

FASES DE INSERCIÓN LABORAL DE PERSONAS CON DISCAPACIDAD EN LAS ENTIDADES DE TRABAJO DEL SECTOR DE LA PRODUCCIÓN PETROLERA

(Phases Of Disability Employment Placement Agencies Working In The Field Of Oil Production)

Petit, Arianna

Instituto de Tecnología de Maracaibo (IUTM), Venezuela
ariannapetit@gmail.com

Mirabal, William

URBE – Universidad Privada Dr. Rafael Belloso Chacín, Venezuela
mirabalw@hotmail.com

López, Carlos

Petróleos de Venezuela S.A., Venezuela
carloslopezacosta@msn.com

Recibido: 03/04/2014

Aceptado: 06/05/2014

RESUMEN

El propósito de esta investigación fue describir las distintas fases de inserción laboral establecidas en los puestos de trabajo de personas con discapacidad, que han instituido las entidades de trabajo del sector de la producción petrolera en la División Costa Occidental del Lago del Estado Zulia. La investigación fue soportada desde el punto de vista teórico por autores de diversas áreas tales como: Fernández (2005), Dessler y Valera (2011), Chiavenato (2007), Münch (2005), entre otros. La metodología fue del tipo descriptiva, bajo la modalidad de campo con diseño no experimental de tipo transeccional. La población considerada son las entidades de trabajo del sector de la producción petrolera División Costa Occidental del Lago del Estado Zulia y las unidades informantes fueron los representantes de las Gerencias de Asuntos Jurídicos (AAJJ), Recursos Humanos (RRHH), Seguridad e Higiene Ocupacional (SIHO) y Salud (SO) en los Servicios de Seguridad y Salud en el Trabajo. Se elaboró un instrumento, con 12 ítems para representantes del servicio de seguridad y salud en el trabajo. La encuesta fue de tipo dicotómico y validado por 5 expertos en el área. Las confiabilidades fueron determinadas con la fórmula de Kuder-Richardson obteniendo valores de 0,85; esto indicó un grado de confiabilidad aceptable. Los resultados obtenidos permitieron concluir que las entidades de trabajo no cuentan con políticas de reclutamiento y selección para personas con discapacidad, es decir el sector no cumple con todas las fases que permitan la inserción laboral de los trabajadores con discapacidad.

Palabras clave: inserción laboral, fases, discapacidad, responsabilidad social empresarial.



ABSTRACT

The purpose of this research was to describe the different phases of employment established in the jobs of people with disabilities who have established institutions working in the sector of oil production, West Coast Division Lake in Zulia State. The research was supported from the theoretical point of view by authors from different areas such as: Fernández (2005), Dessler and Valera (2011), Chiavenato (2007), Münch (2005) among others. The methodology was descriptive, in the form of field with no transectional experimental design. The populations considered are the entities working in the sector of oil production, West Coast Division Lake in Zulia State, and reporting units were representatives of the Management of Legal Affairs (ugh), Human Resources (HR), Occupational Safety and Health (SIHO) and Health (SO) in the Safety & Health at Work. An instrument with 12 items for service representatives safety and health at work was developed survey was dichotomous type and validated by five experts in the field , reliabilities were determined with the formula of Kuder -Richardson obtaining values of 0,85 ; this indicated an acceptable degree of reliability. The results led to the conclusion that institutions do not have work recruitment and selection policies for people with disabilities, ie the sector meets all phases that allow the employment of disabled workers.

Keywords: Job Placement, Phases, Disability, Corporate Social Responsibility.

INTRODUCCIÓN

En la lucha histórica por la reivindicación de la dignidad humana, Venezuela es uno de los Estados que forman parte de la Declaración Universal de Derechos Humanos, y, además, es firmante del Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos; así como del Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, con sus respectivos protocolos facultativos. Asimismo, se puede observar que en la Constitución Bolivariana de Venezuela de 1999 se evoca aproximadamente 12 veces el derecho a la igualdad, desde su preámbulo hasta varios artículos, siendo el más conocido el artículo 21, que establece:

“Todas las personas son iguales ante la ley; en consecuencia:

- 1) No se permitirán discriminaciones fundadas en la raza, el sexo, el credo, la condición social o aquellas que, en general, tengan por objeto o por resultado anular o menoscabar el reconocimiento, goce o ejercicio en condiciones de igualdad, de los derechos y libertades de toda persona.
- 2) La ley garantizará las condiciones jurídicas y administrativas para que la igualdad ante la ley sea real y efectiva; adoptará medidas positivas a favor de personas o grupos que puedan ser discriminados, marginados o vulnerables; protegerá especialmente a aquellas personas que por alguna de las condiciones antes especificadas, se encuentren en circunstancia de debilidad manifiesta y sancionará los abusos o maltratos que contra ellas se cometan” (Asamblea Nacional Constituyente, 1999).



De igual manera artículo 81 de la carta magna establece:

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

Actualmente, en el país se elabora un marco jurídico acorde con las necesidades mundiales. En los últimos años se realizó una reforma de los instrumentos normativos, como: Ley Orgánica del Trabajo, los Trabajadores y las Trabajadoras (LOTTT), en 2012, Ley Orgánica de Prevención Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo (LOPCYMAT), en 2005, Ley para las Personas con Discapacidad, en 2007 entre otras; en pro de brindar una mejor calidad a los trabajadores, y que, por ende, establece mayores compromisos en el tema de la Responsabilidad Social Empresarial.

Por lo anteriormente expuesto, no puede existir responsabilidad social si las condiciones de trabajo no garantizan que el personal pueda realizar de forma adecuada sus actividades. Por lo tanto, garantizar las condiciones de trabajo necesarias para que las personas con discapacidad puedan realizar sus actividades en forma eficiente, sin poner en riesgo sus condiciones de salud, es de vital importancia, ya que si su entorno no se ajusta a sus características y limitaciones, afectará no solo en el confort y eficiencia sino también en su calidad de vida.

Según Fernández (2005), el hecho de tener una discapacidad física o mental conllevará casi inevitablemente una limitación para la integración social. La relación cotidiana con el resto de miembros de la sociedad será mucho más difícil y, en muchos casos, no encuentran aquella función o trabajo que les permita alcanzar cierto desarrollo personal y sentimiento de autoestima.

Las entidades de trabajo del sector de producción petrolera División Costa Occidental del Lago del estado Zulia compuesta por la estatal Petróleos de Venezuela, S.A. (PDVSA) y las empresas mixtas, son consideradas como entidades públicas y mixtas que tratan de cumplir con las normativas legales vigentes en el campo laboral y que emplean a personas con discapacidad.

Para el autor antes mencionado se plantea que “la inserción laboral consiste en ofrecer un acompañamiento a personas que están en situación de exclusión profesional y social”, con el objetivo de incorporarlas en el mercado de trabajo, considerando que el mismo facilita su introducción a la sociedad. Por lo tanto, constituye una serie de procesos dirigidos a la integración de las personas a un puesto de trabajo y al mantenimiento del mismo.

En las entidades del sector petrolero se evidenció, según entrevistas no estructuradas al personal del departamento de Seguridad e Higiene Ocupacional (SIHO) y Salud (SO) en los Servicios de Seguridad y Salud, que las personas con discapacidad que la gerencia



retira del trabajo, se les ubica en puestos no adecuados o se les asignan responsabilidades de poco valor. Por la importancia del tema, y su carácter de obligatoriedad en Venezuela, surge la necesidad de describir las distintas fases de inserción laboral establecida en los puestos de trabajo de personas con discapacidad que han instituido las entidades de trabajo del sector de la producción petrolera, División Costa Occidental del Lago del Estado Zulia.

FUNDAMENTACIÓN TEORICA

INSERCIÓN LABORAL

La Ley para las Personas con Discapacidad, decretada en Gaceta Oficial Número 38.598 de fecha 05 de enero del 2007, establece en cuanto a la inserción y reinserción laboral los siguientes artículos:

“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.

Artículo 30. La promoción, planificación y dirección de programas de educación, capacitación y recapitación, orientados a la inserción y reinserción laboral de personas con discapacidad, corresponde a los ministerios con competencia en materia del trabajo, educación y deportes y economía popular, con la participación del Consejo Nacional para las Personas con Discapacidad” (Asamblea Nacional, 2007).

Münch (2005) considera en términos generales la integración como: “el proceso a través del cual se convoca, elige e introduce a las personas más adecuadas de acuerdo con los requerimientos de la organización”. Continúa el autor exponiendo que la integración es fundamental ya que implica el reclutamiento, selección y la introducción del capital humano idóneo a las necesidades de la empresa. Esta función comprende la elección de las fuentes de recursos humanos que cumplan los requisitos exigidos por la organización, la utilización de medios efectivos para atraer candidatos en un número suficiente y la selección del personal.

La integración es una función continua, aunque en algunos períodos no se realice selección alguna. Incluye la evaluación de posibles candidatos y la conformación de expedientes para futuras contrataciones. La integración de personal comprende tres fases: reclutamiento, selección y la inducción.

Fernández (2005) menciona que la empresa constituye una organización social, compuesta de individuos que se interrelacionan entre sí, con un objetivo en común. La forma en la que cada uno de sus miembros se relacione con los demás y su sentimiento de integración dentro del grupo resultará determinante en la definición de la calidad de



vida laboral.

De acuerdo a Dessler y Valera (2011),

“En cierta medida, los cambios demográficos y la globalización están desafiando los aspectos que motivaron las leyes relativas a la igualdad en el empleo. En otras palabras, los empleadores no tienen más opción que fomentar una mayor diversidad de trabajadores”.

Cuando se pregunta a las personas qué significado tiene el término diversidad para las empresas, generalmente consideran que la raza, el género, la cultura, el origen nacional, la discapacidad, la edad y la religión constituyen los elementos básicos de la diversidad. Para los autores anteriormente citados, la administración de la diversidad significa aumentar al máximo los beneficios potenciales de la diversidad para reducir al mínimo las posibles barreras (como los prejuicios) que llegarían a socavar el desempeño de una fuerza laboral diversa.

DISCAPACIDAD

La definición de personas con discapacidad, según la Ley para las Personas con Discapacidad (2007) queda establecida por medio de los siguientes artículos:

“Artículo 6. Son todas aquellas personas que por causas congénitas o adquiridas presenten alguna disfunción o ausencia de sus capacidades de orden físico, mental, intelectual, sensorial o combinaciones de ellas; de carácter temporal, permanente o intermitente, que al interactuar con diversas barreras le impliquen desventajas que dificultan o impidan su participación, inclusión e integración a la vida familiar y social, así como el ejercicio pleno de sus derechos humanos en igualdad de condiciones con los demás” (Asamblea Nacional, 2007).

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, las de baja talla, las autistas y con cualesquiera combinaciones de algunas de las disfunciones o ausencias mencionadas, y quienes padezcan alguna enfermedad o trastorno discapacitante, científica, técnica y profesionalmente calificadas, de acuerdo con la Clasificación Internacional del Funcionamiento, la Discapacidad y la Salud de la Organización Mundial de la Salud.

Para Montero (2003) la discapacidad es definida como una deficiencia física, mental o sensorial, ya sea de naturaleza permanente o temporal, que limita la capacidad de ejercer una o más actividades esenciales de la vida diaria, que puede ser causada o agravada por el entorno económico o social.

Se considera que la definición dada por la Ley para las Personas con Discapacidad (Asamblea Nacional 2007) es la más completa, ya que incluye una lista más detallada de elementos considerados discapacitantes. Adicionalmente, especifica que la discapacidad no es establecida de manera subjetiva sino definida por personas calificadas bajo ciertos

criterios establecidos.

FASES DE INSERCIÓN LABORAL

FASE DE RECLUTAMIENTO

Según Münch (2005), el reclutamiento es un conjunto de actividades cuya finalidad es la de atraer candidatos debidamente calificados y que reúnan los requisitos para ocupar puestos dentro de la organización. Es un medio con el cual la organización divulga y ofrece sus requerimientos de personal al mercado de trabajo. Para ser eficaz, el reclutamiento debe atraer candidatos suficientes para proceder adecuadamente con la selección.

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

Chiavenato (2007) define el reclutamiento como “un conjunto de técnicas y procedimientos orientados a atraer candidatos potencialmente calificados y capaces de ocupar cargos dentro de la organización”. Básicamente es un sistema por medio del cual la organización divulga y ofrece al mercado de Recurso Humano, la oportunidad de empleo que pretende llenar.

FASE DE SELECCIÓN

Para Chiavenato (2007), “la selección de personal forma parte del proceso de integración de recursos humanos y es el paso que sigue al reclutamiento”. El reclutamiento y la selección de recursos humanos debe ser considerado en dos fases de un mismo proceso: el ingreso de recursos humanos a la organización. Si el reclutamiento es una actividad de divulgación, de llamar la atención, de incrementar la entrada y, por lo tanto, una actividad positiva de invitación, la selección es una actividad de oposición, de elección de escoger y decidir, de clasificación, de filtrar la entrada y por lo tanto, de restringirla, la selección busca solucionar dos problemas básicos: adecuación de la persona al trabajo y la eficiencia y eficacia de la persona en el puesto.

Münch (2005) define la selección de personal como un conjunto de etapas y técnicas mediante las cuales se realiza una evaluación de las características y aptitudes de los candidatos para determinar cuál cumple con los requisitos y elegir al personal idóneo.

Bohlander y otros (2004) definen la selección como el proceso de elegir individuos que tienen cualidades importantes para cubrir vacantes existentes o proyectadas. Asimismo comentan que las leyes sobre la igualdad de oportunidades en el empleo exigen que los administradores ofrezcan las mismas oportunidades para todos los solicitantes y a los empleados. Si las leyes son, en general, una política para que no haya discriminación, la acción afirmativa exige que los patrones analicen su plantilla de trabajadores y elaboren un plan de acción para corregir las áreas donde existe o existió discriminación. La acción



afirmativa se logra cuando las organizaciones adoptan lineamiento y determinan metas específicas para garantizar que su población trabajadora es equilibrada y representativa.

Se observa que lo planteado por los autores de esta etapa es crítica en el proceso de inserción, pues constituye la fase de descarte de los individuos aspirantes a un puesto de trabajo. Se considera fundamental el comentario emitido por Bohlander y otros (2004), que analiza lo fundamental que es para las organizaciones revisar su grado de cumplimiento y garantizar que se tiene la cuota establecida por ley. Para esto deben elaborarse planes de acción para corregir cualquier desviación y deben estar bien establecidos cuáles son las pruebas, exámenes y entrevistas que serán aplicadas para cumplir los requisitos de un puesto de trabajo específico, sin que corra en riesgo generar desventajas a las personas con discapacidad.

FASE DE DISEÑO DE PUESTO DE TRABAJO

Desde el enfoque de Münch (2005), el análisis del puesto es visto como “la descripción detallada del conjunto de actividades y requerimientos para desempeñar una unidad de trabajo específica e impersonal”.

Chiavenato (2007) determina al diseño del puesto como “la especificación del contenido del puesto, de los métodos de trabajo y de las relaciones con los demás puestos, con objeto de satisfacer los requisitos tecnológicos, organizacionales y sociales, así como los requisitos personales de su ocupante”. En el fondo, el diseño de puestos es la forma en que los administradores protegen los puestos individuales y los combinan para formar unidades, departamentos y organizaciones.

Bohlander y otros (2004) conceptualizan el diseño de puestos como “la actividad que se deriva del análisis de posiciones y que la mejora a través de aspectos tecnológicos y humanos para resaltar la eficiencia organizacional y la satisfacción laboral del empleado”.

Esta investigación se inclina por lo propuesto por Bohlander y otros, y considera este proceso clave y fundamental en el proceso de inserción laboral, ya que el análisis de puesto será utilizado durante el proceso de selección. Si se colocan requisitos que no son necesarios para el cumplimiento de las tareas en el análisis, este generará el principio de mayor exclusión en al momento de la selección.

Además, debe tomarse en cuenta el proceso de análisis del puesto los principios de diseño del puesto que garanticen las condiciones de trabajo adecuadas para desempeñarlo, es por esto que entre los elementos a estimar se encuentran los principios de ergonomía que ajustan los puestos de trabajo a las características individuales, que debe ser más estricto cuando se analizan puestos de trabajos a ser ocupados por personas con discapacidad.

FASE DE FORMACIÓN

Según la Ley para las Personas con Discapacidad (2007) la formación del trabajo se establece por medio de los siguientes artículos:



“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 correspondan 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 del trabajo, educación y deportes, economía popular y cultura, además de otras organizaciones sociales creadas para promover la educación, capacitación y formación para el trabajo, establecerán programas permanentes, cursos y talleres para la participación de personas con discapacidad, previa adecuación de sus métodos de enseñanza al tipo de discapacidad que corresponda” (Asamblea Nacional, 2007).

Según Dessler y Valera (2011), la capacitación tiene un papel vital creciente en la implementación de los planes estratégicos de la organización. Los programas de capacitación y desarrollo consisten en cinco pasos, como se resume en el cuadro 1:



Cuadro 1. Los cinco pasos en el proceso de capacitación y desarrollo

| |
|---|
| <p>Diagnóstico de necesidades</p> <ul style="list-style-type: none">• Identificar habilidades específicas necesarias para mejorar el desempeño y la productividad.• Asegurar que el programa será adecuado para niveles de educación, experiencia y habilidades específicos de los aprendices.• Establecer los objetivos de la capacitación. |
| <p>Diseño didáctico</p> <ul style="list-style-type: none">• Compilar objetivos, métodos, medios audiovisuales, descripción y secuencia de contenido, ejemplos, ejercicios y actividades de la capacitación.• Organizarlos en un plan de estudio.• Asegurarse de que todos los materiales, como las guías de los instructores y los manuales de los aprendices, se complementen entre sí, estén escritos con claridad y se fusionen en un programa de capacitación unificado que tenga sentido en términos de los objetivos de aprendizaje establecidos.• El proceso generalmente da como resultado un manual de capacitación, el cual suele contener la descripción del puesto de trabajo del aprendiz, un bosquejo del programa de capacitación y una descripción escrita de lo que se espera que aquel aprenda, así como (posiblemente) muchos autoexámenes breves |
| <p>Validación</p> <ul style="list-style-type: none">• Presentar y validar la capacitación frente a una audiencia representativa. Las revisiones finales se basan en los resultados pilotos para garantizar la efectividad del programa. |
| <p>Implementación</p> <ul style="list-style-type: none">• Cuando sea factible, usar un taller de “capacitar al instructor” que se enfoque en la presentación del conocimiento y las habilidades, además del contenido de la capacitación. Luego se implementa el programa de capacitación. |
| <p>Evaluación</p> <ul style="list-style-type: none">• Valorar las reacciones, el aprendizaje, el comportamiento y/o los resultados de los aprendices. |

Fuente: Dessler y Valera (2011).

En cuanto a Münch (2005), la autora define la capacitación a la educación que se imparte en la organización con la finalidad de desarrollar habilidades, destrezas y competencias en el trabajo.

Para Chiavenato (2007) la capacitación es vista como un proceso educativo a corto plazo,

“aplicado de manera sistemática y organizada, por medio del cual las personas adquieren conocimientos, desarrollan habilidades y competencias en función de objetivos definidos. La capacitación entraña la transmisión de conocimientos específicos relativos al trabajo, actitudes frente a aspectos de la organización, de la tarea y del ambiente, así como de habilidades y competencias”.



En este análisis se coincide con el punto de vista del último autor citado en cuanto al proceso de formación no sólo como herramienta de aprendizaje de las tareas a realizar sino también como modificadora de conductas, la cual se considera fundamental en los procesos de transformación del clima organizacional, a favor de conseguir un ambiente que garantice la no discriminación de las personas con discapacidad.

ASPECTOS METODOLÓGICOS

La presente investigación, según el nivel de conocimiento, se clasificó como descriptiva, por cuanto la misma buscó encontrar rasgos, características o elementos que determinan los componentes esenciales para describir las distintas fases de inserción laboral establecidas en los puestos de trabajo de personas con discapacidad que han instituido en las entidades del sector de la producción petrolera, División Costa Occidental del Lago del Estado Zulia.

Por su parte, la técnica fue la encuesta y el instrumento fue el cuestionario constituido por 12 ítems de tipo dicotómico, con opciones de respuesta Sí y No, para dar respuesta al objetivo de investigación.

Asimismo, atendiendo a la investigación se tiene un diseño de investigación no experimental debido a que los datos fueron analizados en su estado natural, sin manipular ni controlar la variable objeto de estudio. También es transeccional, ya que la información se recoge en un momento único. Y es de campo, por cuanto la información se recolecta donde ocurren los hechos.

En el presente estudio la población considerada por las entidades de trabajo del sector de la producción petrolera, División Costa Occidental del Lago del Estado Zulia, y las unidades informantes fueron los representantes de las Gerencias de Asuntos Jurídicos (AAJJ), Recursos Humanos (RRHH), Seguridad e Higiene Ocupacional (SIHO) y Salud (SO) en los Servicios de Seguridad y Salud en el Trabajo. A continuación se describe la distribución de la población objeto de estudio:

Cuadro 2. Caracterización de la Población

| Empresa | RRHH | SIHO | SO | Total |
|--------------|------|------|----|-------|
| PDVSA | 1 | 1 | 1 | 3 |
| Petroperijá | 1 | 1 | 1 | 3 |
| Petroudaneta | 1 | 1 | 1 | 3 |
| Petroboscán | 1 | 1 | 1 | 3 |
| Petrowayúu | 1 | 1 | 1 | 3 |
| Total | 5 | 5 | 5 | 15 |

Fuente: elaboración propia (2013).

ANÁLISIS Y DISCUSIÓN DE RESULTADOS

A continuación se exponen y analizan los resultados obtenidos en la presente investigación. Es preciso destacar que para efectos de interpretación se utilizaron los valores reflejados en las frecuencias absoluta y la relativa o porcentual, lo cual deriva en los promedios de las frecuencias.

Por su parte, se procede a identificar las opciones de respuesta presentadas en la Tabla No. 1, en las que se utilizaron las opciones de respuesta de tipo dicotómica (Sí y No).

Tabla 1. Dimensión: Fases de Inserción

| Dimensión | Indicador | Frecuencia Absoluta | | Total | Frecuencia Relativa | | Total |
|--------------------------------------|-----------------------------|---------------------|----|-------|---------------------|-----|-------|
| | | Sí | No | | Sí | No | |
| Fases de Inserción Laboral | Reclutamiento | 0 | 45 | 45 | 0% | 100 | 100% |
| | Selección | 14 | 31 | 45 | 31% | 69% | 100% |
| | Diseño de Puesto de Trabajo | 28 | 17 | 45 | 62% | 38% | 100% |
| | Formación | 31 | 14 | 45 | 69% | 31% | 100% |
| Promedio: Fases de Inserción Laboral | | 18 | 27 | 45 | 41% | 59% | 100% |

Fuente: elaboración propia (2013).

La tabla 1, en cuanto al indicador Reclutamiento, reflejó con un 100 % que la organización no cuenta con políticas para el reclutamiento de personas con discapacidad. Además, la entidad de trabajo no informa a institutos o centros de capacitación laboral de discapacitados sobre la disponibilidad de puestos de trabajos vacantes que cumplan con condiciones adecuadas para ellos. Estos resultados van en contraposición con lo planteado por Dessler y Valera (2011) en cuanto a la fase de reclutamiento expuesta en la fundamentación teórica.

En el indicador Selección el 69 % de los encuestados tuvo en cuenta que las entidades de trabajo no poseen políticas para la selección de personas con discapacidad, y no consideraron la presencia de alguna discapacidad en los aspirantes. A su vez, el 31 % apoyó la opción Sí. Estos resultados no concuerdan con lo planteado por los autores, Bohlander y otros (2004), en relación a la fase de selección.

Para el indicador Diseño de Puesto de Trabajo, se observó la respuesta de los encuestados, quienes valoraron con un 62 % la opción Sí. Con este resultado se determinó que los diseños de puestos de trabajo permiten identificar en forma clara los que pueden ser aceptables para las necesidades de los trabajadores con discapacidad.



Asimismo, se consideró importante ajustar las actividades de los puestos de trabajo, considerando las limitaciones que presenten. Mientras que un 38 % se inclinó por la opción No. Estos resultados van en concordancia con lo indicado por Bohlander y otros (2004) sobre el diseño de puesto de trabajo.

En cuanto al indicador Formación, un 69% de los encuestados consideró que el proceso de socialización de personas con discapacidad es diferente al de los trabajadores convencionales. Las entidades de trabajo objeto de estudio tienen políticas de formación de personas con discapacidad y las empresas tienen programas de rehabilitación que garantizan el desarrollo profesional de los trabajadores con discapacidad. Por su parte, la opción Sí obtuvo un 31 % de preferencia. Los resultados están direccionados con lo planteado por Chiavenato (2007) para la fase de formación.

Para finalizar, en la dimensión Fases de Inserción se observó que los encuestados seleccionaron la opción No en un 59 %, por lo cual se deduce que el sector no cumple con todas las fases que permitan la inserción laboral de los trabajadores con discapacidad. En cambio, la opción Sí se encontró en un 41 %. Los resultados no se encuentran alineados con los planteamientos de la autora Münch (2005) sobre las Fases de Inserción.

CONCLUSIONES

En relación al objetivo de esta investigación, orientado a describir las distintas fases de inserción laboral establecida en los puestos de trabajo de personas con discapacidad que se han instituido en las entidades de trabajo del sector de la producción petrolera, División Costa Occidental del Lago del Estado Zulia, se puede concluir que en dichas entidades se encuentran presentes los indicadores de diseño del puesto de trabajo y formación. Sin embargo, carecen de elementos de captación de personal en la fase de reclutamiento y selección, debido a que las empresas no cuentan con estas políticas para el ingreso de personal con discapacidad, es decir el sector no cumple con todas estas fases que permitan la inserción de los trabajadores con discapacidades.

Hay que resaltar que en Venezuela existe un marco jurídico que ampara a las personas con discapacidad y que permite incluirlas al campo laboral, por lo cual las entidades de trabajo tanto públicas como privadas deben realizar ajustes en cada una de las etapas del proceso de inserción, con el fin de cumplir el ciclo completo de: reclutamiento, selección, diseño de puesto de trabajo y la formación. Si estos procesos no se encuentran interrelacionados no se logrará la integración de personas con discapacidad.

Por último, para facilitar la inclusión de personas con discapacidad, la Responsabilidad Social Empresarial juega un papel determinante, ya que mediante la misma se deben crear instituciones dedicadas a impulsar acciones en beneficio de éstas, a través de programas que permitan desarrollar su potencial, para así insertarlas al mercado laboral, con el propósito de colaborar en el mejoramiento de sus condiciones de vida.



REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Asamblea Nacional (2007). Ley para las Personas con Discapacidad. Gaceta Oficial N°38.598 de fecha 5 de enero. Venezuela.
- Asamblea Nacional Constituyente (1999). Constitución de la República Bolivariana de Venezuela. Gaceta Oficial N° 36.860 de fecha 30 de diciembre. Venezuela.
- Bohlander, G.; Snell S. y Sherman A. (2004). Administración de Recursos Humanos. España. Editorial Thomson.
- Chiavenato, I. (2007). Administración de Recursos Humanos. México. Editorial Mc Graw-Hill.
- Dessler, G. y Valera R. (2011). Administración de Recursos Humanos. México. Editorial Pearson.
- Fernández, G. (2005). Administración de la Responsabilidad Social Corporativa. España. Editorial Thomson.
- Kinicki, A. y Kreitner, R. (2003). Comportamiento Organizacional. Conceptos, Problemas y Prácticas. México. Editorial McGraw Hill Interamericana.
- Montero, C. (2003). Estrategias para facilitar la inserción laboral a personas con discapacidad. Costa Rica. Editorial Universidad Estatal a Distancia.
- Münch, L (2005). Administración del Capital Humano. México. Editorial Trillas.
- Verdugo, M. y Jordán, F. (2002). Hacia la integración plena mediante el empleo. VI Simposio Internacional de Empleo con Apoyo. Mayo, España.