Publicación en Línea (Semestral) UPEL-Maracay (Venezuela)
DL: PPL201102AR3941
ISSN: 2244-7962
Edición Especial 2024. Vol. 21, N° 3
Revista Multidisciplinaria Dialógica

Universidad Pedagógica Experimental Libertador
Vicerrectorado de Investigación y Postgrado
Instituto Pedagógico "Rafael Alberto Escobar Lara"
Subdirección de Investigación y Postgrado

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

Autora: Carmen Belén Rebolledo Pérez
Cbrp1503@gmail.com
UPEL-Maracay
Maracay - Venezuela

PP. 75-104

Rebolledo Pérez, C. B. (2024). Corpus teórico metodológico desde la dimensión social y axiológica para la integración laboral. *Dialógica, Revista Multidisciplinaria.* 21(3), 75-104.

Publicación en Línea (Semestral) UPEL-Maracay (Venezuela)
DL: PPL201102AR3941
ISSN: 2244-7962
Edición Especial 2024. Vol. 21, Nº 3
Revista Multidisciplinaria Dialógica

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

Autora: Carmen Belén Rebolledo Pérez
Cbrp1503@gmail.com
UPEL-Maracay
Maracay - Venezuela

Recibido: julio 2023 **Aceptado:** enero 2024

Resumen

El estudio 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. Metodológicamente se ubica en el postpositivismo, con enfoque cualitativo y método hermenéutico. La investigación tiene como escenario la Empresa Fanametal C.A., en Cagua, Estado Aragua, Venezuela. Se seleccionaron tres informantes y se les aplicó una entrevista semiestructurada empleando como instrumentos un guión de preguntas, grabador y una cámara digital. Para el procesamiento de información se recurrió a técnicas propias del abordaje cualitativo, apoyado en la revisión documental y el análisis de contenido. Entre los hallazgos se tiene que se busca vivir en una sociedad donde la diversidad de las personas se admita y se acepte con respeto mutuo, reconociendo diferencias individuales, se pueda cumplir con los deberes, gozar de los mismos derechos sin barreras sociales y ser tomados en cuenta integrándolos al mercado laboral.
Palabras clave: Axiología, discapacidad, dimensión social, inclusión, integración laboral.

METHODOLOGICAL THEORETICAL CORPUS FROM THE SOCIAL AND AXIOLOGICAL DIMENSION FOR LABOR INTEGRATION

Abstract

The purpose of the study is to generate a theoretical corpus for the labor integration of people with disabilities from the social and axiological dimension of Education. Methodologically it is located in postpositivism, with a qualitative approach and hermeneutical method. The research takes place at the Fanametal C.A. Company, in Cagua, Aragua State, Venezuela. Three informants were selected and a semi-structured

Rebolledo Pérez, C. B. (2024). Corpus teórico metodológico desde la dimensión social y axiológica para la integración laboral. *Dialógica, Revista Multidisciplinaria.* 21(3), 75-104.

Publicación en Línea (Semestral) UPEL-Maracay (Venezuela)
DL: PPL201102AR3941
ISSN: 2244-7962
Edición Especial 2024. Vol. 21, N° 3
Revista Multidisciplinaria Dialógica

interview was applied using a script of questions, a recorder and a digital camera as instruments. For information processing, qualitative approach techniques were used, supported by documentary review and content analysis. Among the findings is that we seek to live in a society where the diversity of people is admitted and accepted with mutual respect, recognizing individual differences, where duties can be fulfilled, enjoy the same rights without social barriers and be taken into account on integrating them into the labor market.
Key words: Axiology, disability, social dimension, inclusion, labor integration.

Introducción

A nivel mundial, 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 que, antes de señalar los aspectos relativos a la investigación objeto de estudio, sean aclarados con precisión los términos discapacidad e integración. El primero, discapacidad un término muy elocuente y utilizado para referirse a aquellas personas que por alguna razón poseen alguna limitación física o intelectual que no les permite desenvolverse en el mundo como lo hace una persona que no posee discapacidad, pero que pueden realizar actividades de trabajo, inclusive académicas de una manera diferente y obteniendo los mismo resultados. Y el segundo, se puede entender como un proceso inherente y natural de cualquier ser humano desde que nace y durante su desarrollo hasta que muere.

Estar integrado socialmente significa, mantener la equidad de los derechos de las personas con discapacidad, tanto en el ámbito personal como en su entorno social, promoviendo de esta manera que los ciudadanos con discapacidad puedan asumir sus responsabilidades y obligaciones.

Publicación en Línea (Semestral) UPEL-Maracay (Venezuela)
DL: PPL201102AR3941
ISSN: 2244-7962
Edición Especial 2024. Vol. 21, Nº 3
Revista Multidisciplinaria Dialógica

De esta manera, la integración social involucra la interrelación que puede existir entre los grupos que conforman la sociedad, como lo es el ámbito familiar, educacional y empleo, en este sentido, al propiciar cambios que le permiten intervenir en la vida social, económica, política y cultural como miembros de ella, entonces se contribuye al bienestar común y al desarrollo del ciudadano activo.

Por su parte, la inclusión es un factor importantísimo que a través del 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 en riesgos de exclusión y vulnerables, dado que el trabajo es fundamental para tener una calidad de vida idónea y 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.

Marco Referencial

A medida que fueron transcurriendo los años, el concepto de discapacidad fue adquiriendo diferentes significados dependiendo de la situación y el contexto en donde se presentaba. Así mismo, se tomara en consideración tres momentos de la historia en el que el concepto de discriminación fue avanzando gradualmente; esos momentos se

Rebolledo Pérez, C. B. (2024). Corpus teórico metodológico desde la dimensión social y axiológica para la integración laboral. *Dialógica, Revista Multidisciplinaria.* 21(3), 75-104.

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.

Este último modelo en articular, el Social o de Derechos Humanos 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, inclusive de las empresas, en pos de que exista cierta colaboración efectiva en la integración e inclusión de estas personas que son sumamente valiosa como capital humano. Claro está, No toda discapacidad presenta los mismos desafíos cuando se trata de integración, hay unas que son más complejas que otras, pero que requieren de la misma atención y oportunidad. Existen, de hecho, diversos 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.

- *Discapacidad física*: se manifiesta cuando a una persona se le genera una reducción en la movilidad de alguno de sus miembros, presentando deficiencias motoras. Las personas que poseen discapacidad motora presenta dificultad para desplazarse de un lado a otro, mantenerse fija en una postura que le permita desarrollar alguna habilidad determinada. El uso de una silla de ruedas y muletas es muchísima y de gran ayuda a la hora de desenvolverse tanto en su trabajo, como en la sociedad.

- *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 visceral*: está presente en aquellas personas que contienen algún tipo de problema o deficiencia en su aparato físico, dificultando el correcto funcionamiento del sistema cardiovascular, hematológico, inmunológico, impidiéndoles llevar a cabo sus actividades normalmente y tener una vida plena.

- *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.

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 tener alguna discapacidades intelectuales o cognitivas.

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). Lo que indica que juega un papel importante, ya que refiere la participación activa de todos, inclusive el de la sociedad. Sin embargo, como cualquier otro concepto social, la discapacidad ha tenido un proceso evolutivo en el transcurrir de los años, en ciertas ideas, ya superadas, pero que aún están presentes en muchas definiciones que coexisten.

La integración en los ámbitos sociales

Lindbergh (citado por Contreras, 2011) define la integración como "los procesos por los cuales 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 conducirlas" (102).

Publicación en Línea (Semestral) UPEL-Maracay (Venezuela)
DL: PPL201102AR3941
ISSN: 2244-7962
Edición Especial 2024. Vol. 21, Nº 3
Revista Multidisciplinaria Dialógica

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 va atada al esfuerzo coordinado, la planeación conjunta, participativa y la convivencia en armonía 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.

Integración Laboral

Es la participación activa de todos los miembros de una organización sin tomar en consideración raza, credo, religión, ideología política etc., pero si aceptando las diferencias de todos los que convivirán en la labor, con el fin de hacer análisis para la solución de los problemas que se presentan en la misma. Por lo cual, no debe quedar sólo en su fase de iniciación, sino que se procura de una manera efectiva su participación desde el diagnóstico hasta la actuación, para transformar su situación y mantener la sana convivencia entre los compañeros de trabajo. De esta manera, se supera 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 y para 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).

Para lograr integración laboral es necesario visualizar dos elementos fundamentales, que son una regla de oro y apuestan al éxito de cualquier decisión con personal se refieres, estas son: El primero sería la participación de todos los involucrados y el segundo, no menos importante es el ambiente interno donde se desenvuelven los trabajadores para realizar sus labores cotidianas.

Rebolledo Pérez, C. B. (2024). Corpus teórico metodológico desde la dimensión social y axiológica para la integración laboral. *Dialógica, Revista Multidisciplinaria.* 21(3), 75-104.

Publicación en Línea (Semestral) UPEL-Maracay (Venezuela)
DL: PPL201102AR3941
ISSN: 2244-7962
Edición Especial 2024. Vol. 21, N° 3
Revista Multidisciplinaria Dialógica

En el caso de la participación, se puede decir que es la opción que tiene un individuo de opinar, colaborar, criticar, decidir, exigir, proponer, trabajar, informar, pensar y luchar por una institución mejor y ajustada a la realidad. Es decir, con la participación se quiere alcanzar de manera en conjunta el bienestar, seguridad, la productividad, la motivación y la satisfacción laboral, de quienes en ella laboran, lo que implica hacer de esos trabajos, actividades interesantes y con mayor significados para su día a día.

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, sus actitudes, su forma de trabajo, su motivación, el grado de pertinencia, su confort, el cumplimiento de normas y políticas, pues todo eso es considerado como el clima organizacional.

Paradigmas en la inclusión laboral

El paradigma es una idea, producto de la construcción social que los seres humanos presentan 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 paradigmas que se han formado debido a la escasa información, claridad, desconocimiento y sobre todo el contenido de instrumentos legales. Es importante, saber cuáles pueden ser aquellos pensamientos que permiten el proceso de inclusión laboral, tomando en cuenta la innovación en la construcción de paradigmas facilitadores y nuevos en la sociedad.

Se ha comprobado en diversos estudios que si una persona con discapacidad es ubicada de acuerdo a su perfil laboral, en puestos acordes, su desempeño alcanza los niveles de productividad deseable y aceptable para quien lo contrata. Es importante ratificar que las personas con discapacidad poseen fortalezas, destrezas y debilidades, para ejecutar cualquier tipo de actividad laboral, lo que importante es incrementar las

Rebolledo Pérez, C. B. (2024). Corpus teórico metodológico desde la dimensión social y axiológica para la integración laboral. *Dialógica, Revista Multidisciplinaria.* 21(3), 75-104.

Publicación en Línea (Semestral) UPEL-Maracay (Venezuela)
DL: PPL201102AR3941
ISSN: 2244-7962
Edición Especial 2024. Vol. 21, Nº 3
Revista Multidisciplinaria Dialógica

fortalezas a través de las actividades que van a desempeñar, permitirles demostrar hasta donde pueden llegar.

Por eso, no se puede generalizar sobre su desempeño por el simple hecho de observar física o mentalmente una discapacidad, no siempre es lo que parece. La condición de discapacidad no es una razón para que se pueda señalar su comportamiento, actitud, productividad, no, más bien el relacionamiento con los demás deberá depende de sus factores individuales y de lo que realmente demuestren como personas al momento de ejecutar sus actividades.

Metodología

La metodología de este trabajo apunta a una investigación cualitativa, ya que es uno de los planteamientos sistemáticos y subjetivos que se utiliza para describir las situaciones y experiencias vividas y darle un significado.

Esta metodología surgió de las ciencias sociales y del comportamiento como un método para entender la naturaleza dinámica, holística y única que tienen 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 subjetivad, 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

Rebolledo Pérez, C. B. (2024). Corpus teórico metodológico desde la dimensión social y axiológica para la integración laboral. *Dialógica, Revista Multidisciplinaria.* 21(3), 75-104.

Publicación en Línea (Semestral) UPEL-Maracay (Venezuela)
DL: PPL201102AR3941
ISSN: 2244-7962
Edición Especial 2024. Vol. 21, Nº 3
Revista Multidisciplinaria Dialógica

integración científica en las ciencias sociales y específicamente en las Ciencias Educativas. Seguidamente, en la figura 1 se presenta la Matriz Epistémica de la investigación.

Figura 1.

Matriz Epistémica de la Investigación



Para efectos de la presente investigación, el paradigma se enmarca en el postpositivista. 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, cada vez que se hace la observación, no cualquier realidad potencialmente útil, sino sólo aquella que posee un significado personal.

Rebolledo Pérez, C. B. (2024). Corpus teórico metodológico desde la dimensión social y axiológica para la integración laboral. *Dialógica, Revista Multidisciplinaria.* 21(3), 75-104.

Publicación en Línea (Semestral) UPEL-Maracay (Venezuela)
DL: PPL201102AR3941
ISSN: 2244-7962
Edición Especial 2024. Vol. 21, N° 3
Revista Multidisciplinaria Dialógica

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 sugestiones 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.

Ahora bien el enfoque paradigmático de este estudio se enmarca en el Paradigma 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 (2004), 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).

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*.

Ahora bien, es importante mencionar que para dicha investigación se seleccionaron tres sujetos de estudio, los cuales fueron llamados por seudónimos: Integración, Oportunidad y Laboral. Las técnicas a utilizar para obtener la información fueron: la revisión documental, la entrevista semiestructurada y el análisis de contenido.

Publicación en Línea (Semestral) UPEL-Maracay (Venezuela)
DL: PPL201102AR3941
ISSN: 2244-7962
Edición Especial 2024. Vol. 21, N° 3
Revista Multidisciplinaria Dialógica

En relación con la revisión documental, se tiene que constituye una fuente de información básica, en virtud de que los documentos revisados contienen múltiples significados, los cuales fueron utilizados como orientación para interpretar y comprender la realidad que se investiga.

En el contexto de la presente investigación, las fuentes documentales a utilizar fueron textos especializados sobre el tema, artículos en revistas arbitradas, publicaciones en la red, investigaciones realizadas sobre la temática investigada. Cabe resaltar que haciendo uso de la hermenéutica se logró interpretar los significados de las ideas de los autores de los textos, pero conservando su singularidad en el contexto del cual forma parte.

Con respecto a la entrevista se tiene, de acuerdo a lo expresado por Cerda (2001) que 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.

El tipo de entrevista seleccionada para recabar la información fue la entrevista semiestructurada. 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.

Asimismo, en este trabajo se utilizará 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 evidente de un texto sin llegar a su contenido latente.

En lo que respecta a los instrumentos de recolección de datos, además del guion 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,

Rebolledo Pérez, C. B. (2024). Corpus teórico metodológico desde la dimensión social y axiológica para la integración laboral. *Dialógica, Revista Multidisciplinaria.* 21(3), 75-104.

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. 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.

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 unos factores bien estructurados del pensamiento, una realidad mental bien fundada, 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, es decir serian realidades neutras o plenamente ambiguas.

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 encuadramiento bibliográfico, sino que sea otra fuente esencial para el proceso de construcción de conocimiento que toda investigación debe aportar.

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. La triangulación como procedimiento de contraste contribuyó a lograr la credibilidad y validez del estudio entre los aspectos teóricos, los resultados de la realidad estudiada y la interpretación de ambos.

Publicación en Línea (Semestral) UPEL-Maracay (Venezuela)
DL: PPL201102AR3941
ISSN: 2244-7962
Edición Especial 2024. Vol. 21, Nº 3
Revista Multidisciplinaria Dialógica

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 todo de manera coherente y lógico hacia los resultados de la investigación en curso mejorándolo con los aportes de los autores reseñados en el arte teórico referencial después del trabajo de contrastación.

Procesamiento de información y hallazgos iniciales

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).

A continuación, se presenta en el cuadro 1, una matriz de información que revela los hallazgos y la opinión expresada por los sujetos de estudio seleccionados para la investigación.

Cuadro 1

Categorización de las Entrevistas

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 punto de		
6	vista y experiencias vividas en su ámbito		
7	laboral, sobre algunos aspectos concernientes a		
8	lo que usted considera se está llevando a cabo.		
9	También quiero pedirle por favor que me hable		
10	con la mayor sinceridad posible, ya que esta		
11	entrevista es anónima, no tenga miedo porque		
12	su respuesta será confidencial.		

Rebolledo Pérez, C. B. (2024). Corpus teórico metodológico desde la dimensión social y axiológica para la integración laboral. *Dialógica, Revista Multidisciplinaria.* 21(3), 75-104.

Publicación en Línea (Semestral) UPEL-Maracay (Venezuela)
DL: PPL201102AR3941
ISSN: 2244-7962
Edición Especial 2024. Vol. 21, Nº 3
Revista Multidisciplinaria Dialógica

P: ¿Qué significado le da usted a la discapacidad?		
R: Para mí la discapacidad es un concepto que evoluciona y que resulta de la interacción entre las personas con deficiencias y las barreras debidas a la actitud y al entorno, que evitan su participación plena y efectiva en la sociedad.		
P: ¿Cuál es su opinión en relación a la persona que tiene discapacidad y su integración laboral?	Interacción entre las personas Deficiencias Barreras Actitud y entorno	Discapacidad
R: Pienso que primero que nada se tienen que clarificar los términos integración laboral 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.		
P: ¿Considera usted que la persona con discapacidad debe dársele la oportunidad de trabajar?	Satisfacer la equiparación de los derechos Ámbito personal Entorno Social	Integración Laboral
R: Claro que sí, incluir a personas con discapacidad dentro de una organización va a generar un impacto muy positivo en la empresa, mejorando la reputación corporativa, promoviendo el trabajo en equipo, posibilitando un compromiso mayor con los valores, se aprende a ser más inclusivo y a aceptar la diversidad. Y bueno…dar el primer paso para contratar a personas con discapacidad es el mayor desafío.		
P: Considera usted que con el transcurrir de los años las personas con discapacidad han sido aceptados en la sociedad sin rechazo.		
R: Claro que sí, anteriormente el rechazo era fuerte, ya no, sus limitaciones tanto intelectuales como comunicativas les obligan a		

Rebolledo Pérez, C. B. (2024). Corpus teórico metodológico desde la dimensión social y axiológica para la integración laboral. *Dialógica, Revista Multidisciplinaria.* 21(3), 75-104.

55	desarrollar habilidades adaptivas que les hacen		
56	más empáticos, directos y con menos doblez, lo	Impacto positivo	
57	que genera un clima de convivencia y	Reputación	
58	afectividad que contribuye a mejorar el	Corporativa	Oportunidad
59	ambiente laboral en cualquier organización.	Promover trabajo en	
60	**P: ¿Cuál es su opinión, de que aún existe la**	equipo	
61	**creencia de que la persona con discapacidad**	Compromiso con los	
62	**lo asocian a una enfermedad?**	Valores	
63	**R:** Pues, fíjate la discapacidad no significa		
64	incapacidad y no es una enfermedad. La		
65	mayoría de las personas con discapacidades	Desarrollar	
66	puede trabajar, jugar, aprender y gozar de una	Habilidades	Aceptación
67	vida saludable y plena, y de hecho lo hacen.	Empáticos	
68	**P: Considera que a estas personas con**	Clima de Convivencia	
69	**discapacidad se les debe ayudar con talleres,**		
70	**capacitación y o adiestramiento que le**		
71	**permitan aprender para integrarse en el**	Trabajar	
72	**campo laboral.**	Jugar	Creencia
73	**R:** Claro que si… y existen organizaciones hoy	Aprender	
74	en día que dictan talleres donde aplican las		
75	estrategias para ellos de forma dinámica,		
76	obviamente buscando su entendimiento, lo		
77	que permite con esto que ellos se integran de		
78	una manera satisfactoria al campo laboral.	Talleres	
79	**P:** Bueno hemos culminado con la entrevista,	Estrategias	Capacitación
80	muchas gracias.	Entendimiento	
81	**R**: A la orden.		

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 punto de		
6	vista y experiencias vividas en su ámbito laboral,		
7	sobre algunos aspectos concernientes a lo que		
8	usted considera se está llevando a cabo.		
9	También quiero pedirle por favor que me hable	Afección	
10	con la mayor sinceridad posible, ya que esta	Deficiencia	Discapacidad
11	entrevista es anónima, no tenga miedo porque	Limitación a la	
12	su respuesta será confidencial.	actividad	
13	**P: ¿Qué significado le da usted a la**		

Rebolledo Pérez, C. B. (2024). Corpus teórico metodológico desde la dimensión social y axiológica para la integración laboral. *Dialógica, Revista Multidisciplinaria.* 21(3), 75-104.

Publicación en Línea (Semestral) UPEL-Maracay (Venezuela)
DL: PPL201102AR3941
ISSN: 2244-7962
Edición Especial 2024. Vol. 21, Nº 3
Revista Multidisciplinaria Dialógica

	discapacidad?		
	R: Realmente es una afección del cuerpo o la mente, o sea, deficiencia que hace más difícil que la persona haga ciertas actividades, es decir, limitación a la actividad, y que esta interactúe con el mundo que la rodea, teniendo restricciones a la participación.		
	P: ¿Cuál es su opinión en relación a la persona que tiene discapacidad y su integración laboral?	Derecho al trabajo	
	R: Pues fíjate, partiendo de que toda persona tiene derecho al trabajo, a la libre elección de su trabajo, a condiciones equitativas y satisfactorias de trabajo y a la protección contra el desempleo, sin discriminación alguna, bien lo dice allí en la Ley, sin discriminación, doy fe de que la organización que emplee a la persona con discapacidad le va a ser de mucho provecho a la vez que esa persona se va a sentir completamente útil.	Sin discriminación Provecho Útil	Integración Laboral
	P: ¿Considera usted que la persona con discapacidad debe dársele la oportunidad de trabajar?		
	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.	Niveles bajos de inclusión Brindar contratación Adiestramiento Inclusión	Oportunidad
	P: Considera usted que con el transcurrir de los años las personas con discapacidad han sido aceptados en la sociedad sin rechazo.		
	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	Sin Rechazo Sin discriminación	Aceptación

Rebolledo Pérez, C. B. (2024). Corpus teórico metodológico desde la dimensión social y axiológica para la integración laboral. *Dialógica, Revista Multidisciplinaria.* 21(3), 75-104.

Publicación en Línea (Semestral) UPEL-Maracay (Venezuela)
DL: PPL201102AR3941
ISSN: 2244-7962
Edición Especial 2024. Vol. 21, Nº 3
Revista Multidisciplinaria Dialógica

56	decir, que han sido aceptados completamente		
57	sin discriminación.		
58	**P: ¿Cuál es su opinión, de que aún existe la**		
59	**creencia de que la persona con discapacidad lo**		
60	**asocian a una enfermedad?**		
61	**R:** Si eso es cierto, aún existe la creencia de que		
62	la discapacidad es una enfermedad, y fíjate		
63	teniendo los términos claros, sabremos	Alteración de la salud	Creencia
64	diferenciar, pues la enfermedad, es la mera	Minusvalía física,	
65	alteración de la salud, que afectará por un	psíquica y sensorial	
66	período de tiempo, en cambio la discapacidad,		
67	es una situación no coyuntural sino		
68	permanente de minusvalía física, psíquica,		
69	sensorial de la persona.		
70	**P: Considera que a estas personas con**		
71	**discapacidad se les debe ayudar con talleres,**		
72	**capacitación y o adiestramiento que le**		
73	**permitan aprender para integrarse en el campo**		
74	**laboral.**		
75	**R:** Síííí, novedoso las organizaciones que	Talleres	
76	empleen y lleven a cabo talleres para capacitar,	Integración	Capacitación
77	los adiestren bien, pues así ellos se integrarán al	Estrategias	
78	campo laboral de una manera más fácil, de paso		
79	se sentirán importantes de que se les estén		
80	otorgando estrategias a poner en práctica para		
81	desenvolverse en el ámbito laboral.		
82	**P:** Bueno hemos culminado con la entrevista,		
83	muchas gracias.		
84	**R:** Siempre a la orden.		

Sujeto 3: Laboral

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		

Rebolledo Pérez, C. B. (2024). Corpus teórico metodológico desde la dimensión social y axiológica para la integración laboral. *Dialógica, Revista Multidisciplinaria.* 21(3), 75-104.

Publicación en Línea (Semestral) UPEL-Maracay (Venezuela)
DL: PPL201102AR3941
ISSN: 2244-7962
Edición Especial 2024. Vol. 21, Nº 3
Revista Multidisciplinaria Dialógica

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:** Bueno yo lo definiría como aquellas		
18	personas que presentan una condición		
19	física, intelectual, sensorial, y que para	Condición física,	
20	interactuar presentan restricciones en	intelectual, sensorial	Discapacidad
21	su participación plena y activa en la	Restricciones	
22	sociedad.		
23	**P: ¿Cuál es su opinión en relación a la**		
34	**persona que tiene discapacidad y su**		
25	**integración laboral?**		
26	**R:** En esta era que estamos viviendo		
27	toda persona con discapacidad debe		
28	integrarse al campo laboral, por		
29	qué?...Bueno	Interacciones sociales	
30	Con una visión positiva su calidad de	Independizarse	
31	interacciones sociales les permite la	económicamente	Integración Laboral
32	posibilidad de independizarse	Sentirse útil	
33	económicamente. También es un		
34	modo de realización personal y de		
35	sentirse útil para la sociedad. Además,		
36	es una forma de ocupar el tiempo		
37	realizando actividades.		
38	**P: ¿Considera usted que la persona**		
39	**con discapacidad debe dársele la**		
40	**oportunidad de trabajar?**		
41	**R:** Claro, de acuerdo que una persona		
42	con discapacidad debe trabajar, estos		
43	deben ser integrados e integradas	Integrados	
44	laboralmente, de acuerdo con sus	Habilidades	
45	habilidades, en tareas que puedan ser	Posibilidades	
46	desempeñadas por ellos y ellas, de	Supervisión y	Oportunidad
47	conformidad con sus posibilidades,	Vigilancia	
48	bajo supervisión y vigilancia.		
49	**P: Considera usted que con el**		
50	**transcurrir de los años las personas**		
51	**con discapacidad han sido aceptados**		
52	**en la sociedad sin rechazo.**		

Rebolledo Pérez, C. B. (2024). Corpus teórico metodológico desde la dimensión social y axiológica para la integración laboral. *Dialógica, Revista Multidisciplinaria.* 21(3), 75-104.

Publicación en Línea (Semestral) UPEL-Maracay (Venezuela)
DL: PPL201102AR3941
ISSN: 2244-7962
Edición Especial 2024. Vol. 21, Nº 3
Revista Multidisciplinaria Dialógica

	R: Años atrás las personas con discapacidad eran rechazados hoy en día no, la realidad actual permite visualizar como estas personas han sido aceptados sin discriminación, sin rechazo alguno a la sociedad en general, al campo laboral y eso es positivo para estas personas que presentan alguna discapacidad.	Sin Rechazo Sin discriminación	Aceptación
	P: ¿Cuál es su opinión, de que aún existe la creencia de que la persona con discapacidad lo asocian a una enfermedad?		
	R: Si existe aún la creencia, pero ante tanto información por redes, en el entorno laboral, educativo, ya uno tiene claro, de que la discapacidad puede limitar lo físico, lo mental, lo motor, y la mayoría de las personas con discapacidades puede trabajar, jugar, aprender y gozar de una vida saludable y plena, y de hecho lo hacen.	Limitar lo físico, mental, motor Trabajar Aprender Gozar de la vida	Creencia
	P: 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.		
	R: Sitio señor, adiestrarlos con talleres es maravilloso, porque allí se le da las estrategias para ellos poner en práctica a la hora de desempeñarse en lo laboral, generalmente cuando ellos se incorporan a trabajar dan siempre lo mejor, porque son entusiastas y emprendedores.	Talleres Estrategias Desempeño Entusiastas	Capacitación
	P: Bueno hemos culminado con la entrevista, muchas gracias.		
	R: A la orden.		

Rebolledo Pérez, C. B. (2024). Corpus teórico metodológico desde la dimensión social y axiológica para la integración laboral. *Dialógica, Revista Multidisciplinaria.* 21(3), 75-104.

Publicación en Línea (Semestral) UPEL-Maracay (Venezuela)
DL: PPL201102AR3941
ISSN: 2244-7962
Edición Especial 2024. Vol. 21, Nº 3
Revista Multidisciplinaria Dialógica

Continuando con la siguiente etapa planteada en el apartado metodológico, se expone a continuación, la *contrastación* de lo expresado por los entrevistados con el marco teórico, realizando un trabajo reflexivo y de cohesión entre ambos, el cual es presentado en el cuadro 2.

Cuadro 2

Contrastación y categorización preliminar de los aportes de los entrevistados.

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.	Intwin (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).

Publicación en Línea (Semestral) UPEL-Maracay (Venezuela)
DL: PPL201102AR3941
ISSN: 2244-7962
Edición Especial 2024. Vol. 21, Nº 3
Revista Multidisciplinaria Dialógica

Aceptación	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.	1. Arnaiz (2006), menciona que para la aceptación de las personas con discapacidad se debe tomar en cuenta lo siguiente: 2. Interactuar directamente con ellas, independientemente de que se encuentre acompañado de otra persona. 3. Sólo de considerarlo realmente necesario, y en una segunda instancia, dirigirse a quien lo/la acompaña. 4. No tratarles de manera condescendiente. 5. Evitar tratar o hablar de manera infantil.
Creencia	Los *seres humanos* tienen creencias de todo tipo. Están expresadas casi siempre como proposiciones o afirmaciones lógicas sobre el mundo real o imaginario.	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.
Capacitación	La capacitación juega un papel primordial para el logro de os 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 les encomienda.	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 en otras porque se considera que cuenta con las herramientas para asumirlas" (p.102).

Rebolledo Pérez, C. B. (2024). Corpus teórico metodológico desde la dimensión social y axiológica para la integración laboral. *Dialógica, Revista Multidisciplinaria.* 21(3), 75-104.

Publicación en Línea (Semestral) UPEL-Maracay (Venezuela)
DL: PPL201102AR3941
ISSN: 2244-7962
Edición Especial 2024. Vol. 21, Nº 3
Revista Multidisciplinaria Dialógica

A partir de esta contrastación preliminar, se ha hecho una primera triangulación para cada una de las categorías develadas, tal y como se había declarado en el apartado de la metodología. Dicho proceso ha sido sintetizado en el cuadro 3 que se expone a continuación.

Cuadro 3

Matriz de triangulación preliminar para las categorías develadas.

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).
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	La investigadora considera que toda organización debe implementar políticas inclusivas, donde pongan	Referente a la Integración Laboral Bisquerra (citado en Pelayo Pérez, 2012), señala: “la integración laboral es un

Rebolledo Pérez, C. B. (2024). Corpus teórico metodológico desde la dimensión social y axiológica para la integración laboral. *Dialógica, Revista Multidisciplinaria.* 21(3), 75-104.

	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.	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.	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).

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).

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

Rebolledo Pérez, C. B. (2024). Corpus teórico metodológico desde la dimensión social y axiológica para la integración laboral. *Dialógica, Revista Multidisciplinaria.* 21(3), 75-104.

Publicación en Línea (Semestral) UPEL-Maracay (Venezuela)
DL: PPL201102AR3941
ISSN: 2244-7962
Edición Especial 2024. Vol. 21, Nº 3
Revista Multidisciplinaria Dialógica

			que aprender para no volver a incidir en ellos" (p.76).

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).

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).

Rebolledo Pérez, C. B. (2024). Corpus teórico metodológico desde la dimensión social y axiológica para la integración laboral. *Dialógica, Revista Multidisciplinaria.* 21(3), 75-104.

Publicación en Línea (Semestral) UPEL-Maracay (Venezuela)
DL: PPL201102AR3941
ISSN: 2244-7962
Edición Especial 2024. Vol. 21, N° 3
Revista Multidisciplinaria Dialógica

Reflexiones transitorias generadas

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. Es importante, mencionar que las deficiencias refieren a situaciones que afectan la función corporal, las limitaciones de la actividad, son dificultades que se presentan para efectuar tareas y las restricciones de la participación son problemas que afectan directamente a intervención que puede hacer una persona con discapacidad a la hora de realizar un actividad de vital importancia. Por consiguiente, la discapacidad es una realidad compleja que evidencia una estrecha relación entre las características del organismo humano y las características de la sociedad en la que vive.

En la misma perspectiva, y de acuerdo a lo contemplado en el Art.5 de la Ley de personas con discapacidad, "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…" que produzca una discapacidad a la persona.

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

Rebolledo Pérez, C. B. (2024). Corpus teórico metodológico desde la dimensión social y axiológica para la integración laboral. *Dialógica, Revista Multidisciplinaria.* 21(3), 75-104.

Publicación en Línea (Semestral) UPEL-Maracay (Venezuela)
DL: PPL201102AR3941
ISSN: 2244-7962
Edición Especial 2024. Vol. 21, N° 3
Revista Multidisciplinaria Dialógica

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 las personas con discapacidad es necesario decir que estas personas tienen un porcentaje más alto de estar desempleadas, que las personas que no poseen ninguna discapacidad. Uno de los factores que influye en la empleabilidad a futuro de personas con discapacidad es la educación donde se evidencia que entre el veinte y treinta por ciento de los adolescentes con discapacidades no asisten a la institución, esto repercute en la preparación de este individuo para desempeñarse laboralmente, y es aquí donde se capacitan a 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 resultados; 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.

Referencias

Alba, C. y Moreno, M. (2004). *Necesidades educativas especiales.* Madrid: Narcea.

Arnaiz, L. (2006). La Integración De Las Minorías Étnicas: Hacia Una Educación Intercultural. *Curso: Formación Específica En Compensación Educativa e intercultural para Agentes Educativos.* 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, P. (1998). *La ilusión de la integración*. 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.*

Constitución República Bolivariana de Venezuela, (1961). Gaceta Oficial de la República de Venezuela, 662 (Extraordinario) Enero 23, 1961. Constitución de la República Bolivariana de Venezuela, (2000). Gaceta Oficial Gaceta Oficial Nº 5453. Marzo 24, 2000.

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

Díaz, R., (2011). Las premisas histórico-socioculturales de la familia mexicana: exploración desde las creencias y las normas. *Revista Mexicana de Investigación En Psicología*, 128-142.

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

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

Ley Orgánica para las Personas con Discapacidad (2006).

Ley Orgánica de Prevención de Condición y Medio Ambiente de Trabajo. (2005). Gaceta oficial 38.236

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. https://biblioteca.clacso.edu.ar/Panama/cela/20120717104229/discapacidad.pdf

López Melero, M. (2001): *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.

Organización Internacional del Trabajo (2015). Norma venezolana entorno urbano y edificaciones accesibilidad para las personas.

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

Villa, O. (2007). *Integración Educativa de las Personas con Discapacidad en Latinoamérica.* Revista Educere, 10 (33). 347-356 Disponible: https://ve.scielo.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1316-49102006000200019

Síntesis Curricular



Carmen Belén Rebolledo Pérez

Especialista en Educación para la Integración de las Personas con Discapacidades, egresada de la UPEL (2017). Magíster en Gerencia Administrativa, UNERG (2010). Diplomado en Capacitación para Profesionales No Docentes, UPEL (2007). Licenciado en Administración mención Recursos Humanos, egresada de la UNESR (2005). Amplia experiencia en el área de Recursos Humanos, Seguridad Industrial, Reclutamiento, Selección, Adiestramiento y Capacitación de Personal. Facilitadora activa de Talleres y Cursos de motivación a nivel general desde niños, adolescentes y adultos.