura sistémica (la racionalidad técnica, burocratizada-weberiana, de las instituciones). De igual manera, estudia a la sociedad como un conglomerado de sistemas complejos, estructurados, donde el actor desaparece transformado en procesos (sistema-racional-burocrático), y por otro lado, también incluye el análisis sociológico que da primacía al actor, como creador inteligente pero a la vez sumergido en la subjetividad de los significados del mundo vital. Es más, uno no debemos confundir sociedad con mundo de la vida: la sociedad, no es equivalente al mundo de la vida, dado que la sociedad es, a la vez, mundo de la vida y sistema.

En su planteamiento Habermas en su Teoría de la Acción Comunicativa, refiere que al elegir un determinado concepto sociológico de acción, nos comprometemos con determinadas presuposiciones ontológicas. De las relaciones con el mundo, que al elegir tal concepto, suponemos al actor, dependen a su vez los aspectos de la posible racionalidad de su acción. Nuestro autor, denomina acciones sólo a aquellas manifestaciones simbólicas en que el actor de la acción teleológica, la acción regulada por normas y la acción dramaturgica entra en relación al menos con un mundo, pero siempre con el mundo objetivo.

Asimismo, a la esfera del trabajo, contrapone el ámbito de la acción comunicativa, que define como "una interacción mediada por símbolos". Dicha acción tiene como núcleo fundamental las normas o reglas obligatorias de acción que definen formas recíprocas de conducta y han de ser entendidas y reconocidas intersubjetivamente. Este tipo de acción da lugar al marco institucional de la sociedad en contraposición a los sistemas de acción instrumental y estratégica.

De igual manera, y en aras de la Teoría de la Acción Comunicativa, Habermas apuesta a "... un determinado concepto sociológico de acción, nos comprometemos con determinadas presuposiciones ontológicas. De las relaciones con el mundo, que al elegir tal concepto, suponemos al actor, dependen a su vez los aspectos de la posible racionalidad de su acción..." (Habermas, 1987, 122). De la multitud de conceptos de acción, empleados en teoría sociológica, Habermas, las reduce a cuatro.

1. El concepto de **acción teleológica** que ocupa el centro de la teoría filosófica de acción desde la época de Aristóteles. El actor realiza un fin o hace que se produzca el estado de cosas deseado, eligiendo en una situación dada los medios más congruentes y aplicándolos de manera adecuada.. El concepto central aquí es el de una decisión entre alternativas de acción, que conlleva a la realización de un propósito, dirigida por máximas y apoyada en una interpretación de la situación.

El concepto de acción teleológica, fue utilizado por los fundadores de la economía política neoclásica para desarrollar una teoría de la decisión económica, y por Neumann y Morgenstern para una teoría de los juegos estratégicos. La acción teleológica se amplía y convierte en acción estratégica cuando en el éxito que hace el agente interviene la decisión de al menos otro agente que también actúa en relación a la consecución de sus propios propósitos. Este modelo es interpretado en términos utilitaristas, como veremos más abajo. Se supone que el actor elige y calcula medios y fines para obtener la mayor utilidad.

2. "La **acción regulada por normas** se refiere no al comportamiento de un actor en principio solitario que se topa en su entorno con otros actores, sino a los miembros de un grupo social que orientan su acción por valores comunes" (Habermas, 1987, 123). Es así como el actor observa o viola una norma cuando se presenta la ocasión para que la norma se aplique.

Las normas expresan un acuerdo existente en un grupo social; y todos los miembros de un grupo para los que rija determinada norma tienen derecho a esperar, que en determinadas ocasiones o situaciones se ejecuten u omitan, respectivamente, las acciones obligatorias o prohibidas. El concepto central de observancia de una

norma significa el cumplimiento de una expectativa generalizada de comportamiento. Este modelo normativo de acción es el que subyace a la teoría del rol social. El concepto de acción regulado por normas tuvo una significación especial en el desarrollo de la teoría sociológica, a través de Durkheim y Parsons.

3. El concepto de **acción dramática**, "no hace referencia ni a un actor solitario ni al miembro de un grupo social, sino a participantes en una interacción que constituyen los unos para los otros un público ante el cual se ponen a sí mismos en escena" (Habermas, 1987, 123). El actor transmite en su público determinada imagen o impresión de sí mismo al poner de manifiesto lo que desea, es decir, su propia subjetividad. Aquí el concepto central es el de autoescenificación, lo que dignifica no un comportamiento expresivo espontáneo sino una estilización de la expresión de las propias vivencias a fin de influir en los espectadores. Este modelo de acción sirve fundamentalmente a las descripciones de orientación fenomenológica de la acción. El concepto de acción dramática se utilizó a través de Goffman.

4. Finalmente, el concepto de **acción comunicativa** se refiere a "la interacción de a lo menos dos sujetos capaces de lenguaje y de acción que (ya sea con medios verbales o con medios extraverbales) entablan una relación interpersonal" (Habermas, 1987, 124). Los actores buscan entenderse sobre una situación de acción para poder coordinar de común acuerdo sus planes de acción y con ello sus acciones. El concepto central aquí, es el de interpretación, que se refiere a la negociación de definiciones de la situación susceptibles de consenso. En este modelo de acción, el lenguaje ocupa, un sitio prominente. El concepto de acción comunicativa tuvo una significación paradigmática a través de Mead y después a través de Garfinkel.

Teoría del Aprendizaje por Experiencia, según Lee S. Shulman

Este teórico llamado Lee S. Shulman (1987), nació el 28 de septiembre de 1938, es un reformador y psicólogo educativo estadounidense que ha realizado desde el año 1987, contribuciones notables al estudio de la enseñanza, la evaluación de la enseñanza y los campos de la medicina, la ciencia y las matemáticas. De acuerdo a sus estudios él ha llegado a la conclusión que existe una forma de aprender a través de

las experiencias y que resulta ser como mágico, pero resulta efectivo para el aprendizaje de muchos.

En este mismo orden de ideas, lo que en realidad enseña la experiencia es un aprendizaje individual, donde el individuo a través de sus habilidades y forma de razonar logra los objetivos deseados. Además esas experiencias individuales ayudan de algún modo a los grupos a aprender, pero para ello, debe haber cooperación, escuchar uno a los otros y saber utilizar las fortalezas de cada uno. Las instituciones también pueden aprender de las experiencias cuando se involucran de otras culturas o forma de trabajo. Esa manera de como ver a otras personas o instituciones realizar actividades, ayuda de una u otra forma a fomentar el conocimiento y a desarrollar habilidades, destrezas y actualizar la estrategia de enseñar.

También el aprender de otras experiencias no es fácil, simple, ni natural, pero a través de los conversatorios, intercambios de ideas, razonar y reflexionar detenidamente de lo que se habla, se fija en el cerebro la experiencia de la cual se refiere Shulman y que es un desafío enorme.

En el mismo hilo discursivo, Shulman ha querido enfatizar que el corazón del aprendizaje por experiencia es aceptar a través de la totalidad el cometer errores, ya que si no se comenten errores nunca se aprenderá desde la experiencia. En el mismo orden de ideas, se puede expresar que si se comenten errores en la fase de la educación, pero el maestro lo tapa, los oculta o simplemente lo obvia, entonces no se aprenderá desde la experiencia y se estaría cerrando la posibilidad de las oportunidades del aprendizaje. Cuando se comenten errores en esta fase de la experiencia es importante perdonar y recordar, pero nunca se puede perdonar y olvidar, situación esta que ha considerado Shulman como uno de los primeros principios.

Efectivamente, los riesgos existen cuando se quiere innovar en la educación, pero saber organizar los riesgos es el puente para perdonar y a su vez si se recuerda entonces siempre será como una sorpresa, que mantendrá alertar al maestro para corregir cualquier cosa desde la casualidad. De ahí, surge la idea de hablar de la educación destacada, que prepara la mente de las personas para tener capacidad de resolver toda situación que ocurre por accidente o por sorpresa. Todo docente debe

desarrollar todas sus cualidades, y colocar en marcha sus herramientas para afrontar esas sorpresas que se presentan y de seguro los hará más inteligente.

Es de relevancia hacer mención, a que Shulman en su tercer Seminario de Innovaciones Pedagógicas INACAP, dictada en Santiago, octubre del 2014 expresó que existen 4 obstáculos o enemigos, para aprender de las experiencias, los cuales son:

- **La acnesia:** La memoria tienen fallas, por naturaleza y empieza la persona a olvidar algunas cosas.

- **La fantasía:** Si se recuerda, pero no fue lo que sucedió realmente.

- **La inercia:** indica que lo que está en descanso se mantiene en descanso y lo que está en movimiento se mantiene en movimiento. El gran problema de la educación, hoy día y es la limitante de aprender a través de la experiencia. El profesor da la misma clase desde hace veinte años y no experimentan otras cosas o el alumno memoriza y luego no pueden utilizar el conocimiento al momento de imaginar. Por eso lo imprudente de experimentar en los laboratorios.

- **La nostalgia:** es el dolor que sentimos al pensar en experiencias perdidas. En la educación este enemigo es muy peligroso.

Por otro lado, para combatir estos enemigos es importante colocar en práctica algunas estrategias importantes tales como:

- **Estudio de clases:** Aplicar la observación de la enseñanza. Criticar y analizar cómo se puede mejorar.

- **Casos escritos del profesor:** Lo interesante de leer casos, comentar e interactuar para alimentar el conocimiento, no siempre se tiene una sola forma de ver las cosas.

- **Interrupción y consolidación de lo planificado:** Es importante detenerse, revisar y mejorar la calidad de lo que se está impartiendo.

- **Colaboración, trabajo junto y hablar:** Relacionarse entre sí, trabajar en equipo, compartir experiencias e intercambiar ideas. Este teórico da un ejemplar aporte a esta investigación ya que a través de lo mencionado anteriormente se puede decir, que las personas con discapacidad e inclusive las personas convencionales que se encargan de enseñar a estas personas, aprenden por sorpresa, lo cual les da la experiencia necesaria para que las personas con discapacidad puedan desenvolverse

en los campos laborales y a los supervisores y compañeros de trabajo poder trabajar sin ningún tipo de complicación con estas personas tan valiosas.

Además, es notable recalcar que Shulman ayuda a través de sus estrategias a combatir el miedo de trabajar con personas con discapacidad, ya que esas estrategias pueden ser de hecho aplicadas por las personas que instruyen o enseñan a los trabajadores en las organizaciones para realizar el trabajo de una manera segura y que al final se convierten en maestros por experiencias. No siempre las cosas se hacen como se está acostumbrado hacerlas, de repente el tener la experiencia de trabajar con una persona con discapacidad desarrolla en los compañeros otras habilidades y una forma diferente de hacer el trabajo y lograr el mismo objetivo.

Teoría de la Expectativa-Valencia de Vroom (1964)

Es de importancia en este horizonte hacer mención a esta teoría, ya que toda persona con discapacidad para la integración al campo laboral debe motivarse para dar lo mejor en su desempeño y obtener beneficios satisfactorios en pro de sí mismo y de la organización, por ello se tomó la Teoría de la Expectativa-Valencia de Vroom (1964), la misma tiene su origen para predecir el componente direccional de la motivación. Se ocupa más de estudiar la motivación de un individuo para realizar acciones distintas que en el hecho de que diferentes personas ejecuten la misma conducta. Según esta teoría, las personas por un lado, calculan si son capaces de desarrollar un determinado comportamiento; por otro, si ese comportamiento les llevará a alguna consecuencia identificable, como recompensas o castigos, y finalmente, cuánto valoran esas consecuencias. Por ello, el comportamiento sería función de 3 variables multiplicativas:

1. La expectativa: Creencia acerca de la posibilidad de que una conducta determinada (esfuerzo) conduzca a un resultado concreto. Se evalúa del 0 al 1 (0 creencia nula, 1 creencia total de la conexión entre esfuerzo y resultado).

2. La instrumentalidad: Creencia de la probabilidad sobre la conexión entre un resultado (un cierto rendimiento laboral) con otro u otros hallazgos (mejora salarial, por ejemplo). Si es 1, la creencia de la conexión entre ambos hallazgos es total. Si se acerca a 0, la creencia es nula.

3. La valencia recompensas. Su valor puede ir de -1 a 1, según la importancia que la recompensa tenga: Orientación actitudinal que cada persona asigna a ciertos hallazgos o para cada uno. En cuanto al terreno laboral, lo más importante de las valencias es que se refieren al nivel de satisfacción que la persona espera recibir de ellos, no al valor real que obtiene.

Seguidamente esta teoría aporta a la investigación elementos significantes porque propone que la motivación sea el producto del valor que el individuo pone en los posibles hallazgos de sus acciones y la expectativa de que sus metas se cumplan. La importancia de esta teoría es la insistencia que hace en la individualidad y la variabilidad de las fuerzas motivadoras.

Según la teoría de la expectativa de Vroom, una buena opción será mantener una correlación positiva entre el rendimiento/desempeño del trabajador y su esfuerzo. Es decir, que el trabajador sienta que cuanto más se esfuerza, mejor es su desempeño laboral.

Teoría de la Equidad de Adams (1965)

En este hilo discursivo, es de importancia tomar la Teoría de la Equidad de Adams (1965), el cual establece que las personas buscan la justicia y la equidad en sus relaciones sociales. Por ello, evalúan continuamente a los demás, lo que hacen y sus consecuencias, y lo comparan consigo mismos. Si la comparación no se percibe equitativa, se genera una sensación de disonancia cognitiva que puede hacer que la persona reaccione de distintas formas:

a. Cambios en las propias contribuciones/hallazgos: disminuyendo su esfuerzo laboral o incrementándolo si cree que así sus hallazgos van a ser equivalentes a los de su grupo de referencia.

b. Cambios en las contribuciones/hallazgos de los demás: intentando convencer a aquellos con las que esta comparación es deficitaria para que disminuyan su esfuerzo. Si se decide por conductas contraproducentes en el trabajo puede resultar más dañino.

c. Distorsión cognitiva: modificando sus percepciones respecto a las contribuciones y/o hallazgos de una de las partes de la comparación.

d. Cambio de grupo de referencia: comparándose con otros trabajadores diferentes, con los que supone que saldrá beneficiado en la comparación.

e. Abandono de las relaciones de intercambio: cambiando de puesto o marchándose de la organización.

El aspecto clave en esta teoría es la subjetividad de la percepción, pues lógicamente, no tiene que ser objetivamente verdad que otro trabajador obtenga más beneficios por menos esfuerzo que la propia persona que hace la comparación.

Posteriormente, esta teoría se ha enriquecido con la distinción entre justicia de procedimiento (procedimientos por los que la organización reparte las recompensas) y justicia distributiva (legitimidad percibida en la distribución de las recompensas). Estas percepciones de justicia influyen no sólo sobre cómo desempeñan las personas su trabajo, sino también en la exhibición de más o menos comportamientos de buena ciudadanía en el trabajo. Diversos estudios han confirmado las predicciones de esta Teoría cuando la inequidad va en contra de la propia persona, pero no cuando es a su favor. La crítica más importante se hace respecto a su imposibilidad de hacer predicciones concretas sobre las conductas que los trabajadores realizarán cuando intenten compensar sus percepciones de inequidad.

Esta teoría aporta a la investigación la influencia de que la percepción de un trato justo, tiene mucho que ver con la motivación de los individuos con discapacidad. O, desde otro punto de vista, en su desmotivación. Las personas tendemos a compararnos con los demás, con las situaciones de otras personas, dentro y fuera del trabajo.

Entramado Teórico

El entramado teórico, son todos aquellos fundamentos escritos que recopila el investigador, que le permitirán estructurar el basamento conceptual para corroborar los planteamientos emitidos. Al respecto, Balestrini (2006), expresa: “que los constructos teóricos son los conceptos con relación a las operaciones que se representarán en la investigación en término de hechos observables” (p. 99). A continuación se describen los aspectos teóricos:

Discapacidad como modelo de inserción laboral y sus definiciones

A medida que fueron transcurriendo los años, el concepto discapacidad fue adquiriendo diferentes significados dependiendo del contexto y situación en el cual se presentaba. Se tendrán en cuenta tres momentos de la historia en el que el concepto de discriminación en el contexto laboral fue avanzando, por cuanto estos momentos se denominan como modelo de prescindencia, modelo rehabilitador y modelo social o de derechos humanos de acuerdo a lo establecido por Palacios (citado en la Organización Internacional del Trabajo, 2015).

- Modelo de Prescindencia (antigüedad clásica, sociedad griega y romana): este modelo supone que la discapacidad tiene su origen en lo religioso y considera a las personas con discapacidad innecesarias, debido a que no realizan aportes a la comunidad; son el resultado del enojo de los dioses, y la sociedad las sitúa en un espacio al cual se dirigen los anormales y las clases pobres.

- Modelo Rehabilitador (inicios del Siglo XX – fin de la Primer Guerra Mundial): en un primer momento se pensaba que se debía reemplazar aquello con lo que la guerra había arrasado, lo que significó el otorgamiento de una garantía de servicios sociales, como pensiones por invalidez, rehabilitación, para compensar a aquellos que habían presenciado la guerra. En la década de los sesenta, dichos servicios se implementaron para todas las personas con discapacidad, debido a que se veía a la discapacidad como un problema de la propia persona producido por una enfermedad, accidente o problemas de salud.

Modelo Social o de Derechos Humanos (actualidad): se considera a la discapacidad como un fenómeno social, estableciendo que las personas con discapacidad presentan ciertas limitaciones a causa de la sociedad. Este tipo de modelo tiene su origen en los derechos humanos, la igualdad y la no discriminación. Vale la pena hacer mención, que este modelo promueve la integración de las personas con discapacidad en dichos ámbitos, en pos de que puedan llevar una vida igual a la de cualquier otro individuo, sin padecer discriminación y pudiendo realizarse ya sea social, familiar, formativa o laboralmente.

En efecto, es posible afirmar, que el problema actual de la discapacidad no está referido a las limitaciones individuales de cada persona, sino, más bien, a cierto cambio de mentalidad en la sociedad en general y, en particular, en las empresas, en pos de que exista cierta colaboración efectiva en la integración e inclusión de estas personas. Claro está que no toda discapacidad presenta los mismos desafíos cuando se trata de integración. Existen, de hecho, diversos grados y tipos de discapacidad, cada uno de ellos con sus especificidades. Entre los tipos de discapacidad es posible distinguir según López (2015):

- Discapacidad visual: existe cuando la persona presenta un grado de disminución parcial o total de su vista. Este tipo de discapacidad puede ser de forma degenerativa por alguna situación de salud, congénita o adquirida por alguna situación de accidente, entre otras. Se puede decir, entonces que toda persona que inclusive utiliza lentes de corrección, bien sea para ver de cerca o de lejos se considera una discapacidad visual, porque la persona pasa a depender de una herramienta o de ayudas técnica para poder mirar con mayor precisión y la no utilización de esas ayudas empeora la salud visual de la persona.

- Discapacidad física: se manifiesta cuando a una persona se le genera una reducción en la movilidad de alguno de sus miembros, presentando deficiencias motoras. Presenta dificultad para desplazarse de un espacio a otro, mantenerse en una determinada postura y para desarrollar determinadas habilidades. El uso de una silla de ruedas y muletas son de gran ayuda a la hora de desenvolverse tanto en su trabajo como en la sociedad, así como el bastón y andaderas. Puede darse el caso que la discapacidad es motora por alguna malformación de algún miembro o por alguna enfermedad y que no requiera de ninguna ayuda técnica, ya que la misma solo se observa de manera visible y no afecta la movilidad. Ejemplo una persona que por alguna razón de nacimiento tiene una Hemiplejía.

- Discapacidad intelectual: surge cuando la persona presenta ciertos trastornos debidos a un desarrollo mental incompleto, detenido o en proceso de degeneración.

- Discapacidad mental o psicosocial: constituye deficiencias en la mente y en el sistema nervioso de la persona.

- Discapacidad auditiva: la persona que la posee ha perdido el sentido del oído. Dentro de la misma, se puede encontrar la hipoacusia que consiste en la pérdida auditiva, lo que los lleva a recurrir a un elemento auxiliar que permita compensar parte de la audición perdida. Hay casos específicos que se ven presente desde el nacimiento que por alguna situación de riesgo la persona estuvo expuesta a explosiones o a ruidos muy elevados y trajo como consecuencia la pérdida de la audición.

Tal como se ha indicado, no todas las personas con discapacidad presentan las mismas dificultades para integrarse laboralmente. De acuerdo con Alba y Moreno (2004), resulta más sencillo insertar al campo laboral a aquellas personas con discapacidades motrices y sensoriales, que lo que resulta a aquellas personas con discapacidades intelectuales o cognitivas, ya que en el fondo requieren de una atención diferente o de más cuidado, y la sociedad laboral quizás desconoce el manejo especializado para atenderlos. Además, es de considerar que la idea principal de ingresar al campo laboral a las personas con discapacidad es para ayudarlos a sentirse parte de la sociedad productiva y evitar de cualquier modo que se genere nuevas discapacidades a la persona o que al momento de su retiro se vayan con una discapacidad diferente a la que originalmente poseía.

A raíz de esta creencia se han realizado diversas experiencias y estudios. De acuerdo Villa (2007) señala: “que existe la posibilidad de integrar exitosamente a personas con discapacidad intelectual en los ambientes ordinarios de trabajo, siempre y cuando se realice una serie de procesos específicos de apoyo, guiados por el área de Recursos Humanos” (p.65).

En síntesis, señala Arnaiz (2006), “la discapacidad es un conjunto de condiciones tanto del estado de salud como del entorno social” (p.78). Sin embargo, como cualquier otro concepto social, la discapacidad ha tenido un proceso evolutivo en el que ciertas ideas, ya superadas, todavía están presentes en alguna de las muchas definiciones que coexisten. Estas concepciones entendían que la discapacidad es un atributo de la persona con origen en una deficiencia o en un problema de salud, pensar en atributo clasifica a una persona: en rubia, alta o parálitica; es decir, la deficiencia como atributo. Pero resulta que una deficiencia no es igual a discapacidad, ya que la sociedad evita

que, por ejemplo, un miope, un diabético o un asmático estén en situación de discapacidad, porque existen los lentes, la insulina y el Ventolín.

Ahora bien, pensar en que es el resultado de unos factores equivale a decir que una persona con problemas de movilidad, por poner un ejemplo, se encontrará en una situación de desventaja y discapacidad si su entorno no es accesible, si no hay rampas y sí escaleras, entre otros. Es decir, menciona Blanco (2007), “una persona puede encontrarse en situación de discapacidad y otra, con la misma deficiencia, puede no estarlo y funcionar perfectamente en la sociedad” (p.45). Por tanto, la discapacidad es una situación y no una característica intrínseca de la persona, por lo que no sería correcto hablar de “discapacitados” y sí de “personas con discapacidad” y de “situaciones que discapacitan”. La discapacidad, más que tenerla, se comparte.

La integración en los ámbitos sociales

Lindbergh (citado por Contreras, 2011) define la integración en cuanto a que “la ciudadanía antepone el deseo y la capacidad para conducir estrategias institucionales de forma interdependiente, buscando tomar decisiones conjuntas o delegar su proceso de toma de decisiones a otras instancias o personas que posean habilidades para ejecutarlas o conducir las” (102).

Se trata de la acción y efecto de integrar o integrarse, constituir un todo, completar en todo con las partes que faltaban o hacer que alguien o algo pase a formar parte de un todo. La integración siempre supone el esfuerzo coordinado, la planeación conjunta y la convivencia pacífica entre los sectores que conforman el grupo.

Por lo tanto, es importante integrar a todos los miembros de una institución para formar equipos de trabajo motivadores que impulsen el desarrollo de la organización y permitan la eficiencia y eficacia en el logro de sus metas sin perder su individualidad.

En este mismo orden de ideas, Almérida (2012) expresa que: “el grado de productividad depende significativamente de las pautas sociales, es decir, mientras más involucrado socialmente se encuentre el individuo, será mayor su capacidad de trabajo, nivel de participación y competencia ante una situación presentada” (p.143).

De acuerdo con estos autores, la integración es la consecuencia de la participación de todas esas personas en todos los ámbitos de la sociedad. Para ello, muchos han de recibir apoyo por parte de los demás; potenciando el uso y disfrute de los recursos y fomentando su participación en la vida cultural, social y política. La integración es un proceso dinámico que debe incluir la participación de todos los miembros de la sociedad y debe estar basado en la igualdad, no en la caridad.

Integración Laboral

Es la participación activa de todos los miembros de una organización en el análisis y la solución de los problemas que se presentan en la institución, no debe quedar sólo en su fase declarativa, sino que se procura de una manera efectiva su participación desde el diagnóstico hasta la actuación, para transformar su situación. Se supera así la visión en el ámbito educativo, que responsabiliza sólo a los agentes especializados, sino que permite entender que se proyecta como un proceso integrado por todos.

Al respecto Certo (2011) refiere que: “la integración de un equipo humano requiere de una relación estable y armoniosa, de manera tal, que los miembros o equipos de trabajo cooperen para la realización de las tareas y proyectos institucionales de forma conjunta” (p.118).

Así mismo, para lograr integración laboral se requiere de dos elementos claves: la participación de todos los involucrados y el ambiente interno donde se desenvuelven. En el caso de la participación, se puede entender como el proceso de opinar, colaborar, criticar, decidir, exigir, proponer, trabajar, informar e informarse, pensar, luchar por una institución mejor. Es decir, con la participación se pretende proporcionar recompensas intrínsecas para los empleados como la productividad, la motivación y la satisfacción laboral, lo que implica que sus trabajos sean más interesantes y que tengan más significados.

Es importante mencionar a Contreras (2011), quien expresa que la participación “es un principio básico del quehacer andragógico. Significa la acción y efecto de participar, intervención de los miembros de un grupo en la gestión de este mismo

grupo” (p. 59). Por lo que la participación, es la manifestación del deseo de compartir algo con alguien, puede interpretarse como la acción de dar y recibir.

Para lograr hallazgos efectivos, la participación laboral requiere: madurez, reflexión, actividad crítica y constructiva, interacción, confrontación de ideas y creatividad. Si la persona es aceptada por sus otros compañeros, entonces se desenvolverá de manera agradable, sincera y armónica, estableciéndose comunicaciones directas, auténticas, orientadas a una actitud de liderazgo compartido donde la vinculación se transforma en una interacción efectiva.

En el caso del ambiente interno, Lintwin (2011), lo señala como: “todos aquellos elementos que influyen en la organización, siendo estos los incentivos, clima organizacional, liderazgo, el cumplimiento de normas y valores, entre otros” (p.67). El ambiente interno en que se encuentra la organización lo forman las personas que la integran, y esto es considerado como el clima organizacional.

Los sentimientos psicológicos del clima reflejan el funcionamiento interno de la organización, por ello ese puede ser de confianza, progreso, temor o inseguridad. Por tal razón, la forma de comportarse de un individuo en el trabajo no depende solamente de sus características personales sino también la forma en que éste percibe su clima de trabajo y los componentes de su organización.

Inclusión y sociedad

El modelo social de la discapacidad parte de la premisa de que la inclusión significa la eliminación de barreras físicas, principalmente sociales y las actitudes de la sociedad en general. La inclusión parte de la persona y asume que todos somos únicos en capacidad y valor, que toda persona puede aprender, que todos tenemos algo que aportar. El camino hacia la inclusión no es fácil cuando se mantienen prácticas de exclusión. La inclusión está relacionada con la respuesta adecuada a todos los aspectos de la diversidad, donde las personas con discapacidad juegan un papel muy importante.

Por su parte, Ghesquiere (2002), hace mención a la inclusión y la discapacidad donde asevera que “son temas que atraviesan todas las partes de un sector, necesitando la creación de culturas, políticas y prácticas de inclusión a todo nivel”

(p.90). Los valores de la inclusión son claros: se basan en la cooperación, frente a la competencia, en la participación, frente a la coerción; en la relación, y no en el aislamiento; en la interdependencia, y no en la dependencia; en la amistad, no en la soledad y en el diálogo, frente a la autoridad.

La participación es la expresión del sentido de derecho, la inclusión es el reconocimiento social final de dicho derecho, y la calidad de vida superior es el resultado de la interacción de estos en un conjunto positivo de condiciones, acciones y hallazgos.

El paradigma de la inclusión laboral es una idea, producto de la construcción social que los seres humanos levantan en función de sus experiencias de vida, y la calidad de su interrelación; por lo que en relación a la inclusión laboral de personas con discapacidad, existen ciertos paradigmas que se forman debido a la falta de claridad sobre el contenido de instrumentos legales, así como a la escasa información y desconocimiento sobre la discapacidad. Es importante identificar aquellos pensamientos que habilitan el proceso de inclusión laboral, a través de la construcción de nuevos paradigmas facilitadores.

Se ha comprobado en diversos estudios que si una persona con discapacidad es ubicada de acuerdo a su perfil laboral, su desempeño alcanza los niveles de productividad requeridos. Cada una de las personas con discapacidad tiene fortalezas y debilidades, lo más importante es incrementar las fortalezas a través de las actividades que va a desempeñar, no se puede generalizar sobre su desempeño por tipos de discapacidades. La condición de discapacidad no es una razón para que se pueda asociar a su comportamiento, sin embargo el relacionamiento con los demás dependerá de sus factores individuales.

Por otra parte, el autor Casado Pérez (1998), en su libro Panorámica de la Discapacidad enuncia cuatro modelos de respuesta social ante la existencia del fenómeno de la discapacidad.

- El primero es el de la integración utilitaria; en este modelo la sociedad acepta a los sujetos en condiciones de discapacidad con una actitud de resignación providencialista o fatalista.

- El segundo es referido como modelo de la exclusión aniquiladora; en dicho modelo prevalece la idea de encierro y ocultamiento; de acuerdo con sus postulados, al sujeto con discapacidad se le encierra y oculta en el hogar.

- El tercer modelo responde a una lógica de respuesta social caracterizada por la atención especializada y tecnificada.

Finalmente, al cuarto modelo se le identifica como el de la accesibilidad, este modelo se basa en el principio de normalización, según el cual las personas con discapacidad tienen derecho a una vida tan normal como la de los demás miembros de la sociedad. Si bien esta concepción reivindica el derecho a la no discriminación de las personas con discapacidad, no contempla la posibilidad de desarrollar acciones positivas por parte de los agentes públicos ya que los esfuerzos por la normalización, deben provenir de parte de las propias personas con discapacidad.

Competencia Laboral

La competencia laboral es tener los conocimientos y las habilidades para responder satisfactoriamente la demanda de una tarea o actividad, cumpliendo los objetivos establecidos por una institución o empresa.

Ahora bien, de acuerdo al concepto señalado se puede decir entonces que la competencia laboral abarca un todo en general donde se complementa los conocimientos y la habilidad con el fin específico de responder satisfactoriamente la demanda de una tarea o actividad, cumpliendo los objetivos establecidos por una institución o empresa.

Vargas (2008) define competencia laboral como:

La capacidad de desempeñar efectivamente una actividad de trabajo; movilizandolos conocimientos, habilidades, destrezas y comprensión necesarios para lograr los objetivos que tal actividad supone. El trabajo competente concluye la movilización de atributos del trabajador como base para facilitar su capacidad para solucionar situaciones contingentes y problemas que surjan durante el ejercicio del trabajo. (p.134).

De ahí, entonces que se indique que una persona es competente cuando implementa las tres características fundamentales, tales como lo son: habilidades, conocimientos y actitudes para la realización satisfactoria de las actividades que desempeñan en los diferentes puestos de trabajos asignados. Por ello, tener las actitudes correctas, tener los conocimientos necesarios para llevar a cabo las tareas asignadas y aprovechar correctamente los recursos que le son proporcionados, es fundamental para estar frente a una persona competente.

Es importante señalar que la competencia laboral prepara a las personas para enfrentar una tarea específica, que se hace evidente cuando la persona entra en contacto con ella. Esta competencia desarrolla conocimientos y habilidades que nacen a partir de la interacción que se establece entre la el individuo y la tarea. De ahí, entonces que *Ducci* (1997) indique lo siguiente:

La competencia laboral es la construcción social de aprendizajes significativos y útiles para el desempeño productivo en una situación real de trabajo que se obtiene, no sólo a través de la instrucción, sino también – y en gran medida– mediante el aprendizaje por experiencia en situaciones concretas de trabajo (p. 34).

En cuanto a los tipos de competencias, Vargas (2008) hace mención a que las competencias parecen constituir, en la actualidad, forma elemental para actuar en la gestión de recursos humanos que permite una mejor articulación entre gestión, trabajo y educación. En una visión y organización sistémica las competencias han sido incluso capaces de expresarse como un sistema nacional de certificación de competencias legalmente establecido en varios países del mundo, incluidos proyectos en América Latina y ha sido uno de los temas importante abordados por la Organización Internacional del Trabajo (OIT). Más que una moda, se trata de un vínculo entre el trabajo, la educación formal y la capacitación.

Existen los siguientes tipos de Competencia Laborales, según el autor antes mencionado:

Competencias básicas: Son aquellas que son adquiridas a una edad temprana y están relacionadas con el pensamiento lógico-matemático y con la comunicación. Estas son esenciales para que los individuos puedan tener un aprendizaje constante y poder realizar distintas actividades en los diferentes entornos en que se encuentre.

Competencias conductuales: Son todas aquellas que permiten determinar las metas y prioridades de una actividad tomando en cuenta los tiempos y recursos requeridos, las cuales pueden ser la innovación, la productividad, flexibilidad, entre otras.

Competencias funcionales: Hacen referencia a los conocimientos teóricos y técnicos específicos necesarios para desarrollar una determinada actividad laboral. Por lo tanto, cambian en función de la ocupación: cada una exige competencias técnicas diferentes.

Todas estas competencias son desarrolladas a través de actividades de aprendizaje que pueden ser mediante la educación formal o capacitaciones en especialidades, y mediante diversas formas de aprendizaje no formal como capacitación laborales, charlas, autoaprendizaje en línea, inducciones de ingreso y puestos de trabajo, entre otras; o informal como el aprendizaje empírico que ocurre en los distintos entornos existentes y que pudieran ser luego certificados en formaciones adecuadas, a través de guías evaluadores como bien lo ejecuta el INCES, de acuerdo a las capacidades, destrezas y conocimientos demostrados por cada individuo.

Tipos de conocimientos

Según Gianella (1995) indica que existen dos tipos de conocimientos el primero es el natural y el segundo el científico:

El conocimiento natural es el que se adquiere en forma espontánea e informal. Es imprescindible para la supervivencia humana en el medio natural y social, y se constituye sobre prácticas muy básicas que pasan a formar el “sentido común”. El lenguaje natural es su vía de expresión y de transmisión. En el ámbito físico, por ejemplo, permite organizar el espacio, con sus relaciones de equilibrio, formas, pesos y volúmenes. Aprendemos a calcular distancias, movimientos, velocidades y a conocer nuestro cuerpo y nuestro entorno. En el orden social, sabemos interpretar a nuestros semejantes, compartimos actividades con otras personas en múltiples situaciones, como en lo familiar y lo laboral y nos constituimos en seres humanos en esa compleja trama de afectos e informaciones que nos dan identidad y pertenencia.

Esta compleja trama de conocimientos espontáneos constituye la base de todo otro tipo de conocimiento, son nuestras experiencias básicas a partir de las cuales adquirimos habilidades, pensamientos, inferimos, comparamos, formulamos preguntas, establecemos regularidades, hipotetizamos y valoramos. Se trata de un campo muy rico de la experiencia humana que se adquiere informalmente y está moldeada por nuestras disposiciones biológicas y por el orden social y cultural. Permiten una enorme economía de pensamiento y esfuerzo, pero son también sustento de prejuicios e ideologías. Muchas veces estos conocimientos espontáneos obstaculizan el conocimiento científico debido a que generan estereotipos y expectativas que es difícil abandonar cuando la realidad demanda una revisión crítica de nuestras creencias y la búsqueda de conocimientos mejor fundados.

Es relevante mencionar a Concari (2001), quien expresa que el Conocimiento Científico “es una construcción humana que tiene por objetivos comprender, explicar y actuar sobre la realidad. No es un conocimiento absoluto sino que está sujeto a reconstrucciones” (p.90).

Por ello, el conocimiento científico se sustenta en evidencias y se recogen en teorías científicas: conjuntos consistentes y deductivamente completos de proposiciones en torno a un tema de interés científico, que lo describen y le dan una explicación verificable. Dichas teorías pueden ser renovadas, modificadas o incluso sustituidas por otra en la medida en que sus hallazgos o interpretaciones respondan de mejor manera a la realidad y sean cónsonos con otros postulados científicos demostrados como ciertos.

Para lo que respeta a esta investigación el conocimiento natural es el mas propicio a abordar de acuerdo a la forma de manejarse las personas con discapacidad en los campo laborales, ya que desarrollan el conocimiento natural en vista que ha sido el único recurso para aprender y adquirir habilidades de manera espontanea e informal.

Fundamentos Legales

De acuerdo a Balestrini (2006) la fundamentación legal “son los lineamientos, normas, reglamentos o parámetros establecidos a nivel del Estado, que son necesarios tomar en cuenta para el proceso de investigación, ya que conforman el sustento o basamento legal del caso en estudio” (p. 17). Los fundamentos legales que sustentan esta investigación se encuentran enmarcados en:

Contitución de la República Bolivariana de Venezuela (1999)

Indica en el **artículo: 81** que “Toda persona con discapacidad o necesidad especial tiene derecho al ejercicio pleno y autónomo de sus capacidades y a su integración familiar y comunitaria”. Así mismo, agrega que el estado, la familia y la sociedad, deben garantizar el respeto a su integridad, la igualdad de oportunidades y promover la formación, capacitación y acceso al empleo de acuerdo a sus condiciones. Por otra parte enfatiza en el **artículo 102** que:

La educación es un derecho humano y un deber social fundamental, es democrática, gratuita y obligatoria. El estado la asumirá como función indeclinable y de máximo interés en todos sus niveles y modalidades y como instrumento del conocimiento científico, humanístico y tecnológico al servicio de la sociedad. La educación es un servicio público y está fundamentada en el respeto a todas las corrientes del pensamiento, con la finalidad de desarrollar el potencial creativo de cada ser humano y el pleno ejercicio de su personalidad en una sociedad democrática basada en la valoración ética del trabajo y en la participación activa, consciente y solidaria en los procesos de transformación social consustanciados con los valores de la identidad nacional y con una visión latino americana y universal. El estado, con la participación de las familias y sociedad, promoverá el proceso de educación ciudadana de acuerdo con los principios contenidos en esta constitución y en la ley.

En este orden de pensamiento, se vislumbra claramente la igualdad de oportunidades de educación para todos los seres humanos, sin discriminación, así, como la participación de la familia y la sociedad para su proceso educativo.

Establece en su **artículo 103:** Toda persona tiene derecho a una educación integral de calidad, permanente en igualdad de condiciones y oportunidades,

sin más limitaciones que las derivadas de sus aptitudes, vocación y aspiración. A tal fin, el estado realizara una inversión prioritaria de conformidad con las recomendaciones de la organización de las naciones unidas. El estado creara y sostendrá instituciones y servicios suficientemente dotados para asegurar el acceso permanencia y culminación en el sistema educativo. La ley garantizara igual atención a la personas con necesidades especiales o con discapacidad y a quienes se encuentre privados o privadas de su libertad o carezcan de condiciones básicas para su incorporación y permanencia en el sistema educativo.

El artículo hace mención como desde la figura del estado se protege el derecho a la educación igualdad para todos los niños y niñas asiendo la distinción para todos los estudiantes con necesidades especiales, garantizado su permanencia en los diferentes niveles de la educación así como su inclusión.

La Ley Orgánica de Educación (2009)

En su **artículo 3**, se refiere que:

La presente ley como principio de la educación, la democracia participativa y protagónica la responsabilidad social, la igualdad entre todos los ciudadanos y ciudadanas sin discriminaciones de ninguna índole, la formación para la independencia, la libertad y la emancipación, la valoración y defensa de la soberanía, la formación en una cultura para la paz, la justicia social, el respeto a los derechos humanos, la práctica de la equidad y la inclusión; la sustentabilidad del desarrollo, el derecho a la igualdad de género, el fortalecimiento de la identidad nacional, la lealtad a la patria e integración latino americana y caribeña.

Por consiguiente el artículo hace referencia a la importancia de una educación no solo de calidad para los estudiantes, sino en atención a sus necesidades e intereses además de vincular la realidad de su entorno familiar y social donde viven, a fin de brindar procesos de aprendizaje contextualizados, en su propia realidad, ya que esto va a permitir una sociedad integral, que responde a una educación basada en valores sociales.

Ley para las Personas con Discapacidad (2007)

Dada la significatividad de las personas con discapacidad se explican los siguientes artículos:

Artículo 7: La calificación de la discapacidad es competencia de profesionales, técnicos y técnicas, especializadas en la materia de discapacidad en el área de competencia pertinente, adscrito al sistema público nacional de salud.

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

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

Artículo 28. Los órganos y entes de la Administración Pública y privada, así como las empresas públicas privadas o mixtas, deberán incorporar a sus planteles de trabajo no menos de un cinco por ciento (5 %) de personas con discapacidad permanente, de su nómina total, sean ellos ejecutivos, ejecutivas, empleados, empleadas, obreros u obreras.

No podrá oponerse argumentación alguna que discrimine, condicione o pretenda impedir el empleo de personas con discapacidad.

Los cargos que se asignen a personas con discapacidad no deben impedir su desempeño, presentar obstáculos para su acceso al puesto de trabajo, ni exceder de la capacidad para desempeñarlo. Los trabajadores o las trabajadoras con discapacidad no están obligados u obligadas a ejecutar tareas que resulten riesgosas por el tipo de discapacidad que tengan.

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

En este sentido, se reconocen como personas con discapacidad: las sordas, las ciegas, las sordas ciegas, las que tienen disfunciones visuales, auditivas, intelectuales, motoras de cualquier tipo, alteraciones de la integración y la capacidad cognoscitiva, la de baja talla, las autistas y cualquiera combinaciones de algunas de las disfunciones o ausencias mencionadas, aspectos en el artículo 6 de la misma ley, implican el propósito de incluirlos e insertarlos tomando en cuenta sus necesidades e intereses, es por ello la necesidad de adecuar los modelos de intervención para garantizar la calidad de vida individualizada que cubra sus expectativas sin más limitaciones que las propias dadas a sus características.

Ley Orgánica de Prevención de Condición y Medio Ambiente de Trabajo (2012).

De la Política Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo

Artículo 10: El Ministerio con competencia en materia de seguridad y salud en el trabajo formulará y evaluará la política nacional destinada al control de las condiciones y medio ambiente de trabajo, la promoción del trabajo seguro y saludable, la prevención de los accidentes de trabajo y enfermedades ocupacionales, la restitución de la salud y la rehabilitación, la recapitación y reinserción laboral, así como la promoción de programas para la utilización del tiempo libre, descanso y turismo social y del fomento de la construcción, dotación, mantenimiento y protección de la infraestructura de las áreas destinadas a tales efectos

Artículo 11: Aspectos a Incorporar en la Política Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo

4. La promoción de la organización de trabajadores y trabajadoras, empleadores y empleadoras, trabajadores y trabajadoras con discapacidad laboral y de otros grupos sociales, para la defensa de la salud en el trabajo.
6. La protección de trabajadores y trabajadoras con discapacidad de manera que se garantice el pleno desarrollo de sus capacidades de acuerdo a su condición.
16. Elaborar los criterios de evaluación de discapacidad a consecuencia de los accidentes de trabajo y las enfermedades ocupacionales.
17. Dictaminar el grado de discapacidad del trabajador o de la trabajadora.

Artículo 53: Derechos de los Trabajadores y las Trabajadoras

Los trabajadores y las trabajadoras tendrán derecho a desarrollar sus labores en un ambiente de trabajo adecuado y propicio para el pleno ejercicio de sus facultades físicas y mentales, y que garantice condiciones

de seguridad, salud, y bienestar adecuadas. En el ejercicio del mismo tendrán derecho a:

1. Ser informados, con carácter previo al inicio de su actividad, de las condiciones en que ésta se va a desarrollar, de la presencia de sustancias tóxicas en el área de trabajo, de los daños que las mismas puedan causar a su salud, así como los medios o medidas para prevenirlos

Artículo 54

Deberes de los Trabajadores y las Trabajadoras

Son deberes de los trabajadores y trabajadoras:

1. Ejercer las labores derivadas de su contrato de trabajo con sujeción a las normas de seguridad y salud en el trabajo no sólo en defensa de su propia seguridad y salud sino también con respecto a los demás trabajadores y trabajadoras y en resguardo de las instalaciones donde labora.

Derechos y Deberes de los Empleadores y Empleadoras

Artículo 55: Derechos de los Empleadores y Empleadoras

Los empleadores y empleadoras tienen derecho a:

1. Exigir de sus trabajadores y trabajadoras el cumplimiento de las normas de higiene, seguridad y ergonomía, y de las políticas de prevención y participar en los programas para la recreación, utilización del tiempo libre, descanso y turismo social que mejoren su calidad de vida, salud y productividad.

Artículo 59: Condiciones y Ambiente en que Debe Desarrollarse el Trabajo

A los efectos de la protección de los trabajadores y trabajadoras, el trabajo deberá desarrollarse en un ambiente y condiciones adecuadas de manera que: 1. Asegure a los trabajadores y trabajadoras el más alto grado posible de salud física y mental, así como la protección adecuada a los niños, niñas y adolescentes y a las personas con discapacidad o con necesidades especiales.

Norma Venezolana entorno urbano y edificaciones accesibilidad para las personas

COVENIN 3296:2001 Accesibilidad de las personas al medio físico. Símbolo de sordera e hipoacusia o dificultad de comunicación.

COVENIN 3297:2001 Accesibilidad de las personas al medio físico. Símbolo de ceguera y ambliopía.

COVENIN 3298:2001 Accesibilidad de las personas al medio físico. Edificios, espacios urbanos y rurales. Señalización.

COVENIN 3656:2001 Accesibilidad de las personas al medio físico. Edificios. Rampas fijas.

COVENIN 3657:2001 Accesibilidad de las personas al medio físico. Edificios. Escaleras.

HORIZONTE III

ANDAMIAJE EPISTEMOLÓGICO Y METODOLÓGICO

Si supiese qué es lo que estoy haciendo,
No lo llamaría investigación, ¿verdad?

Albert Einstein

En este momento se muestra la metodología que ayuda a transitar en la búsqueda de los elementos que permiten alcanzar los propósitos y el porqué de esta investigación, siendo uno de los principales el Generar un Corpus Teórico para la integración laboral de las personas con discapacidad desde la dimensión social y axiológica de la Educación. Esta etapa es la estructura de cómo es diseñada la investigación, no es más que el lenguaje epistémico en que se centra la investigación, es el fin esencial de la metodología, es el lenguaje de estudio.

En este contexto o escenario se plasman las diferentes herramientas que permiten a la investigadora acercarse al fenómeno en búsqueda de información para lograr el fin último que no es más que hacer ciencia desde una visión cualitativa.

Visto así, la metodología del estudio de acuerdo a como lo infiere Martínez (2006); incluye el paradigma, enfoque paradigmático, método epistémico, escenario de acción, sujetos de estudio, técnicas e instrumentos de recolección de información, criterios para evaluar la calidad de estudios cualitativos, técnicas de interpretación de información, es decir, es el “como” se realiza el estudio para responder al problema planteado. (p. 110).

Expresa el mismo autor, que la investigación puede referirse como un esfuerzo que se emprende para resolver un problema de conocimiento, por consiguiente, la investigación implica el descubrimiento de algún aspecto de la realidad.

Matriz Epistémica

La matriz epistémica es la base fundamental de donde emergen las orientaciones medulares de una investigación. Según Leal (2009), Matriz Epistémica, “es la fuente de origen de una cosmovisión, ideología, paradigma, método, técnica o estrategia adecuada para investigar la naturaleza de una realidad natural o social”. (p. 7). En atención a lo anteriormente planteado, se esbozan los supuestos que conforman la matriz epistémica de la investigación:

Dimensión Ontológica

En la investigación asumo la realidad en su carácter natural, dinámico y cambiante; por ende, enfoco al ser humano desde sus experiencias y mediante el diálogo intersubjetivo logro interpretar las diversas perspectivas de los actores involucrados. Cabe hacer referencia, que el presente estudio intenta Interpretar los significados que le asignan los actores sociales a la discapacidad e integración laboral desde la dimensión social y Axiologica de la Educación.

Dimensión Axiológica

Es importante recalcar que la ética de la investigadora esta siempre en cada fase del proceso investigativo. Se parte de que los valores y tendencias de todos los involucrados son hechos explícitos y generan descubrimientos. La investigadora asume el compromiso de que sus juicios de valor no afecten o intervengan en el proceso de obtención de información y donde los valores y juicios de valor de los participantes puedan surgir, realiza también un tratamiento de manera que estos no le resten fiabilidad al estudio.

Dimensión Epistemológica

Desde esta perspectiva epistemológica, el conocimiento es aplicado, donde el sujeto interviene sobre el objeto, a partir de sus procesos cognitivos y de lo que conoce, pero posteriormente ese conocimiento obtenido sirve para actuar en otra situación, con mayor eficiencia, estableciendo una relación de necesidad.

En tal sentido, asumo una investigación cualitativa, ya que es uno de los planteamientos sistemáticos y subjetivos que se utiliza para describir las experiencias y situaciones de la vida y darle un significado. Esta metodología surgió de las ciencias

sociales y del comportamiento como un método para entender la naturaleza única, dinámica y holística de los seres humanos. Es así que el investigador cualitativo construye un conocimiento o versión de la realidad social, producto a su vez del rescate de las múltiples construcciones cotidianas y subjetivas, o versiones del mundo del individuo a quien está estudiando. Tal y como refiere Flick (2007):

El conocimiento científico y las muestras de las interrelaciones incluyen proceso diferente de construcción de la realidad: Construcciones cotidianas y subjetivas por parte de aquellos a los que estudian y construcciones científicas (es decir más o menos codificadas por parte de los investigadores al recoger, tratar e interpretar los datos y presentar los hallazgos (p. 46).

Este proceder presupone una manera diferente y singular de comprender la investigación en general, la cual se distancia de la forma tradicional de realizar la integración científica en las ciencias sociales y específicamente en las Ciencias Educativas.

Dimensión Metodológica

En la investigación, sigo los niveles empíricos e interpretativos de toda investigación hermenéutica, pues la construcción del conocimiento hermenéutico resulta del significado de los textos a partir de su lectura, de su análisis crítico y de la confrontación de distintos puntos de vista con respecto a estos. Como es sabido, el método hermenéutico se basa fundamentalmente en la regla de la circularidad metódica, la cual se efectúa mediante un ir y venir entre las partes que componen el texto, pero también entre el texto y la totalidad mayor de la que forma parte.

Dimensión Gnoseológica

La relación entre el investigador y lo investigado es recursiva, debido a que pretendo ir a las partes y regresarme al todo. Para acercarme a la realidad que se quiere estudiar se utilizarán algunas técnicas e instrumentos de recolección de información de acuerdo al momento de la investigación. En el momento cualitativo se aplicó una entrevista semiestructurada a los sujetos de estudio, por medio de grabaciones auditivas; igualmente la observación directa con un cuaderno para anotar lo observado y el contenido de la grabación.

Por otro lado, concibo el conocimiento como el producto de la interacción de cada ser humano con su medio, como una construcción en la que hay una fuerte

relación entre el sujeto y el objeto de conocimiento, lo cual implica una estrecha relación con el objeto investigado, esto con la finalidad de poder penetrar con mayor profundidad en su significado. El sujeto tiene una acción física y mental en ese proceso constructivo. Se trata de intentar captar el objeto de estudio, desde la propia visión de realidad sobre el tema, y profundizar La investigación privilegia el acercamiento al objeto de estudio desde ambos enfoques. Según Fraile y Vizcarra (2009), es preciso que la investigadora se sumerja en el contexto para poder dialogar con él desde sí mismo, pues ha de comprender cuáles son las necesidades que plantea en este caso en relación con las categorías del estudio.

Dimensión Teleológica

Desde el punto de vista teleológico mi estudio tiene el propósito interpretar los significados que le asignan los actores sociales a la discapacidad e integración laboral desde la dimensión social y Axiológica de la Educación; manifestando de antemano que asumo el producto investigativo como inacabado, abierto; de ninguna manera conclusivo; lo cual me permite seguir reflexionando y realizando nuevos aportes conforme a la naturaleza cambiante de la realidad en estudio.

Seguidamente, presento la representación gráfica de la Matriz Epistémica.



Gráfico 1. Matriz Epistémica de la Investigación

Paradigma de la Investigación

Kuhn (1971) utilizó la palabra paradigma para referirse a cada una de estas conquistas de conocimiento científico que se iban imponiendo con el tiempo y que, como si fueran "modas" u ondas artísticas, comenzaban por desplazar a la tendencia vigente, seguían hasta imponerse como tendencia dominante y terminaban siendo desplazadas por otro nuevo paradigma naciente y así, sucesivamente, siempre dentro de un mismo esquema estructural que él proponía como explicación a las revoluciones científicas.

Considerando la naturaleza compleja del fenómeno y la intención investigativa de llegar a los hallazgos observando y sistematizando las partes y el todo; y viceversa, es preciso aclarar el paradigma de la investigación. Un paradigma científico, precisa Edgar Morín (2010), puede definirse "como un principio de distinciones, relaciones, oposiciones fundamentales entre algunas nociones, matrices que generan y controlan el pensamiento. (p.98).

Este mismo autor señala:

Detrás de cada paradigma se esconde una matriz epistémica. La matriz epistémica es, por lo tanto, el trasfondo existencial y vivencial, el mundo de vida y, a su vez, la fuente que origina y rige el modo general de conocer, propio de un determinado período histórico-cultural y ubicado también dentro de una geografía específica, y, en su esencia, consiste en el modo propio y peculiar, que tiene un grupo humano, de asignar significados a las cosas y a los eventos, es decir, en su capacidad y forma de simbolizar la realidad. En el fondo, ésta es la habilidad específica del homo sapiens, que, en la dialéctica y proceso histórico-social de cada grupo étnico, civilización o cultura, ha ido generando o estructurando su matriz epistémica. (p.98).

Al hacer la ubicación de este trabajo en un paradigma; entendiéndose como tal al conjunto que rige a las comunidades científicas, en cuanto a cómo hacer ciencia y haciendo una definición de este término, se asumió la presentada por Rodríguez (2005), quien señala que paradigma es "un sistema coherentes de conceptos filosóficos, creencias, teóricas y metodológicas, de los que se deriva un modo de

entender la ciencia y de producir el conocimiento científico. (p. 99).

Para efectos de la presente investigación, el paradigma se enmarca en el fenomenológico interpretativo. Esta perspectiva postpositivista del conocimiento se basa en que todo lo que existe para el conocimiento, es decir el mundo entero, no es objeto más que en relación al sujeto, no es más que percepción de quien percibe, en una palabra representación. La dinámica psicológica de una actividad intelectual tiende a seleccionar, en cada observación, no cualquier realidad potencialmente útil, sino sólo aquella que posee un significado personal.

En la misma perspectiva, Martínez (2006), señala que: “realmente no conocemos hasta dónde lo que percibimos es producto de nosotros mismos y de nuestras expectativas culturales y sugerencias aceptadas” (p.102). De este modo, tendemos a ver lo que esperamos ver, lo que estamos acostumbrados a ver o lo que nos han sugerido que veremos. Esta interacción entre sujeto cognoscente y objeto de conocimiento se produce en el marco de la práctica social del sujeto, en la cual el proceso de observación es una operación intelectual donde además de los sentidos, interviene el marco conceptual y de creencias del investigador.

Ahora bien, en el paradigma fenomenológico interpretativo la realidad es aprehensible, pero de manera imperfecta y sólo de forma probabilística. Los hallazgos son considerados probablemente verdaderos, siempre sujetos a la falsación. El postpositivismo responde que es crítico realista lo que significa que la realidad existe pero no puede ser completamente aprehendida. Esta es manejada por leyes naturales que pueden ser comprendidas solamente en forma incompleta. De esto se desprende que, aunque existe un mundo real manejado por causas naturales, es imposible para los humanos poder percibirlo en su totalidad debido a que sus mecanismos intelectuales y sensoriales son imperfectos.

Enfoque Paradigmático

Desde este enfoque, son los individuos quienes crean la sociedad a través de sus prácticas o de los significados o comprensiones que las atribuyen. Se distingue la posición de una conciencia de los seres humanos de los demás objetos de la

naturaleza. Según lo cualitativo, son capaces de reflexionar sobre esa conciencia y como resultado de concebirla de aquí que ellos suponen que los seres humanos no pueden ser sometidos a interpretación como si fuesen inanimados.

Por lo tanto, este estudio se enmarca en el enfoque cualitativo. Este término conlleva la integración de una noción filosófica, una actividad y los procedimientos metodológicos propios y característicos de este estudio. De allí, pues, que para Martínez (2006), la investigación cualitativa acepta el "modelo dialéctico", asumiendo que el conocimiento viene a ser el resultado de una dialéctica entre el sujeto (sus intereses, valores, creencias) y el objeto de estudio. Continúa señalando este autor que, "No existirían, por consiguiente, conocimientos estrictamente "objetivos". (p.32).

En este mismo sentido, Rodríguez (2005), define el enfoque cualitativo como "... una perspectiva de investigación usada principalmente en las ciencias sociales que se basa en cortes metodológicos basados en principios teóricos tales como la fenomenología, hermenéutica, y la interacción social...". (p.63).

El proceso de investigación cualitativa se destaca por ser holístico, pues adopta un enfoque global de la situación objeto de estudio; se centra en la comprensión de los problemas, y el investigador se constituye en el principal instrumento de la recolección de datos, exige un continuo análisis de la información, el método, se asume como la conjunción teórica práctica, de estrategia y táctica, que se encuentran condicionados por el enfoque del investigador.

En el mismo hilo discursivo, Reguillo (2009), señala que el Enfoque Cualitativo "es más abierto y flexible, dialoga con el objeto, esto es, (se hace al andar), y cobra sentido desde la finalidad y al finalizar la investigación. Por lo tanto, el diseño cambia durante todo el proceso de manera de hacer la investigación más inteligente". (p.178). En tal sentido, este enfoque debe hacer un esfuerzo por no juzgar precipitadamente lo que observa, debe tener una actitud abierta, e incluso ingenua cuando estudie un fenómeno y pueda entonces reconocer cuando un elemento, insignificante para la teoría, está teniendo efectos interesantes.

Método de la Investigación

Es pertinente establecer, según Moreno (2006), que para efectos de esta investigación se entiende como método, el conjunto de estrategias o procedimientos que sirven de instrumentos intelectuales para alcanzar los propósitos propuestos. Al respecto, el método de investigación a asumir responde a lo Hermenéutico, el cual es definido por Apel y Habermas (citado en Hurtado 2012), como: "el que está dirigido a buscar el significado que una acción tiene para quien la realiza y su estructura subyacente, pues son "ese significado y la intención que la anima las que convierten un simple acto o hecho en acción humana" (p. 102). Se asume este método, porque permite conocer los orígenes, causas y conexiones entre los sucesos, así como desarrollar análisis que combina lo subjetivo y lo objetivo, a ello se le llama según Gadamer (2003): El Círculo Hermenéutico.

Se hace entonces oportuno el uso de este método según Gadamer (2003), en la construcción teórica por realizar, ya que permite plantearse una formación que se dirija a que el investigador entienda lo investigado como una fotografía de la realidad, tal cual es captada, interpretada y subjetivada por los sujetos investigadores. (p.31).

Le interesa la interpretación y comprensión en contraste con la explicación. No le interesa descubrir leyes, sino entender la vida social en el marco de sus interacciones simbólicas y esquemas de conducta, interpreta las reglas y significados producidos por la vida social. Este método, por su parte también atribuye real importancia a la acción-interacción, permite el estudio desde los textos y también, descubrir y develar los significados de todas las obras y acciones humanas.

De tal modo que para lo Hermenéutico, los significados existen en el mundo y requieren interpretación; se interpreta desde el contexto, he aquí su pertinencia con el pensamiento complejo desde el cual se hibridan los componentes de la realidad estudiada que confluyen en puntos en común. La riqueza que este método ofrece en su relación al pensamiento complejo está en que desde el Círculo Hermenéutico, se preserva el subjetivismo–relativismo y lo objetivo a su vez.

Además, lo hermenéutico permite comprender en situacionalidad. Así, las interpretaciones son significados para uno mismo en situación específica, es decir

nuestra situación concreta. De tal manera, que mediante el método hermenéutico dialéctico, es preciso aceptar al menos la verdad de lo que tratamos de entender, así; se compara la verdad del objeto con nuestra verdad. Se hacen preguntas, de tal manera que se da una interpretación dialéctica entre el yo y el objeto a través del cual cambia la comprensión de algo.

Así mismo, se busca lograr una comparación y contraste, en donde se llegue a un acuerdo intersubjetivo y se armonicen interpretaciones diferentes y contradictorias, es decir, lograr una fusión de horizontes a pesar de nuestras diferencias; como consecuencia, no existe nada que no pueda ser entendido potencialmente y la comprensión de algo que nunca queda cerrada. Cabe destacar que la condición esencial de la comprensión que se maneja en lo Hermenéutico es una conciencia que no conoce todo y que siempre está aprendiendo, esta comprensión supone un diálogo entre la realidad y el sujeto de la comprensión.

En el mismo orden de ideas, la Hermenéutica equivale a un consenso dialógico que supone un tipo de mediación entre el pasado y el presente, lo extraño y lo material. El consenso que emerge representa algo nuevo, en el sentido que tanto nosotros mismos como el objeto de la comprensión hemos sido transformados. El prejuicio es vital en la Hermenéutica, puesto que conforman las preguntas de la investigación y las respuestas o hechos. La comprensión Hermenéutica, no constituyen una comprensión solo de lo científico y teórico, por el contrario acomete la comprensión cotidiana, ordinaria y el método interpretativo.

Escenario de Acción

Para Sundín (2003), define el escenario como “el lugar donde se estudia el fenómeno tal y cual cómo se desarrolla en su ambiente natural en el sentido de no alterar las condiciones de la realidad”. (p. 56). El escenario de acción en la presente investigación corresponde a la Empresa Fanametal C.A, la cual se dedica a la fabricación de Calentadores Eléctrico marca RECORD, ubicada en en la Zona Industrial Las Vegas, Cagua, Estado Aragua, es una empresa clasificada en el Ramo de las empresas Metalmeccanica.

Sujetos de Estudio

Los sujetos de estudio, de acuerdo con Hurtado (2012), son participantes que poseen conocimientos, estatus o destrezas comunicativas especiales y que están dispuestos a colaborar con el investigador.

En tal sentido, Martínez (2006), señala que son "...personas con conocimientos especiales, status y buena capacidad de información...". (p.36). es decir, que un sujeto de estudio tiene los conocimientos, el prestigio y la capacidad para proporcionar la información al investigador. Para dicha investigación se seleccionaron tres (3) sujetos de estudio, los cuales fueron llamados por seudónimos, Integración, Oportunidad y Laboral. Estos sujetos corresponde a diferentes tipos de Empleados convencionales, es decir sin ningún tipo de discapacidad, que componen la empresa y que de alguna u otra manera se encargaran de dirigir cada actividad especifica de las personas de un nuevo ingreso y de los que actualmente trabajan en ella. Estas Sujetos llamados por seudónimos son trabajadores directo de la empresa y se pueden describir de la siguiente manera:

Integracion: Es un sujeto de 15 años de servicio en la organización, que se encargar de representar a los trabajadores frente al patrono, además tiene la responsabilidad de recepcionar en primera instancia los currículos del personal no calificado de la empresa, al momento de alguna exigencia por parte del departamento de Recursos Humanos, además es fuente principal para instruir en procedimientos practicos al personal de nuevo ingreso. De ahí, que deba tener conocimiento previo para saber la calidad de personal que requiere la empresa con el fin de mantener la sana convivencia, arminia y brindar oportunidad de enseñar conoconimientos practicos esenciales.

Oportunidad: Se refiere a una persona que tiene aproximadamente 37 años de servicio en la empresa, que se encarga de dirigir, organizar y distribuir cada una de las tareas operativas a los operadores a su cargo. El mismo tiene la responsabilidad como segundo filtro, después de Recursos Humanos, de entrevistar al personal reclutado, por lo cual debe tener en cuenta las habildiades, fortalezas y destrezas que posee cada uno de los nuevos trabajadores y de los que ya tienen tiempo en la nomina, para ubicarlos

en los puestos indicados y obtener así el mayor volumen de producción, sin ningún contratiempo.

Laboral: Este sujeto es la representación plena de la empresa, en la actualidad tiene más de 44 años de servicio, y es quien autoriza y aprueba el incremento o disminución de la nómina de la empresa, es decir es la máxima autoridad de la organización.

Técnicas e Instrumento de recolección de la información

Para la siguiente investigación la entrevista, de acuerdo a lo expresado por Cerda (2001) es una de las técnicas de mayor uso en las investigaciones cualitativas, en virtud de que por medio de estas se puede penetrar en el mundo interior del ser humano y conocer sus sentimientos, su estado anímico sus ideas, sus creencias y conocimientos. De lo anterior se desprende que la entrevista no es otra cosa que una conversación entre dos personas, una de las cuales se denomina entrevistador y la otra entrevistado, los cuales dialogan y conversan de acuerdo con pautas acordadas previamente.

El tipo de entrevista seleccionada para recabar la información fue la entrevista semiestructurada. Para Ruíz e Ispizua (2005), representa una técnica para obtener información a través de una conversación profesional con una o varias personas para un estudio analítico de investigación, así como también para contribuir en los diagnósticos o tratamientos sociales. En la entrevista semiestructurada, el investigador busca encontrar lo importante y significativo en la mente de los sujetos de estudio. En el presente estudio, la entrevista es entendida como una interacción permanente con los sujetos de estudio, para interpretar y comprender los significados de los actores sociales. Se seleccionó este tipo de técnica porque constituye el medio más conveniente para establecer esa relación intersubjetiva y dialógica necesaria con los actores seleccionados, y poder lograr mediante la misma conocer, interpretar y comprender lo que ellos piensan de la discapacidad y la integración laboral desde la dimensión social en la educación.

Asimismo, en este trabajo se utilizó la técnica de análisis de contenido, la cual según Ruíz e Ispizua (2005), es “una técnica para leer e interpretar el contenido de toda

clase de documento” (p. 182), y se basa en captar en plenitud el contenido de un texto a través de la lectura, para extraer de ella las inferencias del texto y su contexto, es decir, que no basta con captar el sentido manifiesto de un texto sin llegar a su contenido latente. La metodología es similar a la de cualquier otro método cualitativo de recogida de información. Considerando los aspectos abordados por los autores anteriores, esta técnica le permite al investigador darle sentido y significado a los artículos seleccionados relacionados con la temática objeto de estudio.

En lo que respecta a los instrumentos de recolección de información, además del guión de entrevistas, se utilizó un grabador magnetofónico, y una cámara digital. Toda la información recogida a través del grabador, fue transcrita fielmente por la investigadora, quien a través del método hermenéutico seleccionado, logró darle significado a los intercambios intersubjetivos sostenidos con los sujetos de estudio, lográndose de esta manera una adecuada interpretación y comprensión de la información obtenida.

Criterios para Evaluar la Calidad de Estudios Cualitativos

Credibilidad

Según Moreno (2006), entre los criterios para evaluar la calidad de los estudios cualitativos esta la credibilidad entendida como el conjunto de recursos técnicos utilizados (triangulación, acopio de documentación, discusión, revisión e interpretación de documentos, registros, diarios, entre otros). Por otra parte, este criterio también se refiere a la transferibilidad lograda mediante los procesos cualitativos de muestreo (no pertinente para este estudio) y por último la dependencia que se consigue por la facilitación de la documentación que permite conocer el trabajo intelectual.

Fiabilidad

Como lo cualitativo no admite el uso del dato estadístico para la confiabilidad, (Moreno 2006), plantea que: para determinar la fiabilidad externa es necesario: “determinar el grado de participación y posición del investigador respecto a lo estudiado”. Por tla motivo, se describió el contexto en el que se recaudó la información

para garantizar la coherencia a través de los supuestos y metateorías que subyacen en la terminología y métodos de análisis. La fiabilidad es aplicado especialmente en investigación cualitativa

Interpretación de los hallazgos

Acerca de las Técnicas de Análisis de información se realizó por medio de las Etapas de la Estructuración propuesta por Martínez (2006) que implica cuatro etapas:

La Categorización que significa sumergirse mental e intensamente en la realidad expresada, se subraya los nombres verbos expresiones más significativas, donde se clasifica las partes, el contenido de cada unidad temática para asignar categorías.

Para Rojas (2010), la categorización “es un proceso intuitivo, con ella se pretende buscar una semejanza interna entre las diferentes preguntas clasificadas en cada teoría y una semejanza externa entre las categorías, lográndose a su vez, la situación exhaustiva con respecto a los propósitos planteados” (101).

En este sentido, Martínez (2006) indica que:

... la forma más concreta y práctica de hacer la categorización es transcribir las entrevistas, grabaciones y descripciones en los dos tercios derechos de las páginas, dejando el tercio izquierdo para la categorización, re categorización y anotaciones especiales. (p.78).

Debido a que es el investigador quien le otorga significado a los hallazgos de la investigación, uno de los elementos básicos a tener en cuenta es la elaboración y distinción de tópicos a partir de la información que se recoge y se organiza. Por ello, hay que distinguir entre categorías, que denotan un tópico en sí mismo, y las subcategorías, que detallan dicho tópico en micro aspecto. El primer paso de la fase de análisis comienza por establecer las unidades básicas de relevancia y de significación, que el investigador se propone extraer del texto. Estas unidades o segmentos textuales suelen llamarse unidades de análisis, y están compuestas por conjuntos de palabras, conjuntos de frases, o conjunto de párrafos, que tienen o exhiben una idea central unitaria.

Categorizar una unidad es ponerle un nombre breve (con una o pocas palabras) que sintetice o resuma el significado de la unidad. Varias categorías menores

(subcategorías) pueden integrar una mayor (como subespecificaciones de ciertas categorías de orden superior). Y varias categorías mayores pueden relacionarse entre sí de diversas formas, constituyendo una estructura.

Seguidamente, **la Estructuración** ilustra el procedimiento de la investigación, es una síntesis teórica de todo el trabajo. Toda observación de “algo” es “de ese algo” porque preexisten unos factores estructurantes del pensamiento, una realidad mental fundante o constituyente, un trasfondo u horizonte previo en los cuales se inserta y que le dan un sentido. Si ese marco referencial falta, la observación no es tal, el dato no es dato y el hecho no es nada. Son realidades neutras o plenamente ambiguas.

Heidegger (2008) sostiene que “ser humano es ser interpretativo”; es decir, que la interpretación, más que un “instrumento” para adquirir conocimientos, es el modo natural de ser de los seres humanos, y todos los intentos cognoscitivos para desarrollar conocimientos no son sino expresiones de la interpretación sucesiva del mundo.

Por todo ello, es fácil comprender que el proceso de estructuración y teorización constituyen como el corazón de la actividad investigativa, ilustran el procedimiento y el producto de la verdadera investigación, es decir, cómo se produce la estructura o síntesis teórica de todo el trabajo y, también, cómo se evalúa.

Una metodología adecuada para descubrir estructuras teóricas no puede consistir en un procedimiento típicamente lineal, sino que sigue básicamente un movimiento en espiral, del todo a las partes y de las partes al todo, aumentando en cada vuelta el nivel de profundidad y de comprensión. La visión del todo da sentido a las partes y la comprensión de éstas mejora la del todo: conociendo el bosque se comprenden mejor los árboles y, captando las particularidades de éstos, se mejora la comprensión del bosque.

El proceso de estructuración nos lleva, generalmente, a usar metáforas y analogías. Aunque las analogías y los modelos han constituido incuestionablemente una fecunda fuente de teorías científicas, conviene señalar también el peligro que representa su mal uso. Hay analogías fructuosas, pero también engañosas; esto

sucede cuando no hay homología estructural entre la realidad simbolizante y la simbolizada.

El mejor modo de comenzar la estructuración es seguir el proceso de integración de categorías menores o más específicas en categorías más generales y comprensivas. En última instancia, la estructura podría considerarse como una “gran categoría”, más amplia, más detallada y más compleja, como el tronco del árbol que integra y une todas las ramas. Igualmente, debe considerarse como una ayuda inestimable la elaboración frecuente de diseños gráficos (con flechas, tipos de nexos, relaciones, entre otros), ya que permiten integrar y relacionar muchas cosas y ayudan a captarlas en forma simultánea.

Luego viene la **Contrastación** como el marco teórico, como acción de revisión y discusión reflexiva de la literatura especializada, actualizada y pertinente sobre la temática abordada, es indispensable para que el marco teórico no se quede solo como un enmarcamiento bibliográfico, sino que sea otra fuente esencial para el proceso de construcción de conocimiento que toda investigación debe aportar. Para ello, hay que retomar entonces esta información bibliográfica y desde allí producir una nueva discusión, pero ahora con los hallazgos concretos de trabajo de campo desde una interrogación reflexiva entre lo que la literatura nos indica sobre los diversos tópicos. La realización de esta última triangulación es la que confiere a la investigación su carácter de cuerpo integrado y su sentido como totalidad significativa.

Se trata de confrontar y contrastar toda la información pertinente al tema en cuestión. Cada parte debe ser objeto de un cuidadoso análisis, hasta identificar y ubicar los elementos que permiten aceptar o rechazar el material recopilado, y en esa medida integrar lo que sea adecuado y necesario, hasta lograr el todo, que tenga sentido y engranaje no ya desde una síntesis reduccionista y mecanicista, sino desde un pensamiento que valore la armonía y el equilibrio desde lo divergente y la diversidad. Esto significa que se deben tomar en consideración todos los aspectos que inciden en la problemática y necesarios para resolverla.

Seguidamente, la **Triangulación**: Una vez categorizadas la información, se procedió a la triangulación combinando y resaltando los hechos más resaltantes que hicieron ver el mundo de los hallazgos más concretos, en este sentido, la idea central

es utilizar todo lo que se considera pertinente y útil para el logro de los objetivos propuestos. Es por ello, es fundamental la interpretación de la información, por tanto, se necesita la triangulación, donde Leal (2009), quien explica que es “un proceso de obtención de datos, donde ella misma genera nuevos datos y es primordial para la redacción del informe final de cualquier proyecto de investigación cualitativa” (p.65).

En este sentido, Hurtado (2012) quien señala que la triangulación “implica reunir una variedad de información y métodos referidos al mismo tema o problema” (p.89). Es decir, implica que la información se recojan desde puntos de vista diferentes y efectuando comparaciones múltiples de un fenómeno único, de un grupo, y en varios momentos, utilizando perspectivas diversas y múltiples procedimientos.

En este mismo contexto, la triangulación es una de las técnicas de análisis más utilizadas, constituye la unión de metodologías en estudio de un fenómeno, comparando en él, los diferentes puntos de vista de los tres ángulos de los diferentes observadores. El principio básico consiste en recoger y analizar datos desde distintos ángulos para compararlos y contrastarlos entre sí, según Glaser y Strauss (citado por Goetz y Le Compte (1998)). La triangulación impide que se acepte fácilmente la validez de sus impresiones iniciales; amplía el ámbito, densidad y claridad de los constructos desarrollados en el curso de la investigación.

La triangulación como procedimiento de contraste contribuyó a lograr la credibilidad y validez del estudio entre los aspectos teóricos, los hallazgos de la realidad estudiada y la interpretación de ambos. El uso de tres o más perspectivas o diferentes observadores o varias fuentes de datos cualitativos distintos es llamado el método de triangulación: estudios, perspectivas, investigadores. Tres al menos, es una garantía de fiabilidad o robustez y asimismo sirve para reducir las replicaciones y también suprimir la incertidumbre de un solo método.

Por último, la **Teorización**, en el proceso de teorización utiliza todos los medios disponibles a su alcance para lograr la síntesis final de un estudio o investigación. Más concretamente, este proceso trata de integrar en un todo coherente y lógico los hallazgos de la investigación en curso mejorándolo con los aportes de los autores reseñados en el arte teórico referencial después del trabajo de contrastación.

En el campo de las ciencias humanas, la construcción y reconstrucción, la formulación y reformulación de teorías y modelos teóricos o de alguna de sus partes mediante elementos estructurales de otras construcciones teóricas, es el modo más común de operar y de hacer avanzar estas ciencias.

En síntesis, Sundín (2003), hace mención a que no tenemos técnicas de la construcción de teorías y no las tendremos nunca. Por esta razón, aunque contamos con teorías de los automatismos, no poseemos ningún plano del autómeta teorizador. Sólo podemos saber, en relación con la construcción de teorías, que éstas no se consiguen manipulando datos, con la ayuda de computadoras o sin ella, sino inventando una esquematización ideal del objeto de la teoría y complicándola luego en forma gradual, o sea, introduciendo más conceptos teóricos y relaciones más complejas entre ellos, como lo exija y permita nuestra imaginación, pero con la ayuda y el control de la razón y la experiencia. Éste es el modo como trabajaron los más grandes científicos a lo largo de la historia para elaborar sus teorías.

En el mismo hilo discursivo, es importante hacer referencia a que numerosos científicos han expresado que sólo se llega a una buena teoría mediante el ejercicio de la imaginación creativa. Tal vez se podría hablar de “descubrir” leyes, pero, si se trata de teorías, solamente se puede decir, que son “inventadas” o “construidas”, ya que la formación de una teoría no consiste en descubrir o en destapar un hecho “escondido”; la teoría es un modo de mirar los hechos, un modo de organizarlos y representarlos conceptualmente a través de una nueva red de relaciones entre sus partes constituyentes. Aunque la teoría se ajusta y acomoda en cierta forma al mundo exterior, en otro sentido importante crea un mundo propio.

HORIZONTE IV

PROCESAMIENTO DE LOS HALLAZGOS

La información que a continuación se muestra representa la revelación de los hallazgos, los cuales constituyen una formulación teórica sobre la realidad estudiada, y procesados mediante la técnica denominada categorización. Según Martínez (2006), “son reconocidos por los informantes como una verdadera aproximación sobre lo que ellos piensan y sienten” (p. 50). Resulta conveniente destacar que no existe una forma única de como presentar los hallazgos, sin embargo, en este caso específico, en algunos fragmentos de los testimonios de los sujetos de estudio, se ha coloreado términos y/o frases que parecen enfatizar el sentido de la unidad de significado a la cual corresponden.

En tal sentido, la credibilidad de los hallazgos es vista según Usher y Bryent (1997), a través de la transferibilidad (no generalizables pero sí descriptivos o interpretativos de un contexto dado), dependencia (estabilidad de los datos), confirmabilidad (certificación de la existencia de datos para cada interpretación).

A continuación, se presenta una matriz de información que revela los hallazgos y la opinión expresada por los sujetos de estudio seleccionados para la investigación el cual lleva por título: **CORPUS TEÓRICO METODOLÓGICO DESDE LA DIMENSIÓN SOCIAL Y AXIOLÓGICA PARA LA INTEGRACIÓN LABORAL.**

Categorización de las Entrevistas

Cuadro 1
Sujeto 1: Integración

Lista	Preguntas y Respuestas	Sub-Categorías	Categorías
1	P: Buenos días		
2	R: Buenos días		
3	P: ¿Está lista para la entrevista?		
4	R: Si, claro.		
5	P: Necesito que me conteste desde su		
6	punto de vista y experiencias vividas		
7	en su ámbito laboral, sobre algunos		
8	aspectos concernientes a lo que usted		
9	considera se está llevando a cabo.		
10	También quiero pedirle por favor que		
11	me hable con la mayor sinceridad		
12	posible, ya que esta entrevista es		
13	anónima, no tenga miedo porque su		
14	respuesta será confidencial.		
15	P: ¿Qué significado le da usted a la		
16	discapacidad?		
17	R: Para mi la discapacidad es un		
18	concepto que evoluciona y que resulta		
19	de la interacción entre las personas		
20	con deficiencias y las barreras debidas		
21	a la actitud y al entorno, que evitan su		
22	participación plena y efectiva en la		
23	sociedad.	Interacción entre	Discapacidad
34	P: ¿Cuál es su opinión en relación a	las personas	
25	la persona que tiene discapacidad y	Ausencia	
26	su integración laboral?	Barreras	
27	R: Pienso que primero que nada se	Actitud y entorno	
28	tienen que clarificar los términos		
29	integración laboral y discapacidad; el		
30	primero, se puede entender como un		
31	proceso natural que es inherente a		
32	cualquier ser humano desde que nace		
33	y durante su desarrollo hasta que		
34	muere. Estar integrado socialmente		
35	significa, satisfacer la equiparación de		
36	los derechos de las personas con		
37	discapacidad, tanto en el ámbito		
38	personal como en su entorno social,		
39	promoviendo de esta manera que las		
40	mismas puedan asumir sus	Satisfacer la	
41	responsabilidades y obligaciones	equiparación de	Integración

42	como ciudadano.	los derechos	Laboral
43	P: ¿Considera usted que la persona	Ámbito personal	
44	con discapacidad debe dársele la	Entorno Social	
45	oportunidad de trabajar?		
46	R: Claro que si, incluir a		
47	personas con discapacidad dentro de		
48	una organización va a generar un		
49	impacto muy positivo en la empresa,		
50	mejorando la reputación corporativa,		
51	promoviendo el trabajo en equipo,		
52	posibilitando un compromiso mayor		
53	con los valores, se aprende a ser más		
54	inclusivo y a aceptar la diversidad. Y		
55	bueno...dar el primer paso para		
56	contratar a personas con discapacidad		
57	es el mayor desafío.		
58	P: ¿Considera usted que con el		
59	transcurrir de los años las personas		
60	con discapacidad han sido	Impacto positivo	
61	aceptados en la sociedad sin	Reputación	
62	rechazo?	Corporativa	
63	R: Claro que si, anteriormente el	Promover trabajo	Oportunidad
64	rechazo era fuerte, ya no, sus	en equipo	
65	limitaciones tanto intelectuales como	Compromiso con	
66	comunicativas les obligan a desarrollar	los Valores	
67	habilidades adaptivas que les hacen		
68	más empáticos, directos y con menos		
69	doblez, lo que genera un clima de		
70	convivencia y afectividad que		
71	contribuye a mejorar el ambiente		
72	laboral en cualquier organización.		
73	P: ¿Cuál es su opinión, de que aún		
74	existe la creencia de que la persona		
75	con discapacidad lo asocian a una		
76	enfermedad?		
77	R: Pues, fíjate la discapacidad no		
78	significa incapacidad y no es una		
79	enfermedad. La mayoría de las		
80	personas con discapacidades puede		
81	trabajar, jugar, aprender y gozar de		
82	una vida saludable y plena, y de		
83	hecho lo hacen.	Desarrollar	
84	P: ¿Considera que a estas personas	Habilidades	
85	con discapacidad se les debe	Empáticos	
86	ayudar con talleres, capacitación y	Clima de	Aceptación
87	o adiestramiento que le permitan	Convivencia	
88	aprender para integrarse en el		

89	campo laboral?.		
90	R: Claro que si... y existen		
91	organizaciones hoy en día que dictan		
92	talleres donde aplican las estrategias		
93	para ellos de forma dinámica,		
94	obviamente buscando su		
95	entendimiento, lo que permite con		
96	esto que ellos se integran de una		
97	manera satisfactoria al campo laboral.	Trabajar	
98	P: Bueno hemos culminado con la	Jugar	
99	entrevista, muchas gracias.	Aprender	Creencia
100	R: A la orden.		
101			
102			
103			
104			
105			
106			
107			
108			
109			
110			
111			
112			
113		Talleres	
114		Estrategias	
115		Entendimiento	
116			Capacitación
117			
118			
119			
120			
121			
122			
123			
124			
125			
126			

Fuente: Rebolledo (2022)

Categorización de las Entrevistas

Cuadro 2

Sujeto 2: Oportunidad

Lista	Preguntas y Respuestas	Sub-Categorías	Categorías
1	P: Buenos días		
2	R: Buenos días		
3	P: ¿Está lista para la entrevista?		
4	R: Si, claro.		
5	P: Necesito que me conteste desde su		
6	punto de vista y experiencias vividas en		
7	su ámbito laboral, sobre algunos		
8	aspectos concernientes a lo que usted		
9	considera se está llevando a cabo.		
10	También quiero pedirle por favor que		
11	me hable con la mayor sinceridad		
12	posible, ya que esta entrevista es		
13	anónima, no tenga miedo porque su		
14	respuesta será confidencial.		
15	P: ¿Qué significado le da usted a la		
16	discapacidad?		
17	R: Realmente es una afección del		
18	cuerpo o la mente, osea, deficiencia		
19	que hace más difícil que la persona		
20	haga ciertas actividades, es decir,		
21	limitación a la actividad, y que esta		
22	interactúe con el mundo que la rodea,		
23	teniendo restricciones a la		
24	participación.		
25	P: ¿Cuál es su opinión en relación a		
26	la persona que tiene discapacidad y		
27	su integración laboral?		
28	R: Pues fijate, partiendo de que toda		
29	persona tiene derecho al trabajo, a la		
30	libre elección de su trabajo, a		
31	condiciones equitativas y satisfactorias		
32	de trabajo y a la protección contra el		
33	desempleo, sin discriminación		
34	alguna, bien lo dice allí en la Ley, sin		
35	discriminación, doy fe de que la		
36	organización que emplee a la persona		
37	con discapacidad le va a ser de mucho		
38	provecho a la vez que esa persona se		
39	va a sentir completamente útil.		
40			
		Afección Deficiencia Limitación a la actividad	Discapacidad
		Derecho al trabajo	Integración Laboral

<p>41 42 43 44 45 46 47 48 49 50 51 52 53 54 55 56 57 58 59 60 61 62 63 64 65 66 67 68 69 70 71 72 73 74 75 76 77 78 79 80 81 82 83 84 85 86 87</p>	<p>P: ¿Considera usted qué la persona con discapacidad debe dársele la oportunidad de trabajar?</p> <p>R: Si señor, la persona con discapacidad debe dársele la oportunidad, y vemos actualmente que la fuerza laboral de personas con discapacidad muestra niveles muy bajos de inclusión. Son pocas las organizaciones que se preocupan por brindar la contratación, el adiestramiento, condiciones físicas, adaptación e inclusión de personas con discapacidad, lejos de verlo como un compromiso ético, humano y social.</p> <p>P: ¿Considera usted que con el transcurrir de los años las personas con discapacidad han sido aceptados en la sociedad sin rechazo?.</p> <p>R: Bueno realmente al pasar los años las personas con discapacidad han sido aceptadas poco a poco sin rechazo, porque si nos vamos a diez años atrás, lo que vivían estas personas no era nada fácil por el rechazo de las personas y de la sociedad en general, en conclusión puedo decir, que han sido aceptados completamente sin discriminación.</p> <p>P: ¿Cuál es su opinión, de que aún existe la creencia de que la persona con discapacidad lo asocian a una enfermedad?</p> <p>R: Si eso es cierto, aún existe la creencia de que la discapacidad es una enfermedad, y fijate teniendo los términos claros, sabremos diferenciar, pues la enfermedad, es la mera alteración de la salud, que afectará por un período de tiempo, en cambio la discapacidad, es una situación no coyuntural sino permanente de minusvalía física, psíquica, sensorial de la persona.</p> <p>P: ¿Considera que a estas personas con discapacidad se les debe ayudar</p>	<p>Sin discriminación Provecho Útil</p> <p>Niveles bajos de inclusión Brindar contratación Adiestramiento Inclusión</p> <p>Sin Rechazo Sin discriminación</p> <p>Alteración de la salud</p>	<p>Oportunidad</p> <p>Aceptación</p>
---	--	---	--------------------------------------

88	<p>con talleres, capacitación y o adiestramiento que le permitan aprender para integrarse en el campo laboral?.</p> <p>R: Siiii, novedoso las organizaciones que empleen y lleven a cabo talleres para capacitar, los adiestren bien, pues así ellos se integrarán al campo laboral de una manera más fácil, de paso se sentirán importantes de que se les estén otorgando estrategias ha poner en práctica para desenvolverse en el ámbito laboral.</p> <p>P: Bueno hemos culminado con la entrevista, muchas gracias.</p> <p>R: Siempre a la orden.</p>	<p>Minusvalía física, psíquica y sensorial</p>	<p>Creencia</p>
89			
90			
91			
92			
93			
94			
95			
96			
97			
98			
99			
100			
101			
102			
103			
104			
105			
106			
107			
108			
109			
110			
111			
112			
113			
114			
115			
116			
117			
118			
119			
120			
		<p>Talleres Integración Estrategias</p>	<p>Capacitación</p>

Fuente: Rebolledo (2022)

Categorización de las Entrevistas

Cuadro 3

Sujeto 3: Laboral

Lista	Preguntas y Respuestas	Sub-Categorías	Categorías
1	P: Buenos días		
2	R: Buenos días		
3	P: ¿Está lista para la		
4	entrevista?		
5	R: Si, claro.		
6	P: Necesito que me conteste		
7	desde su punto de vista y		
8	experiencias vividas en su		
9	ámbito laboral, sobre algunos		
10	aspectos concernientes a lo		
11	que usted considera se está		
12	llevando a cabo. También		
13	quiero pedirle por favor que		
14	me hable con la mayor		
15	sinceridad posible, ya que		
16	esta entrevista es anónima,		
17	no tenga miedo porque su		
18	respuesta será confidencial.		
19	P: ¿Qué significado le da		
20	usted a la discapacidad?		
21	R: Bueno yo lo definiría como		
22	aquellas personas que	Condición física,	
23	presentan una condición	intelectual,	
34	física, intelectual, sensorial, y	sensorial	Discapacidad
25	que para interactuar	Restricciones	
26	presentan restricciones en su		
27	participación plena y activa en		
28	la sociedad.		
29	P: ¿Cuál es su opinión en		
30	relación a la persona que		
31	tiene discapacidad y su		
32	integración laboral?		
33	R:En esta era que estamos		
34	viviendo toda persona con	Interacciones	
35	discapacidad debe integrarse	sociales	
36	al campo laboral, por	Independizarse	
37	qué?...Bueno	económicamente	
38	con una visión positiva su	Sentirse útil	
39	calidad de interacciones		
40	sociales les permite la		
41	posibilidad de independizarse		
42	económicamente. También es		

90	laboral, educativo, ya uno	Limitar lo físico, mental, motor Trabajar Aprender Gozar de la vida	Creencia
91	tiene claro, de que la		
92	discapacidad puede limitar lo		
93	físico, lo mental, lo motor, y la		
94	mayoría de las personas con		
95	discapacidades puede		
96	trabajar, jugar, aprender y		
97	gozar de una vida saludable y		
98	plena, y de hecho lo hacen.		
99	P: ¿Considera que a estas	Talleres Estrategias Desempeño Entusiastas	Capacitación
100	personas con discapacidad		
101	se les debe ayudar con		
102	talleres, capacitación y o		
103	adiestramiento que le		
104	permitan aprender para		
105	integrarse en el campo		
106	laboral?.		
107	R: Siiii señor, adiestrarlos con		
108	talleres es maravilloso,		
109	porque allí se le da las		
110	estrategias para ellos poner		
111	en práctica a la hora de		
112	desempeñarse en lo laboral,		
113	generalmente cuando ellos se		
114	incorporan a trabajar dan		
115	siempre lo mejor, porque son		
116	entusiastas y emprendedores.		
117	P: Bueno hemos culminado		
118	con la entrevista, muchas		
119	gracias.		
120	R: A la orden.		

Fuente: Rebolledo (2022)

ESTRUCTURACIÓN

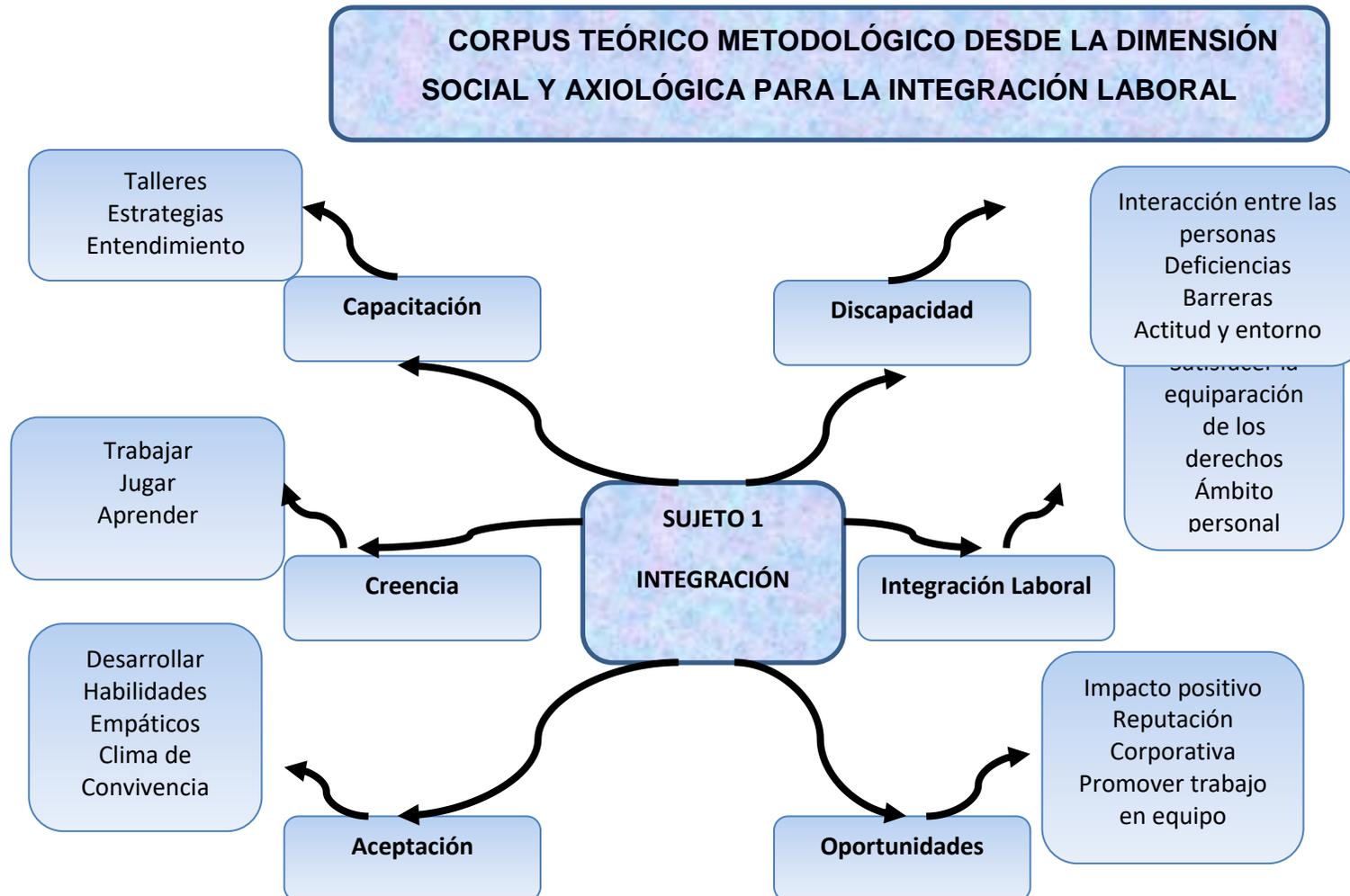


Grafico 2. Estructura individual del Sujeto de Estudio 1 llamado Integración
Fuente: La investigadora (2022)

CORPUS TEÓRICO METODOLÓGICO DESDE LA DIMENSIÓN SOCIAL Y AXIOLÓGICA PARA LA INTEGRACIÓN LABORAL

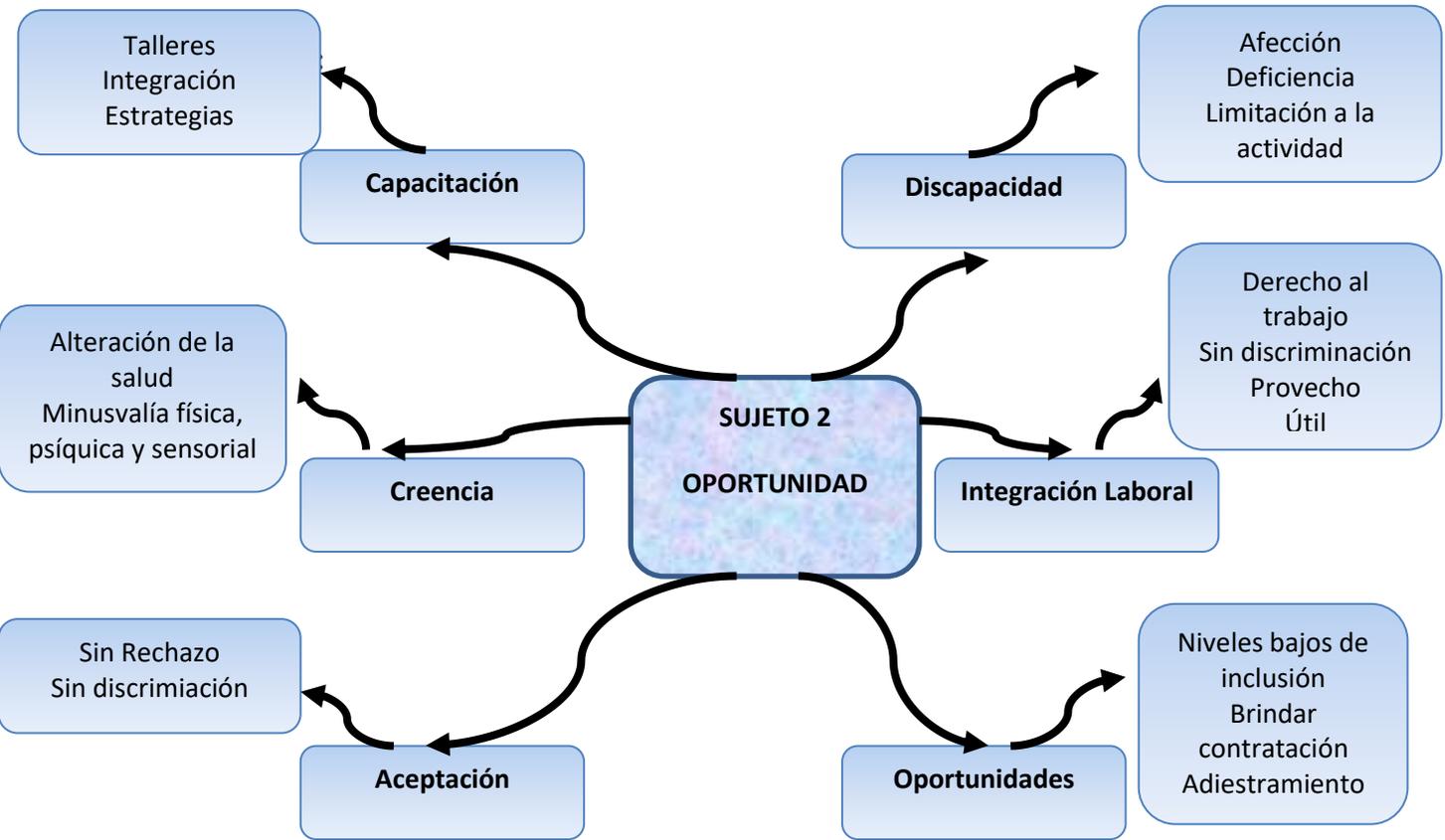


Gráfico 3: Estructura individual del Sujeto de Estudio 2 llamado Oportunidad
Fuente: La investigadora (2022)

CORPUS TEÓRICO METODOLÓGICO DESDE LA DIMENSIÓN SOCIAL Y AXIOLÓGICA PARA LA INTEGRACIÓN LABORAL

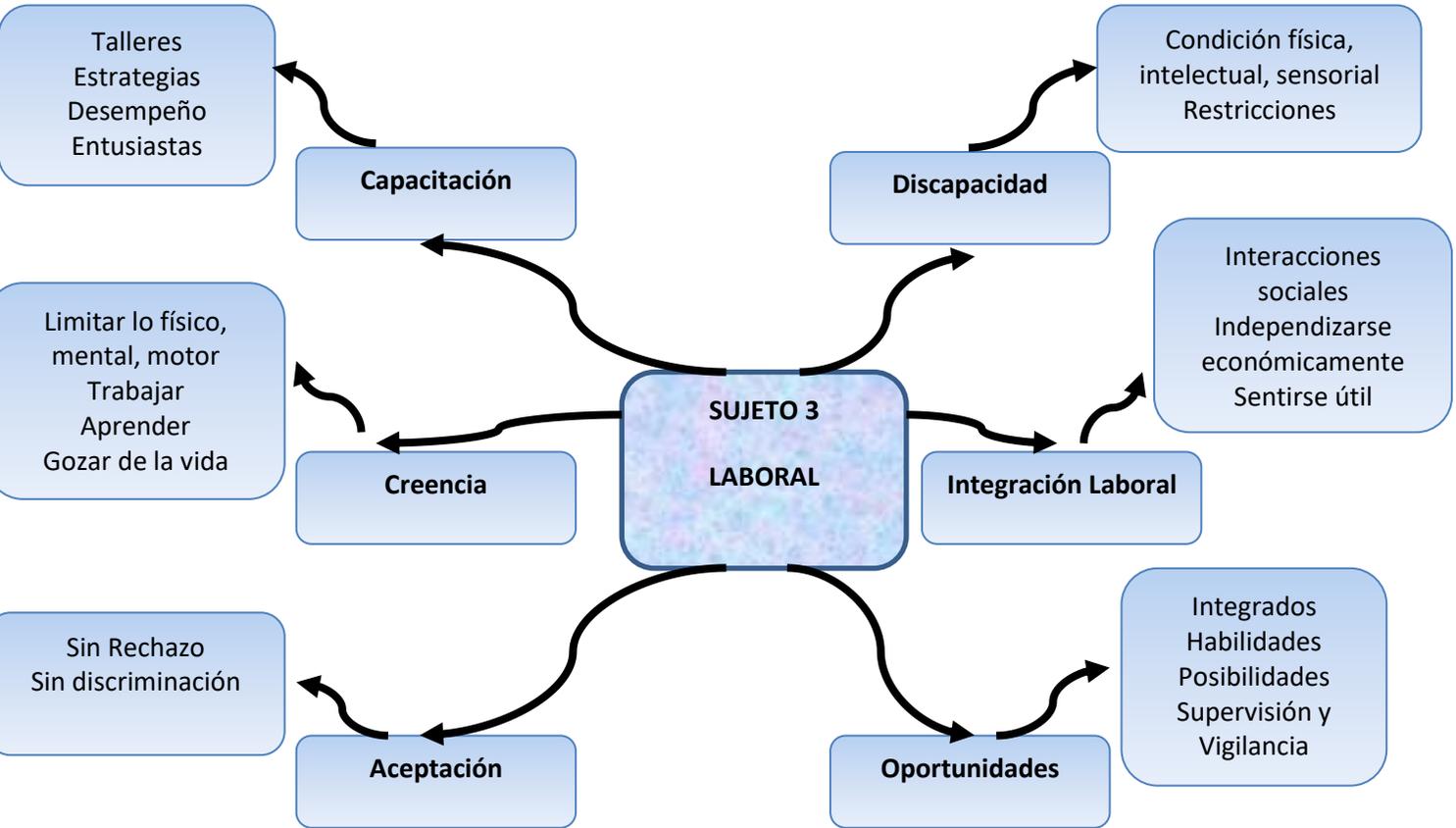


Gráfico 4: Estructura individual del Sujeto de Estudio 3 llamado Laboral
Fuente: La investigadora (2022)

ESTRUCTURACIÓN

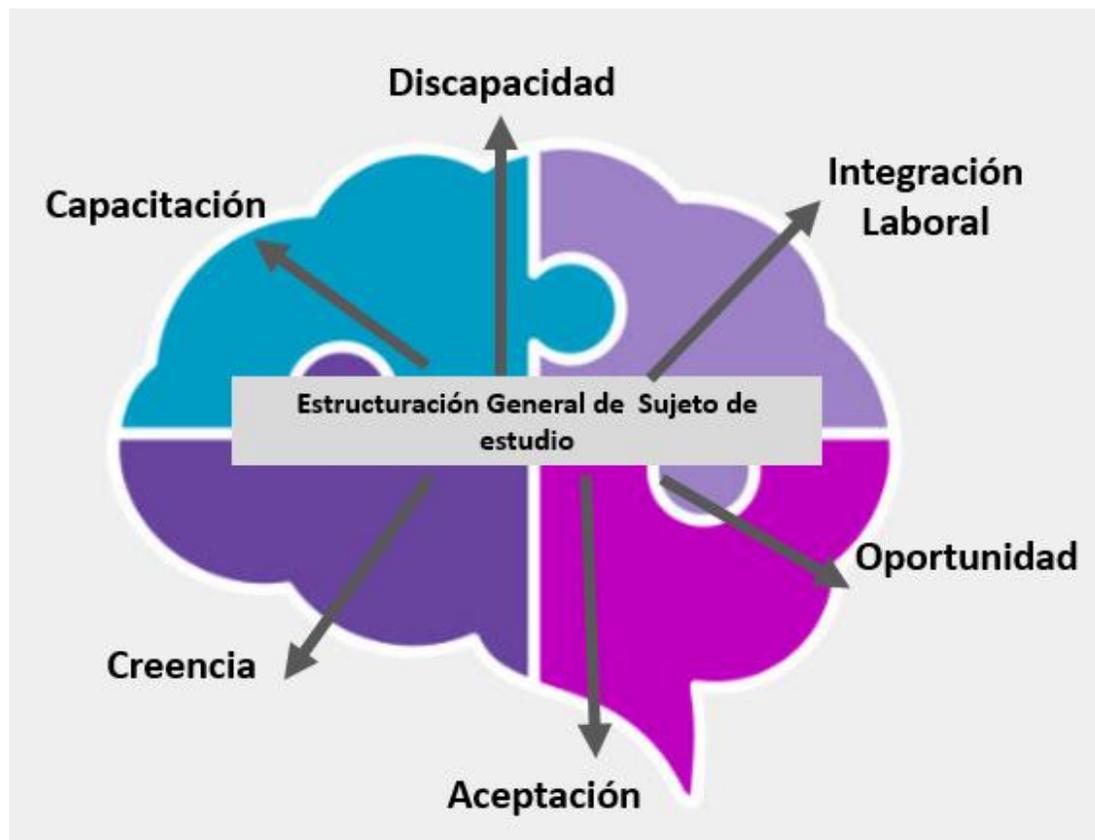


Gráfico 5: Estructuración General de Sujetos de Estudio

Fuente: La investigadora (2022)

Cuadro 4
Contrastación

CATEGORIZACIÓN	SINTESIS	TEORIAS
Discapacidad	Una discapacidad es una afección del cuerpo o la mente, es decir, deficiencia, que hace más difícil que la persona haga ciertas actividades (limitación a la actividad) e interactúe con el mundo que la rodea (restricciones a la participación).	Arnaiz (2006), hace mención a “la discapacidad como “un conjunto de condiciones tanto del estado de salud como del entorno social, sin embargo, como cualquier otro concepto social, la discapacidad ha tenido un proceso evolutivo en el que ciertas ideas, ya superadas, todavía están presentes en alguna de las muchas definiciones que coexisten” (p.78).
Integración Laboral	Es un fenómeno complejo que refleja una interacción entre las características del organismo humano y las características de la sociedad en la que vive.	Certo (2011) refiere que: “la integración de un equipo humano requiere de una relación estable y armoniosa, de manera tal, que los miembros o equipos de trabajo cooperen para la realización de las tareas y proyectos institucionales de forma conjunta” (p.118).
Oportunidad	Las oportunidades surgen en determinados momentos de la vida y deben ser aprovechadas para evitar el arrepentimiento posterior. Muchas veces hay individuos que se lamentan por haber desperdiciado una oportunidad por diferentes motivos. Li	Lintwin (2011), señala que el termino Oportunidad es “todo aquel momento u ocasión en el que tienes la posibilidad de acceder a un trabajo, es decir, acceder a estar trabajando, lo cual no implica necesariamente que tenga que ser por cuenta ajena” (p.90).

<p>Aceptación</p>	<p>La aceptación de personas con discapacidad significa entender la relación entre la manera en que las personas funcionan y cómo participan en la sociedad, así como garantizar que todas tengan las mismas oportunidades de participar en todos los aspectos de la vida al máximo de sus capacidades y deseos.</p>	<p>Arnaiz (2006), menciona que para la aceptación de las personas con discapacidad se debe tomar en cuenta lo siguiente:</p> <p>Interactuar directamente con ellas, independientemente de que se encuentre acompañado de otra persona.</p> <p>Sólo de considerarlo realmente necesario, y en una segunda instancia, dirigirse a quien lo/la acompaña.</p> <p>No tratarles de manera condescendiente.</p> <p>Evitar tratar o hablar de manera infantil.</p>
<p>Creencia</p>	<p>Los seres humanos tienen creencias de todo tipo. Están expresadas casi siempre como proposiciones o afirmaciones lógicas sobre el mundo real o imaginario.</p>	<p>Casado (1998), señala que: La creencia es la convicción de que algo es verdadero y cierto. Es una valoración personal que puede basarse en elementos racionales o en una sensación interna. Al tener una creencia sobre algo se considera que existe una certeza sobre ella. Esto no significa que esta valoración de la certeza se corresponda con la verdad, pues certeza y verdad son realidades distintas.</p>
<p>Capacitación</p>	<p>La capacitación juega un papel primordial para el logro de los proyectos, dado que es el proceso mediante el cual los trabajadores adquieren los conocimientos, herramientas, habilidades y actitudes para interactuar en el entorno laboral y cumplir con el trabajo que se</p>	<p>Villa (2007), menciona que: “La capacitación es un método aplicado por las empresas para que su personal adquiera nuevos conocimientos profesionales, dentro del área en la que se desempeña normalmente o</p>

	les encomienda.	en otras porque se considera que cuenta con las herramientas para asumirlas” (p.102).
--	-----------------	---

Fuente: Rebolledo (2022)

Cuadro 5**Matriz de triangulación de la información de la Primera Categoría**

Categoría	Sujetos de Estudios	Saber Propio de la Investigadora	Saber Ajeno
Discapacidad	Desde las subjetividades de los sujetos de estudio, estos expresan que la discapacidad es la condición compleja del ser humano constituida por factores biopsicosociales, que evidencia una disminución o supresión temporal o permanente, de alguna de sus capacidades sensoriales, motrices o intelectuales que puede manifestarse en ausencias, anomalías, defectos, pérdidas o dificultades para percibir, desplazarse sin apoyo, ver u oír, comunicarse con otros, o integrarse a las actividades de educación o trabajo.	La investigadora considera que es una deficiencia física, mental de naturaleza permanente o temporal, que limita la capacidad de ejercer una o más actividades esenciales de la vida diaria, que en relación al medio social implica desventajas para quienes la presentan.	Referente a la Discapacidad Arnaíz (2006) señala: "se considera persona con discapacidad a toda aquella que, como consecuencia de una o más deficiencias físicas, psíquicas o sensoriales, congénitas o adquiridas, previsiblemente de carácter permanente y con independencia de la causa que las hubiera originado, vea obstaculizada, en a lo menos un tercio, su capacidad educativa, laboral o de integración social" (p.67).

Fuente: La investigadora (2022)

Cuadro 6

Matriz de triangulación de la información de la Segunda Categoría

Categoría	Sujetos de Estudios	Saber Propio de la Investigadora	Saber Ajeno
Integración Laboral	Desde las subjetividades de los sujetos de estudio, estos expresan que es un proceso de adaptación del individuo a una organización. Estas deben integrar a personas con diferentes tipos de discapacidad a puestos de trabajo para las cuales sean idóneas, cumpliendo con todos los procedimientos necesarios que son llevados a cabo para incorporar a cualquier trabajador.	La investigadora considera que toda organización debe implementar políticas inclusivas, donde pongan de manifiesto una serie de procesos destinados, principalmente, a promover la integración laboral de las personas con discapacidad, brindándoles el apoyo necesario para que logren insertarse y realizarse laboralmente en un ambiente adecuado.	Referente a la Integración Laboral Bisquerra (citado en Pelayo Pérez, 2012), señala: “la integración laboral es un proceso 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 entre la empleabilidad y la ocupabilidad” (p.54).

Fuente: La investigadora (2022)

Cuadro 7**Matriz de triangulación de la información de la Tercera Categoría**

Categoría	Sujetos de Estudios	Saber Propio de la Investigadora	Saber Ajeno
Oportunidad	Desde las subjetividades de los sujetos de estudio, estos expresan que es la conjugación de habilidades, momentos y herramientas que generan la capacidad alta de conseguir un trabajo.	La investigadora considera que es una conspiración entre tiempo y acción para lograr un beneficio gracias al aprovechamiento de ciertas circunstancias en un momento específico.	Referente a la Oportunidad Villa (2007), menciona que es: “engloba la conjugación de la posibilidad que se presenta o existe de que una organización realice una acción para conseguir o alcanzar algún tipo de mejora en relación al empleo” (p.34).

Fuente: La investigadora (2022)

Cuadro 8**Matriz de triangulación de la información de la Cuarta Categoría**

Categoría	Sujetos de Estudios	Saber Propio de la Investigadora	Saber Ajeno
Aceptación	Desde las subjetividades de los sujetos de estudio, estos expresan que la aceptación es reconocer las situaciones no deseadas de nuestra realidad sobre las que no podemos hacer nada para modificarlas, aprendiendo a asumirlas (sin quejas ni excusas) y así fortalecer nuestra tolerancia a los fracasos, pérdidas o desengaños vitales.	La investigadora considera que es la acción desplegada por cualquier ser humano, de recibir de manera voluntaria y de acuerdo a uno mismo y a los demás incluyendo a las personas con discapacidad.	Referente a la Aceptación, Lintwin (2011), menciona que: “es la facultad por la cual una persona admite a otra persona. Este término está íntimamente ligado al mundo de la psicología y la autoayuda, haciendo en este último caso referencia a la idea de la autoaceptación, reconociendo todo lo bueno y lo malo que se tiene como ser humano, admitiendo los errores y afrontarlos como un problema del que hay que aprender para no volver a incidir en ellos” (p.76).

Fuente: La investigadora (2022)

Cuadro 9

Matriz de triangulación de la información de la Quinta Categoría

Categoría	Sujetos de Estudios	Saber Propio de la Investigadora	Saber Ajeno
Creencia	Desde las subjetividades de los sujetos de estudio, estos expresan que es la unidad cognitiva más elemental del pensamiento humano, estas pueden ser representaciones sociales, explicaciones de un fenómeno o una situación en particular, estas son sensibles a la cultura, ya que habitualmente son construidas socialmente.	La investigadora considera que es el componente cognitivo de las actitudes del ser humano.	Referente a la Creencia Díaz (2011), hace mención a que son “aquellas valoraciones u opiniones sobre distintos aspectos de la realidad” (p.45).

Fuente: La investigadora (2022)

Cuadro 10

Matriz de triangulación de la información de la Sexta Categoría

Categoría	Sujetos de Estudios	Saber Propio de la Investigadora	Saber Ajeno
Capacitación	Desde las subjetividades de los sujetos de estudio, estos expresan que es un método aplicado por las organizaciones para que su personal adquiera nuevos conocimientos, dentro del área en la que se desempeña o en otras porque se considera que cuenta con las herramientas para asumirlas.	La investigadora considera que la capacitación está orientada al desarrollo de sus capacidades, destrezas, habilidades, valores y competencias fundamentales, con miras a propiciar su eficacia personal, grupal y organizacional, de manera que se posibilite el desarrollo profesional de los empleados y el mejoramiento de su desempeño.	Referente a la Capacitación Villa (2007) menciona que: “es la ayuda a un mejor desempeño, aprovechar mejor el tiempo laboral y ser eficiente en el puesto de trabajo. Así mismo, el mayor aprovechamiento del potencial de la persona, el mejor desarrollo de las habilidades logrando la disminución de errores y una mayor satisfacción en el trabajo” (p.105).

Fuente: La investigadora (2022)

HORIZONTE V

CORPUS TEÓRICO METODOLÓGICO DESDE LA DIMENSIÓN SOCIAL Y AXIOLÓGICA PARA LA INTEGRACIÓN LABORAL

Composición Epistémica de la Aproximación Teórica: Filosófica, Epistemológica, Ontológica, Axiológica

Filosóficamente

Desde la antigüedad, las concepciones acerca de las personas con distintas discapacidades, del desarrollo que estas puedan alcanzar y de las vías que se precisan para lograrlo, mucho han cambiado hasta nuestros días, el avance de los conocimientos científicos, una mayor conciencia social, y la acumulación de valiosas experiencias prácticas, conducen a una mejor comprensión de estos problemas y han posibilitado la evolución desde las más ingenuas y anticientíficas interpretaciones que generan rechazo, abandono y crueldad a posiciones más flexibles y tolerantes que generan sentimiento y actitudes cada vez más humanistas.

De hecho, estas transformaciones, por supuesto, son el resultado de un largo proceso, que afortunadamente en cada momento o etapa histórica no ha faltado la acción de personalidades progresistas que con sus ideas avanzadas lo aceleran hacia estadios cualitativamente superiores. En efecto, el reconocimiento de la posible preparación para la integración de una vida social de las personas con limitaciones físicas, psíquicas o mentales, constituyó un importantísimo paso de avance en la concepción del desarrollo de estas personas, pero lamentablemente, no es suficiente con tener claridad de conceptos y propósitos sino de adecuar estrategias y vías para lograrlo, es por ello, que todo Gerente hoy día en las organizaciones se centra en cambiar paradigmas, tomando en consideración a las personas con discapacidad a su ámbito laboral.

Visto de esta forma, se experimentan nuevas estrategias con un contenido más humanista basado fundamentalmente en enfoques filosóficos, psicológicos y pedagógicos aportando nuevos conocimientos, y retos actuales a la labor profesional de estas personas con alguna discapacidad.

Epistemológicamente

En los albores de este milenio viene existiendo la imperiosa necesidad de abrir el campo de la investigación a nuevos modelos y enfoques, pasa a mi juicio principalmente por analizar críticamente los ámbitos epistemológicos y metodológicos sobre los que se ha sustentado la investigación tradicional, de lo contrario los cambios que se están dando y los que habrán de llegar en el futuro no pasarán de ser intentos revisionistas con el objetivo de alargar indefinidamente la vigencia de un conjunto de teorías que se niegan a perder el dominio que han tenido durante mucho tiempo. Ello no significa en modo alguno que el conocimiento acumulado hasta el momento resulte inútil y que se deba prescindir de las teorías existentes, lo que quiere significar que se indague sobre otras teorías que aportan conocimientos de gran significación y que no han sido tomadas en cuenta por muchos investigadores.

Ontológicamente

Para comenzar es preciso indicar que el producir ontológico conecta a los entes humanos con el ser. Todo ente humano es productor por esencia misma del ser, y luego está en condición de trabajador. Trabajar y laborar son actividades para saciar esa esencia productora que permite al ente humano producir para su ser productor. Ontológicamente, trabajar es para el ser, no puede definirse a partir del producto resultante, sino a partir del tributo que otorga a quien interesa ese despliegue: el productor humano.

Este productor humano, puede tener una discapacidad, y ha sido un problema que afecta la estabilidad emocional, social y laboral de las personas que la padecen. En un principio y durante muchos años, dichas personas han sido rechazadas, discriminadas y excluidas del campo laboral por su misma condición y por considerárseles nada o poco útiles tanto para su entorno como para el desarrollo social y económico de un país.

Ontológicamente, al estudiar el ser con alguna condición (discapacidad), se les debe ofrecer un acompañamiento, mediante procesos de reclutamiento, selección y socialización, a fin de incorporarlas al campo laboral, facilitando su acceso al entorno productivo, social, político y cultural de la sociedad. Sin embargo, en Venezuela se ha observado una evolución y progreso en cuanto a la integración de las personas con discapacidad a campo laboral mediante la promulgación y

creación de leyes que favorecen su inserción en distintos puestos de trabajo, elevando así su autoestima, su autonomía e independencia, generando ingresos que le permiten ser útiles a la sociedad y mejorando así su calidad de vida.

Axiológicamente

Desde esta perspectiva la axiología ligada a la persona con discapacidad y la integración laboral guarda estrecha relación, considerando que los valores por su alto contenido personal, influyen en cada una de las acciones que realiza la persona, en los distintos campos del saber humano.

Los valores son creencias que no refieren únicamente a un plano teórico, sino que implican un correlato emocional. Esto se debe a que los distintos valores son un constructo, dado que se conforman por las metas que cada individuo desea obtener. Otra cuestión a destacar es que los valores son de carácter abstracto, ya que están basados en la trascendencia de las situaciones específicas y concretas, las cuales podrían atribuirse a conceptos como las normas o actitudes. Además, son útiles como medidas o criterios por los cuales una persona evalúa o selecciona eventos, acciones, individuos, entre otros. Por último en relación al orden, poseen una significación relativa el uno del otro, debido a que se ve implicada una diferencia jerárquica a nivel interindividual. Esta función jerárquica de los valores también los diferencia de las normas y actitudes.

De este modo, se puede determinar que los valores son observable a través de las convicciones de un grupo de personas o un individuo en particular, y que las mismas se pueden percibir tanto de manera consciente como inconscientemente, así como ser comunicados tanto implícita como explícitamente. También pueden ser utilizados como criterios para juicios cognitivos, afectivos y de conducta para determinar nuestras elecciones, las cuales influyen sobre la sociedad, del mismo modo como ésta influye sobre los individuos.

En este sentido, se encuentran cinco aportes importantes de la psicología social a la axiología:

En primer lugar, los valores son observables por las creencias de una persona o grupo de personas, es decir, los valores de un individuo o grupo se mantienen en diferentes áreas tales como la biológica, la social, la cultural o la idiosincrática, las cuales son mutuamente interdependientes, debido a que al modificarse una puede tener influencia en las otras.

En segundo lugar, para percibir a los valores tanto consciente como inconscientemente, siendo comunicados explícita o implícitamente. Refiere a la posibilidad de comunicar nuestros valores de manera verbal o hacerlo a través de la conducta mediante indicios simbólicos.

En tercer lugar, los valores son utilizados como pautas normativas y evaluativas de los juicios cognitivos, afectivos y de la conducta. Es decir, las pautas evaluativas refieren al juicio en tanto sea bueno o malo, falso o verdadero, deseable o no deseable. Mientras que las pautas normativas refieren a lo que es aceptado socialmente, lo normal. Finalmente, en cuarto lugar, el impacto de los valores en nuestra conducta determinan las elecciones de opciones disponibles. Rockeach (2003), postula que los valores son reglas que nos ayudan a tomar decisiones en nuestras vidas. Finalmente, en quinto lugar, tanto la cultura como la sociedad impactan sobre los valores, los cuales a su vez lo hacen sobre las personas individualmente o colectivamente.



Fuente: Rebolledo (2024)

Teoría Emergida

Realizada la composición epistémica me aproximo a la teoría emergida como investigadora y puedo expresar que tomar la decisión de integrar personas con discapacidad es una oportunidad para conectar con los requerimientos mínimos que esperan quienes deciden trabajar o quienes aportan su capital a cualquier proyecto. No se trata ya de adoptar una política excelente o voluntaria, se trata de no quedar aislados de las corrientes de valores que han calado en la sociedad actual.

La forma de presentar a la persona con discapacidad como válida para una organización es fundamental. Por ello, es importante el contacto con el gerente y la planificación de las tareas, donde se expondrán los compromisos, derechos y deberes, tanto del gerente como del trabajador.

Es importante el análisis de las tareas, el cual va a permitir al trabajador conocer cuáles son aquellas labores que van a representar mayores retos o dificultades, por ello, es necesario, modificar o descomponer estas tareas en otras más fáciles que ayuden al entrenamiento del trabajador. Además, se puede llegar a la opción de rediseñar ciertas tareas para que entrañen menos dificultad y sean más adecuadas para el trabajador.

En este sentido, habrá que tener un especial tacto para no remarcar exageradamente diferencias de capacidades entre los trabajadores y así evitar una discriminación. Es importante recordar que el principal objetivo es el de normalizar la integración laboral de las personas con discapacidad, logrando su incorporación en equipos de trabajo de manera igualitaria.

También es fundamental el entrenamiento de la autonomía personal, aunque el trabajador deberá contar con la asistencia y ayuda del resto de los compañeros en la medida de lo posible. El objetivo final es conseguir un distanciamiento progresivo de la asistencia, de manera que el trabajador experimente una inclusión gradual.

Como investigadora y generando un corpus teórico metodológico, considero pertinente y necesario poner en práctica los siguientes elementos, los cuales permitirán la integración de la persona con discapacidad al ámbito laboral, estas son:



Fuente: Rebolledo (2024)

- *Compromiso de la Gerencia de la Organización:* Los directivos deben comprometerse a largo plazo para que la integración laboral de personas con discapacidad funcione, no basta con acciones puntuales cada cierto tiempo. Se pueden establecer incentivos o bonos, que estén orientados a favorecer la integración laboral, demostrando su implicación en este reto.

- *Eliminación de barreras físicas:* Un gran número de personas con discapacidad tienen algún tipo de discapacidad física por lo que se encuentran cada día con barreras como escaleras y otros obstáculos que dificultan sus desplazamientos. En este sentido, las organizaciones pueden facilitar los accesos instalando, salva-escaleras, rampas, solicitando y reservando ciertas plazas de garaje a personas con discapacidad o con movilidad reducida, adaptando los baños, incluso llegando a realizar auditorías de accesibilidad o implantando normas o estándares de calidad asociados a la accesibilidad universal.

- *Establecimiento de diversos canales de comunicación:* La comunicación entre los Gerentes y las personas con discapacidad debe ser fluida para que se adapten correctamente a su puesto de trabajo. En este sentido, debemos recordar que cada persona es diferente por lo que habrá algunas que tengan una mayor fluidez y facilidad a la hora de comunicarse y otras que tendrán más dificultades, por ese motivo, es fundamental valorar cómo llegar a instaurar

varios canales de comunicación, por ejemplo: la utilización de video intérpretes en lengua de signos, la adaptación de la mensajería instantánea, la implantación de tutores y mentores de apoyo a la inserción del empleado con discapacidad en la organización, la adaptación individualizada del correo electrónico o la existencia de un número de teléfono de atención específico para apoyar las necesidades o los problemas que puedan encontrar a nivel interno las personas con discapacidad incorporadas en la organización, utilizándose diferentes protocolos de seguridad y confidencialidad.

- *Fomento de valores:* Para que la integración laboral de las personas con discapacidad funcione correctamente es importante considerar una serie de valores como la solidaridad, la igualdad, el respeto, de manera que no exista discriminación en la organización y las personas con discapacidad se adapten correctamente a su puesto de trabajo y el clima laboral sea bueno, cálido, armonioso. En este sentido, se pueden plantear una serie de formaciones por parte del Departamento de recursos humanos para cambiar la cultura de la organización y lograr que la integración funcione bien.

- *Análisis de las ayudas públicas existentes:* La integración laboral de las personas con discapacidad en su puesto de trabajo se favorece también a través de una serie de Programas de Capacitación para estas personas, como lo son: Talleres, Foros, Jornadas, en pro de su motivación, satisfacción, autoestima, adaptación, entre otros, logrando así lo esperado por parte de la Gerencia.

- *Cumplir con la Ley para la personas con Discapacidad:* Toda organización debe cumplir con la Ley para estas personas, en aras de la productividad organizacional.

- *Seguimiento y Evaluación:* Realizar un seguimiento y evaluación de estas personas para mejorar en caso de no demostrar o dar lo esperado por parte de la Gerencia.

Sin duda, aún queda mucho por hacer en el terreno de la integración laboral de personas con discapacidad. Por ello, la labor es la de visibilizar esta brecha en el ámbito profesional y fomentar el aumento de la presencia de estas personas en diferentes sectores productivos, normalizando la discapacidad y eliminando poco a poco barreras sociales.

La integración laboral de las personas con discapacidad es una meta a largo plazo en la que debemos involucrarnos todos, en especial, los Gerentes de las

diferentes organizaciones. Aunque se han conseguido muchos avances en los últimos años para proteger los derechos de las personas con discapacidad, todavía quedan bastantes cosas por hacer.

HORIZONTE VI

REFLEXIONES FINALES

Toda reflexión consiste en realizar un recorrido sobre una situación particular o fenómeno estudiado, para posteriormente valorar y considerar acciones futuras que permitan desarrollar una cotidianidad adaptada a las nuevas exigencias.

En esta perspectiva se plantean las siguientes reflexiones:

En la actualidad se busca vivir en una sociedad donde la diversidad de las personas, se admitan y se acepten con sentido de respeto mutuo, basado en las diferencias individuales y donde todos puedan cumplir los deberes, gozar de los mismos derechos sin barreras sociales, se les tome en cuenta integrándolos en lo laboral productivo de la sociedad respetándose los unos a los otros.

Sobre este particular, cabe destacar, lo importante del conocimiento relacionado con la discapacidad, es un término general que abarca las deficiencias, las limitaciones de la actividad y las restricciones de la participación social. 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.

En la misma perspectiva, se reconocen como personas con discapacidad: Las sordas, las ciegas, las sordo-ciegas, 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.

El entorno o escenario en el que se desarrolla la persona con discapacidad va a variar según los aspectos sociales, culturales y físico de la sociedad, debido a que este puede establecer y conservar barreras que impiden la integración de las personas con discapacidad en la dinámica laboral; entre los obstáculos que se pueden presentar está exclusión del área laboral.

Así mismo, el aproximarse a la realidad que se vive sobre la integración laboral de personas con discapacidad es pertinente referir que estas tienen más probabilidades de estar desempleadas que las personas convencionales. Uno de los factores que influye en la empleabilidad a futuro de personas con discapacidad es la educación. DE esto se puede inferir que a simple vista se puede evidenciar que son muy pocos los adolecente con discapacidad que asisten o permanence por un largo tiempo en las institución educativas, lo cual repercute en la preparación de este individuo para desempeñarse laboralmente, y es aquí donde se pregnan los individuos de educación en valores, formándose como un ser único, activo y preparado para la vida en lo personal, social y laboral.

En este sentido, la integración laboral de las personas con discapacidad implica un bien público, un derecho social y universal, cuyo rol fundamental en los países latinoamericanos, contribuye con la construcción de espacios deseables, facilitan la actividad y el bienestar de los distintos actores, mediante el desarrollo del compromiso social, es decir, se debe tratar la discapacidad como una condición de vida; para ello, se debe ver a las personas desde sus capacidades, desde las contribuciones que realizan y puedan ejecutar al bienestar general como partícipes y hacedores de las organizaciones, para lo cual impera iniciar los cambios necesarios en pro de encontrarse satisfecho dentro de un entorno laboral.

Posteriormente, las organizaciones deben incorporar los programas de promoción del empleo, orientados a estas personas con discapacidad, y un aumento en el rendimiento, seguridad y productividad, por parte del trabajador con discapacidad, generando una reacción exitosa en el proceso de integración laboral. La integración laboral de personas con discapacidad por sí sola no da hallazgos; si se deja a la persona a la deriva, ni el empleado ni el empleador sabe a ciencia cierta cómo conducir este capital humano. Es lamentable que los puestos de trabajo ganados se pierdan por falta de seguimiento.

Haciendo referencia anteriormente a los señalamientos, es frecuente observar que la mayoría de las integraciones laborales no se les hace un seguimiento al desempeño de la persona con discapacidad en su trabajo. Por esto, seguirá desfavoreciéndose el ambiente de trabajo que afectara mayormente en el desenvolvimiento de las personas con discapacidad integradas laboralmente, vulnerándose en mayor escala sus derechos, cada día se dificultaría hacer inserción laboral, pues los empleadores verán esta actividad como una carga para las

nóminas sin sacar provecho de estos trabajadores, se le cerrarían las ofertas laborales a otras personas con las mismas condiciones de discapacidad, incrementándose el número de ellos que no cuentan con el ingreso económico para autoayuda y a su familia.

Por otro lado, es importante acotar que los programas de empleabilidad para las personas con discapacidad deben estar ajustados al proceso de trabajo y clasificar las discapacidades para cada uno de los puestos diseñados para estas personas. Esto no es un visor de discriminación, sino más bien es el grado de atención que debemos brindar para evitar generar discapacidades futuras a una persona que ya posee una discapacidad. La idea principal de la integración es que se sientan igual, no que desmejoren su condición o que aparezca a relucir lo que he calificado como discapacidad psicológica creada por la negatividad de aquel que no apuesta a la inclusión de esas personas talentosas.

En definitiva se puede decir, que el brindar oportunidad a las personas con discapacidad en un mundo laboral los hará sentirse útiles y capaces de lograr sueños, que quizás creían que en algún momento estaban perdidos. Laborar desde un punto de vista de normalidad sin demostrar miedo y temor cuando se este intruyendo a una persona con discapacidad los hará demostrar las habilidades increíbles que pueda tener una persona, además serán ejemplo para aquellos que convencionalmente se encuentran bien, pero están sumergido en hacer las cosas de manera cotidiana, despertará el interés y ayudará a descubrirse ambas personas (con y sin discapacidad).

REFERENCIAS

- Adams, J. (1965). *Teoría de Equidad*. Academic Press. New York.
- Alayón, D. (2018). *“La inserción Laboral de las personas con discapacidad en el marco de la formación de talento humano”*. Trabajo Especial de Grado.
- Alba, C. y Moreno, M. (2004). *Necesidades educativas especiales*. Madrid: Narcea.
- Almérída, U. (2012). *Cada escuela es un mundo, un mundo de diversidad*. Fundación HINENI.
- Arnaiz, L. (2006). *La Integración De Las Minorías Étnicas: Hacia Una Educación Intercultural*. Curso: “Formación Específica En Compensación Educativa e intercultural para Agentes Educativos”. Murcia 4 de Febrero, 2002. Facultad de Educación. Universidad de Murcia.
- Balestrini, M. (2006). *Cómo se Elabora el Proyecto de Investigación*. Caracas: B.L. Consultores Asociados.
- Blanco, R. (2007). *Integración y Posibilidades Educativas*. Un derecho para todos.
- Casado, Pérez. (1998). *Panorámica de la Discapacidad*. Temas cruciales II. Integración escolar.
- Cerda, L. (2001). *La nueva ciencia: su desafío, lógica y método*. México: Trillas.
- Certo, G. (2011). *Didáctica de las Ciencias Experimentales. Perspectivas y dimensiones críticas en las políticas de atención a la diversidad*. Alambique.
- Cobas, J. (2018). *“Inclusión para personas con Discapacidad al campo laboral”*. Trabajo Especial de Grado.
- Concari, S. (2001). *Las teorías y modelos en la explicación científica: implicancias para la enseñanza de las ciencias*. Ciencia & Educación.

Constitución de la República Bolivariana de Venezuela (1999). Asamblea Nacional Constituyente. Caracas. Venezuela.

Contreras, L. (2011). *La reorientación de las prácticas de los profesionales en educación especial*. Revista de Educación / Nueva Época.

Ducci, M. (1997). *El Enfoque de Competencia Laboral en la perspectiva internacional en formación basada en competencia laboral*. Montevideo. Cinterford/OIT.

Fraile, A., Vizcarra, T. (2009). *La Investigación naturalista e interpretativa*. Revista de Psicodidáctica Volum. 14. España.

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

Gadamer, H. (2003). *Verdad y Método. Investigación y Ciencia*. Editorial Sigume. Madrid.

Ghesquiere, M. (2002). *De la Segregación a la Inclusión*. Salamanca, España.

García, M. T. (2002). *La concepción histórico - cultural de L. S. Vigotsky en la educación especial*. Revista Cubana de Psicología.

Gianella, A. E. (1995). *Introducción a la Epistemología y a la Metodología de la Ciencia*. Editorial Universidad Nacional de La Plata.

Goetz, J., y Lecompte, M. (1998). *Diseño cualitativo en investigación educativa*. Madrid: Morata.

Habermas, J. (1987). *Teoría de la Acción Comunicativa*. Ediciones Taurus.

Heidegger, M. (2008). *Ontología: Hermenéutica de la factibilidad*. Madrid- España.

Huarachi, A. (2017). *“Programa de Intervención Educativa para la inserción laboral*

de personal con discapacidad en la ciudad de Oruro, Bolivia". Trabajo Especial de Grado.

Kuhn T. La estructura de las revoluciones científicas. México: Fondo de Cultura Económica; 1971

Hurtado de B., J. (2012). *Metodología de la Investigación Holística*. Caracas: Sypal-IUTC.

Kohlberg, L. (1987). *Teoría del desarrollo moral*. Revista Latinoamericana de Psicología, vol. 19, núm. 1, 1987, pp. 7-18. Fundación Universitaria Konrad Lorenz Bogotá, Colombia.

Leal, J. (2009). *La Autonomía del Sujeto Investigador y la Metodología de Investigación*. 2da Edición.

Ley Orgánica de Educación (LOE) (2009). Gaceta Oficial N°5.929 Extraordinaria de fecha 15 de Agosto de 2009. Caracas-Venezuela.

Ley Orgánica para las Personas con Discapacidad (LOPCD) (2007). Gaceta Oficial N° 38.598, 05 de Enero de 2007. Caracas-Venezuela.

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

Lintwin, N. (2011). *Exclusión, Discapacidad y Cambio Social*. Conferencia invitada presentada en la Universidad Nacional Pedagógica de México, Cuernavaca, y la Universidad Autónoma de México, Iztapalapa.

López, M. (2015): *Construyendo una escuela sin exclusiones: una forma de trabajar en el aula con proyectos de investigación*. Málaga: Aljibe.

Martínez, M. (2006). *La investigación cualitativa*. Caracas: Editorial Texto. S.R.

Mc. Clelland, D. (1961). *Desarrollo de la teoría del valor de la expectativa de la motivación humana*. Narcesa Ediciones.

Moreno, I. (2006). *La investigación cualitativa*. Editores México.

Morín, E. (2010). *Pensamiento Complejo*. París: Editorial L Harmattan. Universidad Complutense.

Norma Venezolana entorno urbano y edificaciones accesibilidad para las personas (2004). FONDONORMA 2733:2004 (1ra Revisión). N° 2004-12 de fecha 15/12/2004

Organización Internacional del Trabajo (2015). Caracas-Venezuela.

Reguillo, R. (2009). *Metodología de la Investigación cualitativa*. Universidad Católica del Uruguay.

Rockeach, S. (2003). *Los Valores Humanos*. Universidad del País de Vasco. España.

Rodríguez, G. (2005). *Introducción a la investigación cualitativa*. Ediciones Aljibe. España.

Rogers, C. (1996). *Psicoterapia centrado en el cliente*. Ediciones Paidós. Barcelona.

Rojas, T. (2010). *La construcción social de la realidad*. Buenos Aires, Argentina: Amorrortu.

Ruíz, A. e Ispizua, L. (2005). *Hacia un nuevo paradigma de la racionalidad*. *Anthropos*(Venezuela), núm.28, 55-78.

Shulman L. (2014). 3er Seminario Innovaciones Pedagógicas INACAP - Conferencia desayuno [Página web en línea]. Disponible en: <https://www.youtube.com/watch?v=3Ec5JG-OSU0>

Sundín, E. (2003). *Investigación cualitativa en educación. Fundamentos y tradiciones*. Mc Graw Hill, Editorial. España.

Tapia, M. (2018). *“La discapacidad como factor de discriminación en el ámbito laboral”*. Trabajo Especial de Grado.

Urher, R.; Bryant, L. *La educación de adultos como teoría, práctica e investigación*. Madrid: Morata, 1997.

Vargas, L. (2008). *“Pedagogía y Formación de Orientadores: Una Perspectiva Constructivista”*. Revista de Pedagogía, No. 26.

Villa, O. (2007). *Integración Educativa de las Personas con Discapacidad en Latinoamérica*. Revista Educere.

Vroom, A. (1964). *Trabajo y Motivación Teoría de la Expectativa-Valencia*. Madrid. Oxford, Inglaterra: Wiley

ANEXOS

Entrevista

- 1.- ¿Qué significado le da usted a la discapacidad?**

- 2.- ¿Cuál es su opinión en relación a la persona que tiene discapacidad y su integración laboral?**

- 3.- ¿Considera usted que la persona con discapacidad debe dársele la oportunidad de trabajar?**

- 4.- Considera usted que con el transcurrir de los años las personas con discapacidad han sido aceptados en la sociedad sin rechazo.**

- 5.- Cuál es su opinión, de que aún existe la creencia de que la persona con discapacidad lo asocian a una enfermedad.**

- 6.- Considera que a estas personas con discapacidad se les debe ayudar con talleres, capacitación y o adiestramiento que le permitan aprender para integrarse en el campo laboral.**