# La persona con necesidades especiales en el siglo XXI

**Autor:** Nurisnarda Lamas — ¿Cómo citar este artículo?

## Resumen

El artículo es la mirada sobre: la Ergonomía como una disciplina que busca que los seres humanos, con algún tipo de necesidades especiales: discapacidad y la tecnología trabajen conjuntamente en armonía al diseñar y mantener los productos, puestos de trabajo, equipos y otros en acuerdo con las características, insuficiencias y limitaciones humanas en el siglo XXI. De allí que este artículo se ha desarrollado a través de una investigación interdisciplinaria cuyo punto de partida es para lo que emplea métodos y técnicas provenientes de otras ciencias empíricas, como la anatomía, la fisiología, y la psicología, recurriendo a la consulta en las fuentes respectivas. Posteriormente la información recopilada se resume de manera analítica y se lleva a cabo un análisis crítico con el propósito de llegar a conclusiones como aportes a la investigación realizada. La primera necesidad metodológica con que nos encontramos es disponer de datos sobre las características humanas: sus dimensiones físicas, fuerza y resistencia, capacidad fisiológica, características sensoriales, capacidades mentales, sus respuestas psicológicas, entre otras.

**Palabras clave:** ergonomía, necesidades especiales, la tecnología, interdisciplinaria

## Summary

The article is the look on: ergonomics as a discipline that seeks that humans, with some kind of disability and technology work together in harmony when designing and maintaining products, jobs, equipment and others in accordance with the characteristics , Human needs and limitations in the 21st century. Hence, this article has been developed through an interdisciplinary research whose starting point is for what uses methods and techniques from other empirical sciences, such as anatomy, physiology, and psychology, resorting to consultation in sources Respectively. Subsequently the information collected is summarized analytically and a critical analysis is carried out with the purpose of reaching conclusions as contributions to the research carried out. The first methodological need we have is to have data on human characteristics: physical dimensions, strength and endurance, physiological capacity, sensory characteristics, mental abilities, psychological responses, among others.

**Keywords:** ergonomics, disability, technology

# Introduccion

Las personas con necesidades educativas especiales fue segregacionista alejándolas de su familia y la comunidad. A principios de los años 60 comenzó a manifestarse el interés de la sociedad. Al transcurrir los años, en 1975 se crea la Dirección de Educación Especial en Venezuela, el cual, rige las principales acciones para la Educación Especial como modalidad del Sistema Educativo Venezolano, en materia de política educativa, está fundamentado en los principios filosóficos y políticos de democratización, prevención, atención integral temprana, normalización e integración social, este último principio guarda relación con el estudio de caso.

Como es sabido, la Integración laboral garantiza a las personas con necesidades especiales, las mismas condiciones de vida que los demás ciudadanos y ciudadanos, derechos, garantías, deberes y formación profesional, que permite incorporarse como ente productivo a la comunidad donde se desenvuelve, presentándose en cuatro ámbitos: familiar, laboral, consejos comunales, los pueblos, y comunidades indígenas y demás organizaciones sociales de la comunidad en ejercicio del Poder Popular y en su condición de corresponsables en la educación; presentando la concepción de esta última dada la importancia que presenta para este estudio, la integración educativa como un proceso continuo y dinámico, que garantiza a los educandos con necesidades especiales con impedimentos físicos motora, la promoción, integración, la participación social y protagónica a través de una práctica social efectiva de relaciones de cooperación, solidaridad y convivencia entre las familias, la escuela la comunidad y la sociedad que facilite las condiciones para la participación en los diferentes espacios educativos y los posibilita en su quehacer social, y laboral. (Parra. 2003).

El problema se plantea a partir de la integración laboral para las personas con discapacidad para el año 2007, es planteada como un derecho, desde normativas legales en las cuales se exige que el 5% de los empleados posea alguna discapacidad.

De lo antes señalado se considera que se necesita conocer las competencias básicas laborales exigidas por la empresa para la incorporación de las personas con discapacidad física al campo laboral.

La realidad antes planteada tuvo como objetivo este estudio de caso al analizar la Ergonomía como una disciplina que busca que los seres humanos, con algún tipo de discapacidad y la tecnología trabajen conjuntamente en armonía al diseñar y mantener los productos, puestos de trabajo, equipos y otros en acuerdo con las características, necesidades y limitaciones humanas.

## Sustrato teórico

En la actualidad dar empleo a personas con necesidades especiales: con discapacidad motora es cada día un reto a la que se enfrenta las empresas ya que las personas con discapacidad una mirada sobre la persona que puede tener una vida autónoma, en defensa de los derechos y una vida productiva por lo que se interesan en promover la construcción social del conocimiento, capacitarse a nivel de técnico superior sino que también requiere de un espacio laboral para poner en práctica esas habilidades para la participación activa, consciente y solidaria en los procesos de transformación individual y social en el siglo XXI.

Por lo antes expuesto, existen empresas que contratan personas con necesidades especiales: motora, el cual tienden ser responsables, además realizan sus actividades laborales con gran calidad y precisión. Las personas con las necesidades especiales antes mencionadas, ponen en práctica sus habilidades a nivel intelectual.

Desde esta perspectiva hemos visto un aumento, en lo que se consideran como beneficios, entre las personas con discapacidad, al considerar los principios de Ergonomía, el cual llevará a diversos efectos positivos – que en general - se expresan en mejorar las lesiones, enfermedades profesionales, deterioro de productividad, habilidades y eficiencias socio-laboral, entre otros.

En este contexto los puestos laborales ofertados por las empresas al igual que sus funciones, considerando las habilidades, actitudes y destrezas requeridas para la ejecución de las mismas, facilitando así la construcción del perfil de competencias básicas requeridas por las empresas para la incorporación de estas personas.

Vale decir que, el desarrollo integral de los trabajadores con compromiso físico, ya que al afianzarse la construcción de este perfil y dar a conocer los aspectos tanto teóricos como prácticos, se evidenciaron sus debilidades y fortalezas, al diseñar los productos y los trabajos de manera de adoptar estos a las personas con compromiso físico, y otros elementos del sistema y no al contrario. Por ello, se busca que los trabajadores, con necesidades especiales y la tecnología analicen aquellos aspectos que abarcan el entorno artificial construido por el hombre, relacionado directamente con los actos, riesgos de traslados gestos involucrados en toda actividad de éste, de acuerdo con las características, necesidades y limitaciones humanas.

Cabe destacar que también tienen un efecto positivo, al mejorar la comodidad del trabador, la salud, la eficiencia, seguridad, la productividad del trabajador y bienestar de los usuarios y/o trabajadores.

De igual manera la Ley para las Personas con Discapacidad (2007), define a las personas con necesidades especiales como: aquellas cuyas características físicas, sensoriales, intelectuales o emocionales comprobadas, por exámenes psicológicos o diagnósticos médicos sean de tal naturaleza y grado que les impida adaptarse y progresar a través de los programas diseñados por los diferentes subsistema de sistema educativo venezolano, de igual manera aquellas personas que poseen aptitudes superiores y sean capaces de destacarse en una o más áreas del desenvolvimiento humano.

La ICFES (2003) presenta dos tipos de competencias básicas y competencias ciudadanas para efectos de este estudio de caso de inserción laboral, se consideraran las competencias básicas, con algunas adaptaciones realizadas por la autora y según lo planteado por Morales (2008) las competencias básicas laborales para la incorporación de las personas en situación de compromiso físico y motor es un conjunto de conductas observables, a través de la presencia de habilidades, actitudes y destrezas motoras para optar a un puesto laboral, las cuales requieren para su desarrollo de la mediación y la trasferencia de conocimientos de un espacio a otro, estas a su vez son el punto de partida para que las personas puedan aprender de manera continua y realizar diferentes actividades en los ámbitos personal, laboral, cultural y social.

Por otra parte, se tomará en cuenta estrategias de integración en el desempeño ocupacional de personas con necesidades especiales física o motora, la cual implica el perfeccionamiento de habilidades, además del análisis y evaluación ocupacional del trabajador y armar así el profesiograma. Así mismo se considera relevante destacar que la realidad laboral que hoy se presenta o se inscribe en el contexto de la evolución del mercado y de las tendencias tecnológicas y organizativas que se dan a nivel mundial.

Durante el proceso de incorporación laboral de las personas con o sin compromiso física motora, en el primero, básicamente se realizan adaptaciones del puesto a alguna necesidad especifica que posea el trabajador, sin perder la esencia del puesto como tal de la persona sin discapacidad. Es por ello que se deben emplear los mismos términos que se abordan dentro del contexto regular, en ambos casos, esto con la finalidad de mantener a la vanguardia el hecho pedagógico que se desarrolla dentro del quehacer educativo que según Morales (2008) son una serie de conductas, habilidades, conocimientos y destrezas que se asocian al éxito en el desempeño en un puesto de trabajo determinado, facilitando la incorporación de la población a cualquier ámbito laboral, el cual solo se requiere de una nueva estructuración por medio de la asociación.

Por su parte la Organización Internacional de Trabajo (2008) plantea que las competencias laborales se pueden definir de diferentes maneras, según el contexto en que se plantea y el enfoque epistemológico del cual se parte, la definición más elemental de competencia laboral

sería: las capacidades demostradas por la persona en situaciones concretas de trabajo.

En cuanto a las habilidades requeridas por las empresas la ejecución en los puestos laborales, de las personas con o sin discapacidad física, las mismas son consideradas importantes, asumiendo que las mismas pueden ser preparadas de manera funcional y individualizas para los puestos propuestos, facilitando así la estructuración de los trabajadores en los espacios laborales.

Sin embargo se tiene que, en cuanto a la Ergonomía del trabajo en el área de la gestión de los recursos humanos y que en el caso de las personas con necesidades especiales tiene un mayor interés, asimismo, las actitudes necesarias para la ejecución de las funciones en puestos laborales son en sumatoria considerados muy importantes, dejando claro el trabajo de las mismas en función de las competencias básicas para garantizar la eficiencia del servicio del recurso humano que se presente en las empresas.

En cuanto a la Ergonomía aplicado en los puestos de trabajo, conlleva obligatoriamente analizar las condiciones en que las personas discapacitadas o no que trabajan en nuestro país, además, las destrezas requeridas se mantienen en mayor frecuencia para el desarrollo de las funciones propuestas para los puestos laborales, así mismo, se consideran que estas son indispensables en su ejecución ya que la mayoría de las funciones guardan relación con la ejecución de la motricidad fina y gruesa, por lo tanto las facilidades de los trabajadores como su sitio de trabajo son los factores potenciales en el desarrollo de sus rutinas diarias de trabajo.

Y por último se tiene que, de acuerdo a todo lo antes expuesto, se presenta un acercamiento a un perfil de competencias básicas laborales para la ejecución de las funciones de los puestos propuestos por la empresa, para personas con discapacidad física motora, entre ellas tenemos: entregar la encomienda en las diferentes dependencias y recoger firma de control de entrega, distribuir correspondencia, seguir instrucciones orales y escritas, teléfonos (recibir y elaborar llamadas) y fax, poseer normas de cortesía para la entrega de encomiendas recepción del público, externo e interno, clasificar los sobres y encomiendas de acuerdo al orden de entrega, realizar lectura de los nombres departamentos para la entrega de sobres o encomiendas, realizar lectura del receptor que aparece reflejado en el sobre para su entrega, realizar conteo secuencial de encomiendas y sobres, poseer ubicación espacial para agilizar la entrega, poseer lateralidad para facilitar la ubicación del espacio, recolectar encomiendas para ser enviadas, recibir encomiendas para sea entregada en los diferentes departamentos, identificar carpetas donde va a ser archivado el material, recibir material para archivar, clasificar el material para archivar, codificar el material para archivar, de acuerdo al código establecido, efectuar la lectura de los documentos a archivar, archivar en los expedientes correspondientes los documentos recibidos, ubicar las carpetas nuevas en sus respectivos archivadores, entre otros. En este sentido, se describirá de manera cualitativa y cuantitativa las competencias básicas para la incorporación laboral de la persona con discapacidad física.

## Población

El estudio de, casos se describirá acerca de las características físicas y psíquicas exigidas a un trabajador/ra, además, las competencias básicas para la incorporación laboral de las personas. A partir de esa información se realizará un diagnóstico de la situación laboral de un caso, asimismo, se tomará en cuenta los principios Ergonómicos. La empresa ya han incorporado a 10 (diez) personas en situación de discapacidad, ya tienen más de dos años incorporando a personas con discapacidad, asimismo, están interesadas en incorporar más. Según Pick, S. y López, A. (1994), la población se define “como el conjunto de elementos, seres o eventos concordantes entre sí en cuanto a una serie de características, de la cuales se desea obtener alguna información”. Badal, M. (s/f), afirma que es “el conjunto de seres en las cuales se va a estudiar variable o evento, y que además comparten, como características comunes, los criterios de inclusión”. Según lo expuesto, una población es el conjunto de todos los casos que concuerdan con una serie de especificaciones.

## Persona con discapacidad física

### Análisis de un puesto de trabajo

Condición: Discapacidad motora, luxación congénita de cadera con desarrollo defectuoso de la región de cadera . Acortamiento de la pierna afectada, asimetría en la unión del tronco con los muslos, aumento en la rotación interna en la cadera, signos de inestabilidad, cojera unilateral o marcha contoneante.

- Nombre: M. J. P. V.
- Lugar de nacimiento: Caracas
- Fecha de nacimiento: 01-01-90
- Estudios: TSU Administracion (Colegio Universitario de Caracas) La Florida.
- Experiencia: 5 Años
- Estatura promedio: 1.72
- Limitación: Escaleras, baño y transporte son las principales barreras
- Experiencia: Ninguna
- Expetativa laboral: Sueldo xxx.xxx Bs.
- Disponibilidad: Inmediata
- Tipo de empleo: Tiempo completo
- Nivel de inglés: Básico
- Edad: 25 años
- Residente en: Los Cortijos
- Busca empleo en: Caracas
- Permiso de conducir: No
- Vehículo propio: No
- Estado civil: Soltero
- Permiso de trabajo: Si
- Nacionalidad: Venezolano

- Características físicas: Cojea de la pierna izquierda,
- Síntesis de la entrevista
- Diagnóstico: Luxacción congénita de cadera

Presenta discapacidad motora, el cual tiene su origen en un desarrollo defectuoso de la cadera, Bherman y Vaughan (1999). M. J., P. V. presenta de un déficit iniciado en la etapa intrauterina, detectado en el nacimiento. En este caso fue posible saber la evolución, lo que determinó la atención temprana. Presenta alguna inestabilidad en las caderas, detectado en el nacimiento. Asimismo se puede observar el acortamiento de la pierna izquierda afectada, una asimetría en los pliegues cutáneos de la unión del tronco y de los muslos. Aumento de la rotación interna de la cadera, signo de inestabilidad, movimientos ligeros.

Se observa retraso de la deambulación, una cojera unilateral o marcha contoneante. Problemas ortopédicos, conflicto de auto imagen y discapacidad.

La radiografía es una de las pruebas más importantes para la detección de la deformidad. La inteligencia es normal.

**Entrevistas**

M. J., P. V.se levanta a las 7 am para ir al Laboratorio P. El vive en Los Cortijos, Municipio Sucre, Caracas. Estudia administración Mercadeo en Universidad “Simón Rodríguez, en Palo Verde. Un lugar de fácil acceso para él. En su muleta recorre todos los días 2 Km que hay de su casa a su centro de trabajo, enfila a Los Ruices, pasa por la calle principal en dirección al Cafetal. Finalmente llega al laboratorio, Luego en la tarde es el mismo trayecto recorrido en horas de la mañana. Pero, cuatro veces en la noche va a la universidad. Es el mayor de cinco (5) hermanos, dice: - Para mí es complicado salir del sitio donde vivo. Ahora cuento con un una muleta que me donó la Misión “José Gregorio Hernández”, no agarro ningún autobús, pero en la vía los vehículos y las motos son un peligro. Llegando a su casa o la universidad, unas escaleras se convierten en gran obstáculo. Ya en casa le toca, estudiar y compartir con la familia. Reconoce que no debe caer en la depresión, por ello es alegre, se comunica con facilidad en su comunidad y otros ámbitos. Siempre hay en el camino que le falta el respeto, si es un niño no le hace caso pero si es un adulto se molesta y lo hace saber. - Dice, M. J.P. V.

La Dra. R.D., del servicio de Traumatología del Hospital “J.M. de Los Ríos”, explica, acerca del misterio genético de la Luxación Congénita de la Cadera. Aunque se trate de un déficit iniciado en la etapa intrauterina, no siempre es detectable en el nacimiento, ni es posible saber su evolución. Es por ello la dificultad de la atención temprana.

-“Hay muchos problemas que pueden conducir estas personas, luxación congénita de cadera de esta condición producto de una modificación genética que ocurre al azar. En caso que tenga un ser humano la condición de Luxación congénita de la Cadera recomienda llevar a M. J. P. V. a un

traumatólogo. En Caracas, el Hospital Ortopédico Infantil", es uno de los más solicitados, - expresa la Dra. R. D.

Presenta discapacidad física motora, el cual tiene su origen en un desarrollo defectuoso de la cadera, Bherman y Vaughan (1999). Máximo J. Pérez V., presenta de un déficit iniciado en la etapa intrauterina, detectado después del nacimiento. En este caso fue posible saber la evolución, lo que determinó la atención temprana. Presenta alguna inestabilidad en las caderas, Asimismo se puede observar el acortamiento de la pierna izquierda afectada, una asimetría en los pliegues cutáneos de la unión del tronco y de los muslos. Aumento de la rotación interna de la cadera, signo de inestabilidad a los movimientos ligeros.

Se observa retraso de la deambulación, una cojera unilateral o marcha contoneante. Problemas ortopédicos, conflicto de auto imagen y discapacidad.

La radiografía es una de las pruebas más importantes para la detección de la deformidad. La inteligencia es normal.

**Puesto de trabajo**

De acuerdo al puesto de trabajo, para persona con discapacidad física y motora, está diseñado a partir de tareas y ocupaciones, responder con eficacia y eficiencia, asimismo actividades tiene un acercamiento a un perfil de competencias básicas laborales para la ejecución de las funciones de los puestos propuestos por la empresa Laboratorio P: conocimientos, habilidades y potencial. Entre los medios, para ejecutar las actividades cabe destacar: tecnología usada y herramientas disponibles. Asimismo, las condiciones organizacionales como: relaciones humanas, clima laboral y por último las ambientales: lugar físico, iluminación, ruidos.

Según lo planteado por Caldazo (1996) el puesto de trabajo ,es un conjunto de actividades o tareas que se le asigna a una persona dentro de una organización constituido por un conjunto específicos de deberes y responsabilidades, que es a la vez geográfica, jerárquica, y funcional. Por ello, se comporta como un conjunto de actividades relacionadas con un objetivo, con aptitudes generales, ciertas capacidades concretas y conocimientos relacionados entre sí al relacionarse con las formas de funcionar internamente con los modos externos de relacionarse, es lo que se le domina puesto de trabajo.

Y según lo planteado por Cuesta (1997), presenta en su definición dos estructuras que debe coexistir en un puesto de trabajo, la estructura de proceso (lo que se hace) y la estructura de las personas que ejecutan los proceso (quien lo hace). Por lo antes expuesto, hay que determinar las competencias profesional que es exigible a la persona que ocupe en el puesto de trabajo con discapacidad.

Asimismo es relevante destacar que el cargo, es el conjunto de todas las tareas que debe realizar

un trabajador, por lo tanto, un cargo puede consistir en varias tareas como, se presenta un acercamiento a un perfil de competencias básicas laborales para la ejecución de las funciones de los puestos propuestos por la empresa, entre ellas tenemos: entregar la encomienda en las diferentes dependencias y recoger firma de control de entrega, distribuir correspondencia, seguir instrucciones orales y escritas, teléfonos (recibir y elaborar llamadas) y fax, poseer normas de cortesía para la entrega de encomiendas recepción del público, externo e interno, clasificar los sobres y encomiendas de acuerdo al orden de entrega, realizar lectura de los nombres departamentos para la entrega de sobres o encomiendas, realizar lectura del receptor que aparece reflejado en el sobre para su entrega, realizar conteo secuencial de encomiendas y sobres, poseer ubicación espacial para agilizar la entrega, poseer lateralidad para facilitar la ubicación del espacio, recolectar encomiendas para ser enviadas, recibir encomiendas para sea entregada en los diferentes departamentos, identificar carpetas donde va a ser archivado el material, recibir material para archivar, clasificar el material para archivar, codificar el material para archivar, de acuerdo al código establecido, efectuar la lectura de los documentos a archivar, archivar en los expedientes correspondientes los documentos recibidos, ubicar las carpetas nuevas en sus respectivos archivadores, entre otros. Se describirá de manera cualitativa y cuantitativa las competencias básicas para la incorporación laboral de la persona con o sin discapacidad.

**Identificación y naturaleza del puesto de trabajo**

El seleccionador debe identificar el puesto y localizar su ubicación departamental y geográfica. Deberá definir el tipo de trabajo, si corresponde al trabajo cualificado en el área de profesional universitario o del nivel técnico, o es trabajo manual o semi-cualificado, o de administración general. En esta etapa se determinará si el título del nombramiento concuerda con la función específica.

En este caso debido a la condición de la persona con o sin discapacidad, se toma en cuenta su condición intelectual, su capacidad, conocimientos, sus habilidades y potencial. Así como el clima laboral y ambiental.

**Descripción del trabajo**

Obtener información referente a qué trabajo específico tiene signado el puesto y al esfuerzo físico y/o mental requerido para realizar la persona con o sin discapacidad que ocupará el cargo. De allí que, la descripción del trabajo que proporcionará los datos que permitirá determinar cómo se ejecutará el mismo. Descripción del trabajo debidamente elaborada.

En efecto, el puesto que se le asigna para desempeñar su labor es el de Asistente Administrativo, específicamente del Laboratorio P., Los Ruices. Caracas.

**Requerimiento de capacidad**

El análisis del puesto, al valorar las diferentes tareas del trabajo y determinar su nivel de complejidad y dificultad, permitirá definir los requerimientos de capacidad y experiencia necesarios para desempeñar efectivamente el trabajo.

## Otros requerimientos

Un exhaustivo análisis del trabajo debe procurar obtener otras informaciones, tales como: Grado de discrecionalidad para tomar decisiones, responsabilidad del puesto, condiciones de trabajo, riesgo de trabajo, adiestramiento necesario, contratación, definir el puesto en la organización: ¿Qué se busca? ¿Cuáles habilidades ¿Qué conocimientos? … posee la persona con o sin discapacidad. ¿Qué tareas y responsabilidades? ¿Qué formación y experiencia requerida para el puesto? ¿Qué habilidades y características personales requeridas? ¿Qué factores clave de la cultura de su organización? ¿Qué estilo de dirección y su s implicaciones en una relación laboral efectiva? ¿Qué hacen los trabajadores: Tareas, funciones o actividades que ejecutan en el desempeño del puesto? ¿Cómo lo hacer cada tarea? ¿Qué recursos utilizan? ¿Qué métodos emplean? ¿Cómo la ejecutan? ¿Para qué hacen cada tarea? ¿Qué objetivos pretenden conseguir? ¿Cuál es el propósito? ¿Qué requisitos y calificaciones debe poseer el trabajador para realizar las tareas?

## Objetivos, análisis y descripción del puesto de trabajo

Entre los objetivos o posibles usos del análisis y descripción de puestos de trabajo cabe destacar los siguientes:

Reclutamiento. El análisis y descripción de puestos de trabajo proporciona información sobre las características que debe poseer el candidato/a a ocupar el puesto de trabajo y por tanto resulta de utilidad a la hora de determinar las fuentes de reclutamiento, esto es, aquellos lugares, centros, entre otros, donde es más probable que encontremos suficiente número de personas que se ajustan a los requisitos exigidos,

Selección de Personal. El análisis y descripción de puestos de trabajo proporciona datos suficientes para elaborar el perfil profesiograma en el que se especifican las características y requisitos tanto profesionales como personales que debe cumplir el candidato para desarrollar de forma adecuada las tareas y actividades propias del puesto. Esta información guiará la elección de la batería de pruebas psicológicas que se utilizará para medir las características aptitudinales y de personalidad que buscamos,

Formación. Comparando el ajuste existente entre los requisitos exigidos por el puesto y los conocimientos, aptitudes y características que aporta el candidato, podremos determinar la existencia de posibles desajustes que indiquen la necesidad de desarrollar acciones formativas encaminadas a subsanar las carencias y potenciar los aspectos positivos. De esta forma, una vez detectada la necesidad podremos diseñar e implementar los planes de formación más adecuados,

Evaluación del desempeño. Dado que la descripción de puestos nos indica las tareas, actividades, deberes y obligaciones de las que es responsable la persona que ocupa el cargo, dicha descripción nos servirá para determinar las competencias que la persona está desarrollando un rendimiento acorde a lo exigido por el puesto. Esto cobra especial relevancia si se está utilizando un procedimiento de evaluación por objetivos o por valores,

Valoración de Puestos. El análisis y descripción de puestos de trabajo constituye la herramienta básica a partir de la cual se determina el sistema de valoración de puestos a utilizar. Sin el análisis de puestos de trabajo no resultaría posible la posterior realización de la valoración, procedimiento mediante el que se pretende determinar el valor relativo de los distintos puestos que componen una organización.

## Profesiograma

A partir del análisis descriptivo del puesto de trabajo, se elabora el profesiograma de cargos que constituye el documento que sintetiza los principales requerimientos y exigencias que debe poseer el ocupante del puesto.

Según Armando, Cuesta S. (2000) el profesiograma, es el resultado de las actividades claves de ADPT, marca un hito metodológico fundamental y es un elemento esencial de conexión técnico – organizativo. Asimismo, es necesario apuntar que, que el profesiograma no constituye un documento estático en el tiempo y el espacio, por ello, representa perfiles de cargo o competencias con el desempeño del trabajo.

Por último, el profesiograma, es necesario durante el proceso de indagación al brindar la mayor información posible al personal implicado con las concepciones modernas del GRH. Por otra parte, en cuanto a la redacción del profesiograma no existe un esquema único de presentación y descripción de cargo, procurando iniciar cada frase con un verbo de acción. Así pues, el procedimiento y análisis y descripción de los puestos de trabajo utilizado debe brindar, para un proceso de selección, un análisis de las necesidades y/o evaluación del desempeño se concentrará la atención en aquellos datos que realmente interesen.

La identificación del puesto. El analista debe recurrir a la nómina y a las organigramas vigentes o investigación directa con los supervisores o supervisores. Denominar exacto, el lugar de trabajo, número de personas que ejercen el mismo cargo,

El objetivo del puesto. Recurrir a la nómina o la situación dentro del organigrama vigente,

Las responsabilidades del puesto. Es la explicación escrita de los deberes, las condiciones de trabajo, así como también, otros aspectos referentes a la responsabilidad del puesto de trabajo,

Las relaciones. En el seno de un equipo, animación, contactos, influencias sobre el trabajo de

otros que no tienen relación de supervisión con el puesto que se describe y que es ejercida a través del intercambio de información o de opinión. para resolver problemas, crear un ambiente integrador, fomentar la discusión abierta y de debate, líder del cambio y el talento humano con algún tipo de discapacidad,

Las condiciones físicas de trabajo. Descripción del lugar de trabajo, naturaleza del esfuerzo físico, riesgos posibles, así como las exigencias mentales inherentes al mismo. En cuanto a las exigencias mentales se consideran la concentración, reflexión, coordinación, juicio, discernimiento, etc., que el puesto requiera para el desarrollo de sus funciones, teniendo en cuenta tanto la frecuencia con que se los requiere cuanto la complejidad del razonamiento requerido. y la tecnología trabajen conjuntamente en armonía e iniciativa en los puestos de trabajo, equipos y otros en acuerdo con las características, necesidades y limitaciones humanas,

Requerimientos para ocupar el puesto. Deberán indicarse las condiciones mínimas que debería reunir el ocupante ideal del puesto que se describe los cuales no coincidirán necesariamente con los que posee el ocupante real del puesto:

- Estudios. Nivel mínimo y la especialidad de los estudios formales requeridos, se refieren a aquellos que se adquieren fuera de la empresa, con sus propósitos genera y no necesariamente para un puesto específico,

- Cursos de especialización. Se especificaran aquellos cursos o actividades complementarias que proveen conocimientos particulares especializados y que se consideran necesarios para el cumplimiento de las tareas del puesto,

- Experiencia previa y entrenamiento. Se indicará el tiempo mínimo de trabajo como para una persona de características medias y con el nivel de estudios ya descrito, esté en condiciones de ejercer satisfactoriamente todas las funciones y salarios, pensiones de jubilación, primas, beneficios, posibilidades de promoción.

De acuerdo con el criterio de los autores consultados en la literatura especializada.

## P. de Venezuela. Un poco de historia

La misión de la empresa es trabajar junto por un mundo más saludable. Nos dedicamos a la noble labor de llevar una labor con una mejor atención médica a más personas de todo el mundo.

La industria farmacéutica P., es una empresa con 158 años, con 90.000 trabajadores alrededor del mundo y cerca de 800 en Venezuela. La primera industria farmacéutica de Venezuela y el mundo. Líder n 14 de 30 categorías terapéuticas. Ubicado entre las 25 empresas más grande en volúmenes de venta en el mundo, asimismo, la principal del de toda la industria en inversión e investigación, entrenamiento de nuestros trabajadores e inversión social.

P. es una empresa farmacéutica de clase mundial líder en negocio de la farmacia, cuyo fin, es tener el mejor lugar de trabajo y oportunidades en las áreas del negocio, asimismo, ofrece un equipo que trabaja para la salud mundial.

La empresa busca líderes cuyos propósitos son, mantener el enfoque de sus resultados, crear un ambiente integrador, fomentar la discusión abierta y de debate, líder del cambio y el desarrollo de la gente, los seres humanos con algún tipo de discapacidad y la tecnología trabajen conjuntamente en armonía al diseñar y mantener los productos, puestos de trabajo, equipos y otros en acuerdo con las características, necesidades y limitaciones humanas.

El propósito de los valores es trabajar juntos para un mundo más saludable, aplicar innovaciones científicas para mejorar la salud mundial, satisfacer las necesidades de los clientes y enfocarse en cada momento en ellos. Esto implica la innovación es la clave para mantener la salud y mantener el crecimiento y la rentabilidad de P., exigimos a nosotros y de los demás los más altos principios éticos y los productos son de la mejor calidad, la tecnología trabaja en armonía con los puestos de trabajo y equipos de acuerdo con las características, necesidades, intereses y limitaciones de las personas al trabajar junto por un mundo más saludable. Al respecto, nos dedicamos a la noble labor de llevar una mejor atención a más personas de todo el mundo.

P. es una empresa farmacéutica de clase mundial líder en la industria farmacéutica con los más altos principios éticos, los productos son de la mejor calidad, la tecnología trabaja en armonía con los puestos de trabajo y equipos de acuerdo con las características, necesidades, intereses y limitaciones de las personas, al trabajar juntos por un mundo más saludable.

En cuanto al desempeño, realizan un esfuerzo continuo por mejorar el rendimiento de las personas midiendo cuidadosamente los resultados y asegurándose de jamás poner en juego la integridad y el respeto por las personas. Asimismo, reconoce que los trabajadores de la empresa P., son las bases del éxito de la industria farmacéutica, es una empresa con 158 años, valorando la diversidad de su personal como fuente de fortaleza y cambios. Siempre brindándole un trato respetuoso y digno de sus empleados.

Es importante acotar que una compañía de éxitos trabaja en equipo con sus trabajadores, a menudo trascendiendo los límites geográficos y de la organización para satisfacer las necesidades e intereses cambiantes de los clientes.

## Persona con discapacidad física motora

### Análisis del puesto de trabajo

Análisis del puesto de trabajo, se divide en los aspectos siguientes:

- Identificación: M. J., P. V.

- Sexo: Masculino
- Sueldo: XXX Bs.
- Nombre del Cargo: Asistente Administrativo de Almacén.
- Dirección de trabajo
- P Industria farmacéutica. Avenida principal de Los Ruices. Caracas.
- Adiestramiento: dos meses. - Selección: nómina
- Cargo del jefe inmediato: Jefe de Almacén

Descripción del puesto. Responsable de los procesos administrativos de información de la gestión en las áreas de materia prima del Laboratorio P.

Habilidad mental e iniciativa: Participa con frecuencia en toma de decisiones, comprende y sigue instrucciones del jefe de almacén definidas; asimismo, participa en la toma de iniciativa de alguna importancia para resolver problemas, realiza un ambiente integrador, participa en conversaciones y discusión abierta y de debate como hablante y como oyente con adecuación al contexto situacional y respeto a las ideas haciendo uso de las normas de interacción social con actitud crítica, reflexiva, y creativa; participa en el liderazgo, el cambio y el talento humano con algún tipo de discapacidad y la tecnología; al trabajar conjuntamente en armonía e iniciativa en los puestos de trabajo, equipos y otros en acuerdo con las características, necesidades y limitaciones humanas. Además, presenta trabajo complejo para revisión el cual debe tomar decisiones oportunas al realizar movimientos de inventarios, materia prima y documentos.

Habilidad manual y tecnológica: Afianza el desarrollo de la capacidad en el manejo del equipo tecnológico, participa en la coordinación el dispensado de medicamentos del laboratorio en ausencia del coordinador de dispensado, realiza adecuadamente el manejo de los sentidos y movimientos óculo-manual, considerando las dificultades corporales en las piernas en el equilibrio,

Supervisión ejercida: participa adecuadamente al aplicar técnicas y asume la administración al asignar, instruir recepción de materia prima, programación e inventario de materia prima; asimismo, aprobación y recolección de insumos; además, realiza supervisión administrativa de inventarios. Por otra parte, supervisa salida de materia prima a través de las órdenes de producción, requisiciones o solicitud. Asume la supervisión de dispensado,

Responsabilidad: procesa salida, solicitud, admisión, ubicación órdenes de producción y de insumos; cargar y reporta control de inventarios, asistente de dispensado, archivador de inventario, recepción de materia prima, apoyo de oficina y almacén y control de dispensado de alcohol,

Responsabilidad por contactos: participa dentro de las funciones con el personal de la organización al entregar documentación a la organización de documentos, departamentos al reportar gestión,

Responsabilidad por errores: participa en la atención y cuidado permanente al realizar su trabajo con el fin de evitar errores en la gestión de recepción de materiales, de almacén, recepción de materiales de oficina, salidas de orden de producción,

Esfuerzo mental: participa en el ejercicio del cargo, atención y concentración; realiza los cálculos de matemática, solución de problemas y aplicación de criterios y conocimientos; participa en la administración y control de todos los inventarios al procesar salida y entrada de materia prima.

- Relaciones con otros puestos
- Personal de apoyo del Jefe Almacén
- Calificación técnica
- Grado I

**Habilidades y conocimientos requeridos**

Reconoce la capacidad, disposición e inteligencia para inventarios, insumos, control de documentos, fluidez de las comunicaciones en las diferentes áreas, habilidad para tratar con las personas, facilidad en la expresión oral y escrita y conocimientos básicos administrativos y tecnológicos,

Cualidades Físicas reconoce el grado de concienciación hacia los beneficios de la salud y la prevención de riesgos laborales; capacidad de orientación, coordinación y movilidad con muleta,

Características personológicas necesarias, posee cualidades lógicas es como una cajita de herramientas en las cuales siempre busca solucionar y motivar, potenciar, disposición, capacidad flexible y fiable, competente y nivel de compromiso y útiles para una variedad de tareas al gestionar a tiempo, controlar con las diferentes áreas administrativas, pero, especialmente en almacén,

**Aspecto comunicativo**

Participa en la comunicación, Intercambio de información, ideas y criterios; asimismo, se comunica en las diferentes áreas o departamentos del laboratorio,

**Aspecto interactivo**

Participa en Intercambio de ayuda, cooperación en la comunicación, de acciones de planificación de la actividad,

**Función afectivo-valorativa**

Asegura la administración y control de todos los inventarios según los SOPS correspondientes.

Asimismo, el aseguramiento de la entrega de documentos a los diferentes departamentos,

Esfuerzo físico: Manejo coordinado de los movimientos el grado de esfuerzo físico que realiza en sus labores considerando el equilibrio, la precisión, la dirección y la fuerza que requiere de un esfuerzo ligero al manejar objetos de poco peso adoptando posiciones incómodas, esporádicamente, al realizar procesos administrativos de la información de la gestión en el área de materia prima,

Condiciones ambientales: el ambiente laboral, el medio ambiente humano y físico en que se desarrolla el trabajo cotidiano es adecuado y por lo tanto en la productividad, por ello, es normal: ruido, temperatura y congestión,

Espacio de trabajo: la decoración del medio ambiente es de tonos claros, el almacén produce tranquilidad, la dimensión de los puestos de trabajo poseen una dimensión adecuada para moverse en ella, asimismo, la temperatura y la humedad es adecuado para el almacén, también ruido e iluminación son también importante para que los trabajadores permanezcan cómodos,

Iluminación en el puesto de trabajo e incluso la luz eléctrica y natural dependiendo de la hora del día, asimismo, la luz es de color mate,

Orden y la limpieza: es esencial, en el puesto de trabajo ya que cada cosa está en su sitio,

Ruido: no se produce en la oficina excepto lo necesario, por ello, los focos de ruido como impresora, fotocopiadora, fax, entre otros permanecen alejados de los trabajadores en espacios aptos para tal fin.

Temperatura: ideal se encuentra entre 25º y 26º y el nivel de humedad entre 60 y 70 HR.

Mobiliario: es muy importante, ya que la postura de las personas es de gran preocupación porque el mobiliario debe adaptarse a la persona de acuerdo a sus necesidades, son de color mate para evitar reflejo. Esto implica que la línea de trabajo está en línea horizontal. Las sillas tiene cinco patas con la finalidad de que antideslizantes para evitar movimientos involuntarios, en ellos hay un soporte de archivos para evitar los movimientos incómodo.

## Reflexión

Una vez realizada el estudio de caso, se deriva, que la integración laboral para las personas con discapacidad para el año 2007, se planteada como un derecho en las normativas legales en las cuales se exige que el 5% de los empleados posea alguna discapacidad. Es por ello, la importancia de evaluar las posibilidades de empleo de una persona con necesidades especiales a partir de un análisis ocupacional. Así que, surge la necesidad de conocer las competencias básicas laborales exigidas por la empresa para la incorporación de las personas con compromiso físico en

el campo laboral en el siglo XXI.

Por otra parte, la Integración laboral garantiza a las personas con necesidades especiales, las mismas condiciones de vida que los demás ciudadanos, educación y formación profesional que permitan incorporarse como ente productivo a la comunidad donde se desenvuelve, presentándose en cuatro ámbitos: familiar, laboral, comunitario y educativa. La concepción de la importancia que presenta para este estudio de caso, una mirada la integración laboral como proceso continuo y dinámico, que garantiza a las personas con necesidades especiales con compromiso físico motor, la participación social y protagónica en los diferentes espacios y los habilitan en su quehacer social, es por ello, que la Ergonomía conlleva, a diseñar los productos y los trabajos de manera de adoptar estos a las personas relacionadas con las interacciones humanas, con algún tipo de necesidades especiales y otros elementos del sistema.

Por lo antes expuesto concluyo como investigadora que, la ergonomía busca que los seres humanos, con algún tipo de discapacidad física motora analicen aquellos aspectos que abarcan el entorno artificial construido por el hombre, relacionado directamente con los actos y gestos involucrados en toda actividad de éste, de acuerdo con las características, necesidades y limitaciones humanas. Cabe destacar que, también tienen un efecto positivo, al mejorar la calidad de vida del trabador, salud, eficiencia, seguridad, la productividad del trabajador y bienestar de los usuarios y trabajadores.

Los beneficios en el lugar del trabajo de los seres humanos, con algún tipo de necesidades especiales, reporta mejora económica dada las condiciones laborales más sanas y seguras. El más evidente, beneficio, es el aumento de la productividad a través de factores como la excelente iluminación, la temperatura y otros mejoran las condiciones laborales y por ende, pueden influir en el beneficio de la salud de los trabajadores. Es por ello, la importancia de la salud, relacionados con el lugar de trabajo del empleado, la disminución del riesgo laboral a través de las herramientas diseñadas adecuadamente, asimismo, el diseño del lugar de trabajo porque permite rendimiento laboral.

Es importante señalar que en el lugar del trabajo de los seres humanos aplica los principios Ergonómicos al a fin de beneficiar a las personas para aumentar la eficiencia socio-laboral. En otras palabras, para hacer que el trabajo se adapte al trabajador y este redunde en beneficio del mismo empleado.

Por otra parte, el objetivo principal de la evaluación del puesto de trabajo es obtener un rendimiento máximo al diseñar algunas tareas y/o actividades para que las personas con discapacidad física motora no puedan sufrir daños o lesiones. Además, mejora las condiciones físicas que rodean al ser humano y que influyen en el desempeño al realizar diversas actividades tales como el ambiente térmico, vibraciones, nivel de iluminaciones, mobiliario, iluminación con el fin de incrementar el desempeño seguridad y confort de quienes laboran.

Asimismo, es necesario precisar la importancia del profesiograma en el ámbito laboral ya que sobre este aspecto, es una tendencia actual que garantiza los perfiles de cargos o perfil por competencia se mantengan consecuente con esa tendencia, de manera que no signifique encasillamiento o traba legal, sino un marco referencial, flexible y coherente con un perfil amplio, propiciando el enriquecimiento del desempeño o trabajo. Es recomendable establecer un procedimiento para el análisis y descripción de puestos de trabajo y a partir de este elaborar el modelo de profesiograma de cargos, que permita recoger toda la información necesaria acerca de las características y requisitos del candidato para ocupar el puesto laboral.

El estudio de caso, de persona con necesidades especiales es considerando necesario tener como punto de partida las exigencias de contexto laboral que hoy se nos presenta, garantizando el fin último la inserción del individuo en el ámbito laboral de acuerdo a sus capacidades e intereses ya que no deben promover lástima, pesimismo, o sentimiento de minusvalía, debe ser, por excelencia contextos desarrolladores donde se encuentren superándose, perfeccionándose, con optimismo y superación a pesar de las agudas críticas de partidarios inflexibles y lo que se puede lograr muchos lo han demostrado en la práctica.

El estudio de caso surge por la necesidad de dar respuesta a un perfil de competencias laborales, para la persona con discapacidad física motora como: deambulación, cojera unilateral o marcha contoneante, problemas ortopédicos, conflicto de auto imagen y discapacidad. Durante el desarrollo de la misma se considera como acierto el apoyo por parte de la empresa Pfizer, ya que las mismas muestran interés en la creación de puesto laboral en función a las necesidades laborales del trabajador. Como empresa busca líderes. cuyos propósitos es mantener el enfoque de sus resultados, crear un ambiente integrador, fomentar la discusión abierta y de debate, líder del cambio y el desarrollo de la gente, los seres humanos con algún tipo de discapacidad y la tecnología trabajen conjuntamente en armonía al diseñar y mantener los productos, puestos de trabajo, equipos y otros en acuerdo con las características, necesidades y limitaciones humanas se consideran fundamentales el apoyo de los expertos en el área de trabajo de acuerdo con las características, habilidades, necesidades y limitaciones humanas.

## Bibliografía

- Badal, M. (s/f). Investigación en las ciencias sociales. México: Editorial Trillas
- Bherman y Vaughan (2003).Educación especial. Discapacidad motora e impedimentos multiples. España: Mc.Graw.Hill.
- Arco, J. (2004 ). Necesidades educativas especiales. España: Mc.Graw.Hill.
- Shea, T. y Bauer, A. (2000). Educación especial. México: Mc.Graw.Hill.
- Cadalzo, Yanela (1996). Los perfiles de los puestos de trabajo: Base fundamental en la organización de la Gestión de los Recursos Humanos. Tesis.
- Constitución de la República Bolivariana de Venezuela. Gaceta oficial de la República Bolivariana de Venezuela No 5.453. (Extraordinaria), Marzo de 2000.
- Cuesta, Armando (1997). Tecnología de Gestión de Recursos Humanos. La Habana:

Ediciones FAR.
- Ducci, María (1997). El enfoque de competencia laboral en la perspectiva internacional, en: Formación basada en competencia laboral. Montevideo: Cinterfor/OIT.
- La ICFES (2003). Competencias básicas y competencias ciudadanas para efectos de este estudio de caso de inserción laboral.
- La OIT Organización Internacional de Trabajo (2008) Organismo especializado de la ONU. Competencias laborales.
- Ley Orgánica de Educación (2009) Gaceta oficial de la República Bolivariana de Venezuela No 5929. (Extraordinaria), 15 de agosto.
- Ley Orgánica del Trabajo (2007). Gaceta Oficial de la República Bolivariana de Venezuela Número 38.598, enero 2007.
- Ley para las Personas Discapacitadas (2007). La Asamblea Nacional de la República Bolivariana de Venezuela Gaceta Oficial Número 38.598.
- Louart, Pierre (1994). Gestión de los recursos humanos. Barcelona: Ediciones Gestión 2000.
- Parra (2003). Integración laboral a las personas con necesidades especiales. México: Limusa.
- Pick, S. y López, A. (1994). Cómo investigar en ciencias sociales. México: Editorial Trillas.
- Ministerio de Educación, (1997) . Conceptualización y política de la atención de las personas con necesidades educativas especiales en cuanto a educación y trabajo de la Dirección de Educación Especial. Caracas.
- Ministerio de Educación, (1997). Conceptualización y política del área de impedimentos físicos de la Dirección de Educación Especial. Caracas.
- Morales, C. (2007). Modelos de Competencias Laborales. . Barcelona: Ediciones Gestión 2000.
- SENA, (2002).Dirección de Formación Profesional, Manual para diseñar estructuras curriculares y módulos de formación para el desarrollo de competencias en la formación profesional integral. Bogotá, Colombia.
- Sikula, F.(1989). Administración de R.H: Conceptos Prácticos. México: Limusa.

**Autora:** Dra. Nurisnarda Lamas. Profesora de Postgrado. Universidad Pedagógica Experimental Libertador- Instituto de Mejoramiento Profesional Magisterio. Centro de Atención Caracas-Venezuela. Correos: nurislamas@hotmail.com y nurislamas13@gmail.com

La autora es Técnico Superior en Educación Preescolar, Colegio Universitario de Caracas. Caracas, Venezuela; Licenciada en Educación Inicial, Universidad Simón Rodríguez. Caracas, Venezuela; Profesora de Educación Integral, Instituto de Mejoramiento Profesional del Magisterio; Universidad Pedagógica Experimental Libertador. Caracas, Venezuela; Ciencias Sociales mención geografía, Universidad Pedagógica Experimental Libertador. Caracas, Venezuela; Especialista en Planificación y Evaluación. Universidad Santa María. Caracas, Venezuela; Magíster en Educación Especial Integral. Universidad Latinoamericana y del Caribe.

Caracas, Venezuela; Doctor Innovaciones Educativas, Universidad Nacional Experimental de las Fuerzas Armadas. Caracas, Venezuela; Doctor Ciencias de la Educación en la Universidad Latinoamericana y del Caribe; Postdoctorado Instituto de Mejoramiento Profesional del Magisterio; Universidad Pedagógica Experimental Libertador. Caracas, Venezuela. Actualmente docente de la Universidad Pedagógica Experimental Libertador UPEL de la República Bolivariana de Venezuela.

**[N. del E]** Las tablas contenidas en este artículo aparecen en el documento original, en formato de MsWord.