



**Percepción de RRHH frente al uso de TIC en el proceso de selección en personas
con discapacidad física.**

Sandy Johana Pérez Rivera

CÓDIGO: 20251817101

Universidad Antonio Nariño

Programa Psicología

Facultad de Psicología

Riohacha, Colombia

2022

Sandy Johana Pérez Rivera

Percepción de RRHH frente al uso de TIC en el proceso de selección en personas con discapacidad física

Proyecto de grado presentado como requisito parcial para optar al título de:
Psicólogo

Director (a):

Título (Psicólogo) y nombre del codirector(a)

Línea de Investigación:

Cultura organizacional, facultamiento y perdurabilidad organizacional, Grupo de Investigación
Esperanza y Vida

Universidad Antonio Nariño

Programa psicología

Facultad de psicología

Riohacha, Colombia

2022

NOTA DE ACEPTACIÓN

El trabajo de grado titulado “**Percepción de RRHH frente al uso de TIC en el proceso de selección en personas con discapacidad física**”

Cumple con los requisitos para optar

Al título de Psicólogo.

Firma del Tutor

Firma Jurado

Tabla de contenido

Abstract	8
Introducción	9
Planteamiento del problema.....	10
Objetivos	18
Objetivo general	18
Objetivos específicos.....	18
Justificación	19
Marco teórico	23
Inclusión	23
Concepto de inclusión laboral	24
Concepto y tipos de discapacidad física	27
Administración de RRHH	27
Sistemas de los procesos de administración de RRHH	28
Subsistemas de integración de RRHH.....	28
Uso de TIC En gestión de RRHH.....	29
Marco contextual	32
Línea de investigación	43
Diseño metodológico	43
Tipo de investigación	43
Fuente de información.....	44
Instrumento.....	45
Procedimiento.....	47
Aspectos éticos	47
Análisis de datos.....	49
Resultados.....	50

Percepción de importancia	50
Percepción de la aplicabilidad.....	1
Percepción de la funcionalidad	1
Discusión.....	1
Conclusiones.....	3
Recomendaciones	6
Apéndice	11
Referencias bibliográficas.....	8
Anexos.....	¡Error! Marcador no definido.
1. Aspectos éticos.....	11
2. Ley 1090 de 2006.....	11

TABLA DE FIGURAS

Figura 1. Mapa proceso Escaleras de Colombia SAS.....	33
Figura 2. Mapa de proceso TUVACOL S.A.....	34
Figura 3. Mapa proceso Agencomex Ltda.....	35
Figura 4. Mapa proceso FABCOM S.A.S.	36
Figura 5. Mapa de proceso Benchmark Genetic S.A.S.....	37
Figura 6. Mapa de proceso DINACOL S.A.S.	38
Figura 7. Mapa de proceso inversiones DuQuin S.A.S	39
Figura 8. Mapa de proceso Veneplast.....	40
Figura 9. Organigrama Murano Trade Center SAS	41
Figura 10. Mapa de proceso Moukarzel S.A.S.	42
Figura 11. Mapa red semántica del objetivo específico 1.....	1
Figura 12. Mapa red semántica del objetivo específico 2.....	1
Figura 13. Mapa red semántica del objetivo específico.....	1
Figura 14. Mapa mental	1

Tablas

Tabla 1. Test de preguntas de la entrevista 46

Tabla 2. Cronograma del proyecto de investigación **¡Error! Marcador no definido.**

Abstract

The TIC have turned the organizational structure upside down; this technological advance has generated different effects, perceptions and expectations both in the organization and in the collaborators. It has opened up new alternatives for those candidates who have a disability. This research aims to reveal the perception of those responsible for the human resources process within organizations regarding the use of TIC in psychotechnical tests for the selection of candidates with hearing disabilities. The qualitative research method was used.

Keywords: technology, organization, hearing disability, perception, psychotechnical tests, human resources.

Introducción

Debido a la cantidad de personas con discapacidad física a nivel mundial y que son una población económicamente activa para laborar, además a lo anterior las restricciones que tienen las organizaciones para la vinculación de estas personas, el proyecto de investigación pretende conocer cuál es la percepción responsables del proceso de talento humano con respecto al uso de las TIC en la realización de las pruebas psicotécnicas para de selección de candidatos con discapacidad física en empresas de la ciudad de Cartagena para tener información que puedan ser fuente para solucionar o aportar a la inclusión laboral.

Se desarrolla mediante encuestas con preguntas abiertas a responsables de procesos de talento humano y específicamente a psicólogos que ocupan este cargo ya que son quienes ejecutan y pueden tener la situación problema dentro de sus organizaciones.

Como conclusión se evidenció una percepción positiva por parte de los responsables en cuenta al uso de las TIC, son importantes porque apoyan a cumplir con la eficacia de las actividades incluyendo las pruebas psicotécnicas para candidatos, en cuanto a su aplicabilidad ven las herramientas informáticas web como un aliado estratégico y son usadas definitivamente y para la funcionalidad pretenden que las TIC apoyen todo el proceso desde la búsqueda de candidatos hasta su vinculación.

Planteamiento del problema

En la actualidad nos encontramos frente a una realidad, y es que el internet se ha convertido en la herramienta principal a la hora de postularse para un cargo, pero también esta herramienta es clave para las organizaciones a la hora de ofrecer una vacante. El 60% de las personas que buscan trabajo utilizan internet como principal recurso, por lo cual la postulación está en constante ascenso, de ahí que el problema actual de los reclutadores no sea la cantidad, sino la calidad de los CV recibidos, según un estudio de la bolsa de trabajo por Internet (Dessler & Varela, 2011). Por otro lado, este proceso es duramente criticado por la manera en la que se aplican las pruebas, pero aún más se cuestiona el fenómeno de la discriminación a candidatos en condición de discapacidad.

Ahora bien, Las personas con discapacidad se enfrentan a una de las tasas de desempleo más altas y una mayor probabilidad de ser económicamente inactivas que las personas sin discapacidad, es así que, en el mundo existe un vínculo innegable entre la discapacidad, la pobreza y la exclusión. La falta de igualdad de oportunidades de empleo para las personas con discapacidad constituye una de las causas subyacentes de la pobreza y la exclusión de dichas personas. Según la Organización Internacional del Trabajo (OIT) el 85% de las personas con discapacidad en edad de trabajar dentro de América Latina y el Caribe, no tienen un empleo (Guerra et al., 2016)

A nivel global el uso de las TIC y el desarrollo en las tecnologías en las últimas décadas, han dado un gran impulso a nuevos medios de comunicación, dentro de las organizaciones

también se han realizado cambio estructural de cara a la evolución de las tecnologías, especialmente enfocada a la implementación y uso de las TIC en las empresas como medio para una mayor competitividad a largo plazo y mejor rendimiento general (Pita, 2018).

En Colombia Desde 1948 con la Declaración Universal de los Derechos Humanos se hace explícita la necesidad de atender la población que cuenta con alguna discapacidad. En Colombia, el sector público y privado participa en el sistema de acciones que permiten a las personas con discapacidad desarrollar sus actividades en igualdad de oportunidades y sin discriminación, con el apoyo del desarrollo de aplicaciones tecnológicas. Con el inherente interés de la sociedad por responder a las necesidades de las personas que presentan discapacidad y de eliminar barreras y prevenir la discriminación negativa, Colombia no solo se acoge a los acuerdos internacionales, sino que cuenta con su propia legislación que señala acciones de inclusión de manera sistemática para mejorar la accesibilidad e incorporación a la cotidianidad. El desarrollo de aplicaciones tecnológicas de apoyo es diverso y de acuerdo con el estudio realizado, conllevan a una inclusión progresiva de las personas con discapacidad física. (Cortes Vargas & Blanco Sarmiento, 2017).

Debido a que las nuevas generaciones tienen acceso constante a los equipos tecnológicos, ya no se buscaría ofertas laborales de la manera tradicional; de ahí que se han generado nuevas prácticas de reclutamiento como la selección 2.0 (Rojas & Aguado, 2010).

En Colombia existen rezagos en la implementación o cambios en el uso de las TIC, el cual podría ser producto de creencias y resistencia de los profesionales a la hora de usar estas herramientas.

Con el fin de brindar soporte referencial y científico a la investigación los antecedentes del actual proyecto estarán desarrollados en base a 10 investigaciones de los cuales se abordarán desde 3 perspectivas, enfocadas en el uso de las TIC'S en las organizaciones, la inclusión laboral de las personas con discapacidad física y las pruebas psicométricas para el proceso de selección de personal.

Se encontró un estudio llamado Inclusión laboral de personas con discapacidad : una perspectiva desde la gestión del talento humano (Bermúdez Correa et al., 2017), la cual tuvo como objetivo conocer la perspectiva desde la gestión del talento humano que indaga los enfoques de los procesos de gestión humana relacionados con la inclusión laboral de personas con discapacidad. La obra muestra ese tenso equilibrio entre lo que puede permanecer y lo que debe ser modificado en las prácticas empresariales a este respecto: la planificación del talento humano, la selección, la contratación, la formación, la gestión del desempeño y la calidad de vida laboral, y sustenta todos estos ajustes en un proceso claro de gestión de la diversidad en la empresa.

Por otro lado, la investigación *La inclusión de las Personas con Discapacidad en el mercado laboral colombiano, una acción conjunta* por (Garavito Escobar, 2014) , el cual es un estudio documental basado en los referenciales global y sectorial de la política pública, relacionados con la concepción de discapacidad e inclusión laboral de Personas con Discapacidad. El estudio se abordó bajo la metodología de análisis de contenido cualitativo; contempló 14 documentos legales y normativos, y un total de 42 unidades de análisis; el resultado evidenció que la concepción de discapacidad tuvo una tendencia hacia el modelo médico o rehabilitador, seguida del modelo biopsicosocial; además de una relación y evolución

acorde entre las concepciones de discapacidad y la terminología para nombrar a la población objetivo

En este orden de ideas, este estudio en revisión está enfocado en la investigación inclusión laboral: acceso al trabajo de personas con discapacidad en Colombia, el cual pretende investigar acerca del derecho al acceso al trabajo de personas con discapacidad (PcD), física y motriz; su avance histórico, normativo, sus lagunas y vacíos jurídicos; la vulneración de sus derechos y los atropellos a los cuales se han visto sometidos, para finalmente, crear una línea jurisprudencial, con bases sólidas sobre este fenómeno que vive día a día nuestro país (Zapata Pérez, 2019). Esta investigación es de tipo documental, dogmático-jurídico, las técnicas de recolección de información fueron las fichas bibliográficas y jurisprudenciales, para extraer los conceptos jurídicos, doctrinales y jurisprudenciales necesarios para la comprensión del objeto de estudio de este trabajo. El método de investigación jurídica que orientó este trabajo es el de análisis y síntesis de contenido.

Por lo tanto, la investigación, la cual mediante un estudio cuantitativo y cualitativo, una tipología de usos y posibles ventajas estratégicas asociadas a las inversiones en TIC, entendidas como plataformas de crecimiento, que pueden llevar a las empresas no sólo a mejorar tanto la eficiencia interna —operativa y administrativa— como la atención y el nivel de servicio prestado a los clientes actuales, sino también a expandirse hacia nuevos mercados de clientes y definir nuevas oportunidades de negocio. Se realizó estudio cuantitativo a partir de la encuesta «*Las Tecnologías de la Sociedad de la Información en la Empresa Española 2004*» (Díaz, 2017). Este estudio tiene como conclusión: para que la empresa pueda llegar a expandirse efectivamente hacia nuevos mercados de clientes y poder aprovechar así las nuevas oportunidades de negocio emergentes, hace falta disponer, en primer lugar, de un sistema eficiente de procesamiento de la

información interna y externa (sistemas de comunicación con proveedores y clientes) y, en segundo lugar, de una red de relaciones fuertemente consolidada con, entre otros, los socios y/o clientes actuales de la empresa que deben recibir siempre una adecuada atención y servicio.

Teniendo en cuenta lo anterior, se haya la investigación de (Sánchez et al., 2014) el cual tuvo como objetivo conocer las percepciones que poseen los empresarios de las pymes del ámbito rural con respecto a la utilización de las TIC en su actividad laboral y El objetivo principal es proporcionar una visión contextualizada de la utilización de las herramientas tecnológicas por parte de este sector empresarial, para identificar necesidades e implementar programas de formación, actualización y mejora profesionales del sector. La metodología es de carácter cualitativo, recogieron información de grupos focales en los que han participado 48 empresarios. Como resultado queda reflejado la falta de información sobre el uso y potencialidades de las TIC, se necesitan asesoramiento para optimizar recursos, conseguir personal técnico y cursos de formación adaptados a las demandas.

Por consiguiente, damos a conocer la investigación llamada el *análisis de la percepción del uso de las redes sociales como herramienta de marketing en las MiPymes de Tamaulipas, México*. El cual tiene como objetivo determinar el grado de aceptación tecnológica de Facebook en actividades de marketing a través del Modelo de Aceptación Tecnología en las micro, pequeñas y medianas empresas (MiPymes) de Tamaulipas México. El método utilizado es el modelado de ecuaciones estructurales con la aplicación de 129 cuestionarios. Como conclusión la evidencia empírica muestra resultados positivos y significativos en la mayoría de las variables estudiadas, también sugiere la falta de una cultura en cuanto al uso, manejo y aceptación de Facebook como herramienta de marketing en la mayoría de las empresas consultadas (Aldape et al., 2016).

En este orden de ideas, cabe mencionar el siguiente estudio, el cual, va enfocado a la investigación *la inclusión laboral de personas con discapacidad: un estudio etnográfico en cinco comunidades autónomas de España*. Tiene como objetivo describir y comprender las fortalezas, temores, percepciones y barreras que se presentan en el proceso de inclusión laboral de personas con discapacidad en cinco Comunidades Autónomas de España. El método utilizado estudio cualitativo, abordado a través de técnicas como la observación participante, cuestionarios y entrevistas en profundidad. La muestra estuvo constituida por 161 personas, de las cuales 80 pertenecían al colectivo de personas con discapacidad, 70 empresarios y 11 preparadores laborales. Como conclusión se evidenció que, a cambio de emplear a este colectivo, las empresas prefieren comprar productos elaborados por personas que trabajan en los Centros Especiales de Empleo, posiblemente por el desconocimiento sobre el proceso de inclusión laboral de este colectivo y además, la presencia constante de acciones y actitudes de discriminación hacia esta población (Pupiales & Andrade, 2016).

Por lo tanto, para dar sustento a la temática, se encontró un estudio llamado *inserción laboral de las personas con discapacidad auditiva en instituciones gubernamentales de Santiago, veraguas, 2019*. Tuvo como objetivo determinar en qué medida las instituciones gubernamentales insertan en un puesto de trabajo personal con discapacidad física en Veraguas, año 2019. El método de investigación utilizado es un estudio descriptivo y en la aplicación de los supuestos del diseño no experimental, con una muestra de (10) personas que laboran en la unidad de recursos humanos de instituciones gubernamentales de Santiago de Veraguas; además de (5) personas con discapacidad física. Como conclusión se puede decir que se cumple con la inserción laboral; sin embargo, se considera diseñar una propuesta de intervención para la

sensibilización sobre su importancia, para el bienestar de la persona y de la sociedad en general. (Ríos & Liseth, 2020).

Por otro lado, (Meléndez-Labrador, 2016) en su investigación *Comunicación interna* incluye: dos estudios de caso de inclusión laboral de personas con discapacidad física en Bogotá, que tuvo como objetivo dar cuenta de la manera como puede influir la gestión de la comunicación interna en procesos de inclusión laboral de personas con discapacidad física a partir de dos estudios de caso en Bogotá: Carrefour y McDonald's. Este estudio cualitativo de corte interpretativo se realizó a través de observación y entrevistas semiestructuradas, encontrando que tal influencia se ejerce desde los siguientes aspectos: 1) importancia de la comunicación interna en la empresa, 2) lenguaje y discurso, 3) formas de comunicar e informar, 4) imagen y motivación y 5) participación e interacción. Se concluye que la comunicación interna puede eliminar o perpetuar barreras generales y específicas de la comunicación organizacional, siguiendo a (Kunsch, 2007) en los procesos de inclusión laboral de personas con discapacidad física.

En este orden de ideas, se describe una investigación *La Inclusión Laboral de personas con discapacidad bajo la Metodología Empleo con Apoyo: El Rol del Psicólogo Organizacional* que según (Garavito Escobar, 2014) tuvo como objetivo de conocer el estado actual en el que se encuentran las personas con discapacidad, respecto a la inclusión en el mercado laboral, a través de una investigación, si bien es cierto, hoy en día existen normativas que impulsan y exigen la integración de las personas con discapacidad en las organizaciones, se conoció el contexto real en el que se vive. El método que usaron fue entrevistas a personas con diferentes tipos de discapacidad como física e intelectual, como fue su proceso de inclusión laboral. Así como también, se realizó un grupo focal conformado por Psicólogos Organizacionales quienes

actualmente se desempeñan como gerentes o jefes del área de talento humano en empresas de diferentes sectores de producción, para conocer su rol como profesionales respecto a la inclusión laboral, de igual manera se conoció los testimonios a través de entrevistas a personas que desde diferentes sectores luchan por los derechos de las personas con discapacidad, incluyendo padres de familia, funcionarios de CONADIS, docentes etc. Dando como resultado, conocer el nivel de inclusión de las personas con discapacidad en las organizaciones, conocer la forma en que realizan la inclusión las empresas, y si efectúan una verdadera responsabilidad social o lo realizan netamente por cumplimiento de la ley y evitar multas.

Por último, como antecedente nos apoyamos en la investigación Entendiendo la inclusión laboral de personas con discapacidad como un proceso social y organizacional. El caso de empresas de Monterrey y su Área Metropolitana (Rodríguez Palacio et al., 2019), la cual tuvo como objetivo identificar los factores que fomentan o imposibilitan la participación de PCD en la oferta laboral de Monterrey y su Área Metropolitana. El estudio abordó una metodología cualitativa que comprendió entrevistas semiestructuradas a responsables de inclusión laboral en empresas asociadas a Movimiento Congruencia, iniciativa promotora de la inclusión. El análisis identificó tres dimensiones (precondiciones, factores y beneficios), subdivididas en diez elementos que evidencian el proceso seguido para lograr una inclusión de PCD, dando muestra de la complejidad que representa esta inclusión en un contexto como el mexicano donde existen altos niveles de discriminación. Se pudo concluir que los mitos que imposibilitan la inclusión de PCD en el mercado laboral no se sustentan, así como la relevancia que tiene la sociedad y las organizaciones en atender este reto.

Pregunta problema

Por tanto, a todo lo anterior se plantea una la siguiente pregunta problema ¿Cuál es la percepción de RRHH frente al uso de TIC en el proceso de selección en PcD física?

Objetivos

Objetivo general

Conocer la percepción de los responsables del proceso de talento humano con respecto al uso de las TIC en la realización de las pruebas psicotécnicas para de selección de candidatos con discapacidad física en empresas de la ciudad de Cartagena.

Objetivos específicos

- Comprender la importancia que tiene el uso de las TIC para algunos responsables de recursos humanos en los procesos de selección, en las pruebas psicotécnicas para la selección de candidatos con discapacidad física.

- Identificar la aplicabilidad de las TIC en los procesos de selección según los responsables de recursos humanos, en las pruebas psicotécnicas para la selección de candidatos con discapacidad física.

- Indagar la funcionabilidad las TIC según la percepción de los responsables de recursos humanos, en las pruebas psicotécnicas para la selección de candidatos con discapacidad física.

Justificación

La siguiente investigación es pertinente; ya que, es importante Conocer la percepción de los responsables del proceso de recursos humanos de las organizaciones con respecto al uso de la TIC en las pruebas psicotécnicas para la selección de candidatos con discapacidad física porque en las últimas décadas se han implementado en las organizaciones tecnologías de información para facilitar las labores (Ortega Ruiz, 2014) y la participación de estas herramientas tecnológicas van en aumento (DANE, 2021). Esta investigación está destinada a la percepción de las tecnologías en las pruebas psicotécnicas del proceso de selección y su implementación en candidatos con discapacidad física, la cual hará un aporte informativo de relevancia para las organizaciones, psicólogos organizacionales, tecnología, a la facultad de psicología en la universidad Antonio Nariño y para la sociedad en particular para aquellos que posean discapacidad física.

Por otro lado, esta investigación es relevante porque de acuerdo a lo señalado se hará aportes a las empresas de la ciudad de Cartagena, lo cual es importante para las organizaciones permitirá conocer que tanto se utilizan las TIC en las organizaciones de la ciudad de Cartagena para las pruebas psicotécnicas y si los profesionales en RRHH frecuentemente se apoyan en estas herramientas para los procesos de selección a candidatos con discapacidad física; además que tan necesarias desde su percepción son estas herramientas para este proceso, ya que existen muy pocas investigaciones previas sobre esta problemática. El resultado de este estudio podría ser utilizado como referencia para diseñar y ajustar procesos internos de selección de personal para las organizaciones cuando estas tengan candidatos con discapacidad física o cuando quieran contratarlos para ser competitivos ante licitaciones públicas en Colombia aprovechando los beneficios de las empresas que tengan vinculadas personas con discapacidad (*Decreto 392 de 2018 Nivel Nacional*)

Para los Psicólogos organizacionales este estudio es importante ya que se generarían nuevos conocimientos acerca de la realización de pruebas psicotécnicas en personas con discapacidad, lo cual permite mejorar su perfil profesional y estar a la vanguardia de soluciones informáticas como aliado estratégico que conllevan a la ejecución de sus actividades con mayor eficacia cuando se presenten candidatos con discapacidad física.

En el sector de las TIC el estudio de investigación tiene incidencia ya que se puede utilizar como antecedente para validar necesidades o problemas de posibles proyectos de tecnologías de la información en la cual se pretenda desarrollar herramientas informáticas relacionados a pruebas psicotécnicas, teniendo en cuenta la percepción de la población estudio; adicionalmente sería una propuesta de valor para estos proyectos ya que también se enfocan en

una población laboral con discapacidad física la cual necesita también ser evaluada para su selección.

Para la facultad de Psicología de la Universidad Antonio Nariño, el trabajo de investigación es importante ya que se convierte en un antecedente para futuros proyectos de investigación enfocados a la psicología organizacional, ya que al conocer la percepción de la población objeto estudio se podrían generar nuevos métodos de pruebas psicotécnicas por parte de psicólogos en alianza con personal competente en tecnologías de la información.

Por último el resultado de la investigación tiene trascendencia a la sociedad ya que se pueden identificar debilidades y fortalezas relacionadas al uso de TIC´ en las pruebas psicotécnicas en los procesos de selección de candidatos con discapacidad física, en las cuales se puedan realizar acciones que permitan contribuir al derecho al trabajo para la población con discapacidad física, por ende la inclusión a todos los beneficios que tiene un trabajador como es seguridad social, ingresos; también el proyecto impacta en apoyar como antecedente a la aplicación de la ley de las personas con discapacidad (*LEY 1618 DE 2013*). Ya que el resultado de la investigación aumentará la conciencia de los diferentes actores económicos en los beneficios que trae consigo la inclusión de personal con discapacidad física.

La propuesta es viable porque se cuenta con un asesor de trabajo de grado y con estudiante investigador capacitado. Por otro lado, se realizará como instrumento la entrevista estructurada, el cual es un recurso flexible, dinámico y accesible. También se cuenta con los recursos como llamadas telefónicas, internet, equipos de cómputo, plataforma de formularios en línea para el desarrollo del mismo. La accesibilidad a la población en este caso a las organizaciones de la ciudad de Cartagena es factible, porque tengo acceso a un gran grupo de

estas organizaciones, las cuales están prestas y abiertas a suministrar toda la información requerida para realización de este proyecto.

Marco teórico

Definido el problema, este debe comprenderse desde distintas teorías; será importante definir algunos conceptos claves para el tema de estudio. Entre los cuales se encuentran: el concepto de inclusión, inclusión laboral, discapacidad física, RRHH, uso de las TIC en la gestión de RRHH.

Inclusión

La Inclusión expresa de manera positiva la pluralidad en cuanto a personas se refiere y a las diferencias que caracterizan a cada individuo; la inclusión toma estas diferencias como una oportunidad para el enriquecimiento de la sociedad, a través de la activación y participación en la vida familiar, en la educación, en el trabajo y en general en todos los contextos sociales, culturales y en las comunidades (*UNESCO, 2005*).

Las empresas en su gran mayoría presentan limitantes y justificaciones para contratar o cumplir con políticas de inclusión; según (Rojkín, 2015). Por otro lado, la razón por el cual varias organizaciones entrevistadas ha decidido emplear a personas con discapacidad fue una cuestión de responsabilidad social empresarial.

La inclusión laboral es un factor que propende a la mejora de la productividad en las organizaciones y la fidelidad de los trabajadores en condición de discapacidad (Castellanos Muñoz & Quintana, 2019); el autor en su artículo sugiere la vinculación de esta población de acuerdo con sus competencias; sin embargo es necesario complementar la voluntad con métodos que apoyen la inclusión en las organizaciones. Uno de los métodos es el FAP (Focalizar, apreciar y proponer) (Pérez, 2013) el método es fundamentado en la interacción entre la persona que dirige la intervención y el personal directivo, operativo e interdisciplinar, quienes intervienen en

las diferentes fases del desarrollo de la metodología propuesta. De acuerdo a lo anterior la inclusión es un proceso real que necesita de varias disciplinas, debe haber una persona con competencias a cargo de un proyecto o administración de la inclusión. Para la aplicación de la metodología es indispensable la participación de terapeutas físicos u ocupacionales o afines, que puedan brindar información precisa sobre las discapacidades; de esta manera se complementa la información brindada por la clasificación internacional del funcionamiento de la discapacidad y de la salud publicada por la Organización mundial de la salud, en integrar los resultados de mejor manera a los requerimientos de diseño para los puestos de trabajo o ayudas técnicas (García Solano et al., 2017); es decir que los empresarios para la inclusión no deben pensar solo en la contratación como tal sino en la vinculación de estos profesionales en cualquier modalidad con el fin de realizar una inclusión eficaz.

Concepto de inclusión laboral

El término inclusión laboral va enfocado a hacia aquel empleo integrado en las organizaciones, es decir, es un empleo igual condición, tareas, sueldos y horarios que el de cualquier otro trabajador sin discapacidad. (Heras, 2018).

De acuerdo con la guía para el proceso de inclusión laboral de personas con discapacidad del ministerio de trabajo de Colombia (*Inclusión Laboral de Personas con Discapacidad - Ministerio del trabajo*, 2013), la inclusión es un proceso que asegura que todas las personas tengan las mismas oportunidades y la posibilidad real y efectiva de acceder, participar, relacionarse y disfrutar de un bien, servicio o ambiente, junto con los demás ciudadanos, sin ninguna limitación o restricción por motivo de discapacidad, así mismo menciona que las

personas con discapacidad son aquellas que tienen deficiencias físicas, mentales, intelectuales, o sensoriales a largo plazo que, al interactuar con diversas barreras, puedan impedir su participación plena y efectiva en la sociedad, en igualdad de condiciones con los demás, ambos conceptos son acertados se puede inferir que la inclusión tiene como característica principal ser un proceso para darle accesibilidad a personas en condición con discapacidad, así mismo se puede notar que la característica principal de la discapacidad es la barrera para acceder; por tanto ambos conceptos se complementan, sin embargo a los conceptos se puede agregar como común denominador los distintos medios ya sea para derribar las barreras o acelerar los procesos, por tanto considero que la debilidad hacia la inclusión o apoyo de personas con discapacidad es la ausencia de medios que permitan contrarrestar ambas situaciones. Los autores de la guía describen la discapacidad sensorial y dentro de esta se encuentra la discapacidad física, que se manifiesta por la pérdida o disminución de la capacidad de oír. De acuerdo con la guía las empresas pueden realizar ajustes razonables para la inclusión de personas con discapacidad física como son la comunicación con tarjetas, En caso de no contar con el intérprete de señas, solicite apoyo al centro de relevo del gobierno nacional de Colombia en donde se puede hacer la traducción simultánea a lengua de señas, Uso de pantallas digitales informativas, mantener contacto visual cuando se esté comunicando con una persona con discapacidad física, entre otras, Los anteriores ajustes son necesarios en la organización no solamente para el empleado cuando ya está contratado sino que las organizaciones pueden usar las ayudas gratuitas para apoyarse en las pruebas psicotécnicas o psicológicas y no tener excusa para aplicarlas.

El papel de RRHH en su rol de socio estratégico será crucial, deberá ser el impulsor de las políticas de inclusión en las empresas que estén en el proceso de implementación de

actividades para la inclusión en sus procesos internos. (Rojkín, 2015) el contexto de éstas políticas debe ser evaluado.

Así también, La inclusión laboral de personal discapacitado hace reconocimiento a las empresas como aquella organización que tiene responsabilidad social, que está comprometida con el desarrollo positivo de la ciudadanía, que antes de un interés económico contribuye con las necesidades de la sociedad y trabaja para mejorar la calidad de vida (Luna-Roper, 2020); la inclusión laboral en las empresa debería mirarse de forma desinteresada y que los beneficios que se obtengan de este sean una consecuencia a la gestión realizada. De acuerdo con Luna-Roper (2020), aunque existan leyes que promuevan la inclusión, también existen vacíos jurídicos que no permiten que los empresarios realicen este tipo de vinculaciones de manera segura.

El concepto etimológico de inclusión proviene del latín *Includere.*; Verbo transitivo, directo. Abarcar. Contener en sí. Involucrar. Implicar. Insertar. Intercalar. Introducir. Hacer parte. Figurar entre otros. Pertenecer conjuntamente con otros (ADIRÓN, 2005); el autor hace referencia a una sociedad inclusiva en la cual valoriza la diversidad humana y fortalece la aceptación de las diferencias individuales.

Para el entorno de las tecnologías, informática y comunicaciones, Podemos entender que la inclusión digital es un nuevo derecho humano procedente del nuevo entorno tecnológico que ha creado la Red, la idea es tener un desarrollo y experimentación de proyectos de inclusión digital crítica que incluyan a las personas a menudo excluidas de la sociedad (y de la sociedad de la información); gente que vive y trabaja en circunstancias en las que son olvidados, marginados o negados por factores tales como su sexo, identidad de género, clase, orientación sexual, nacionalidad, origen étnico, ubicación geográfica, idioma, patrimonio, capacidad física o mental, educación, creencias, filosofía política, circunstancias económicas, raza, y/o religión (Pedro &

Samek, 2009); la inclusión está presente en la nueva era ya que se puede hablar de la inclusión digital, es un concepto acertado ya que no vale de nada crear tecnología que apoye a las personas con discapacidad física a su inclusión laboral sin que estos tengan acceso.

Concepto y tipos de discapacidad física

La OMS ofrece un concepto unificado sobre la discapacidad y ofrece un ordenamiento internacional, el documento cita “termino genérico que incluye déficit, limitaciones en la actividad y restricciones en la participación. indica los aspectos negativos de la interacción entre un individuo (con una condición de salud) y sus factores contextuales (factores ambientales y personales)” (Fernández-López et al., 2009). (Cuenot, 2018). Física o motriz. Ej. Cuadriplejia.

De igual modo este documento desarrolla una integración clara de los figurantes en la discapacidad:

Condición salud + Factores personales + Factores ambientales = *Discapacidad*.

Las personas con discapacidad son aquellas que presentan deficiencias físicas, mentales, intelectuales o sensoriales a largo plazo que, al interactuar con el entorno, encuentran diversas barreras que pueden impedir su participación plena en la sociedad en igualdad de condiciones con las demás personas (Ministerio de Salud y Protección Social, 2022; Convención | Disabilities ES, 2006; Cuenot, 2018).

Administración de RRHH

La administración de recursos humanos se refiere a las prácticas y a las políticas necesarias para manejar los asuntos que tienen que ver con las relaciones personales de la

función gerencial; en específico, se trata de reclutar, capacitar, evaluar, remunerar, y ofrecer un ambiente seguro, con un código de ética y trato justo para los empleados de la organización (Varela Juárez & Dessler, 2011), en el concepto anterior se debe resaltar que la administración no necesariamente es ejecutar la acción propia del talento humano, sino enfocado en el direccionamiento establecido por el administrador por medio del contexto de la organización como es la globalización, tecnología, comercialización entre otros; así mismo como administrador define el método del proceso.

Sistemas de los procesos de administración de RRHH

El proceso de talento humano es un sistema integrado de gestión, constituido por el reclutamiento y selección, administración de sueldos y salarios, capacitación y desarrollo, relaciones laborales, higiene y seguridad industrial, servicios y prestaciones, y la planeación y evaluación; proceso que inicia desde el ingreso del personal, tendientes a aplicar sus funciones, a fin de optimizar y consolidar los indicadores de logro de la empresa. El proceso de talento humano en las organizaciones transforman los insumos que se reciben como son las hojas de vida, requerimientos de nuevo personal, novedades, entre otros en salidas como son personal vinculado, capacitado, evaluado entre otros de acuerdo a su objetivo tiene sus indicadores de medición que permite conocer el desempeño del proceso. (Ramírez Molina et al., 2018)

Subsistemas de integración de RRHH

El proceso de talento humano igualmente debe estar integrado a los demás procesos con el fin de interactuar y suplir las necesidades de los diferentes procesos; con respecto al personal con discapacidad el proceso de talento humano se puede integrar con otro proceso como por ejemplo infraestructura en la cual debe realizar las adecuaciones necesarias para el personal con

discapacidad o por ejemplo con el proceso de sistemas de información en la cual debe desarrollar contenidos que apoyen al cumplimiento de funciones y objetivos del empleado. Internamente en el proceso de talento humano de acuerdo con (Nadruz, Lago, 2013) en su artículo gestión por competencias: integración entre la evaluación del desempeño y la formación y el trabajo, el autor describe la importancia ya que la evaluación del desempeño tiene los criterios de acuerdo a sus funciones o actividades que se realizan pero deben estar integrado los requisitos de formación ya que a través de estas capacitaciones el empleado logra tener un desempeño adecuado en su funciones y por último el trabajo indica sobre las condiciones que el empleado tiene para ejecutar las actividades como es el ambiente de trabajo, puestos de trabajo entre otros.

Uso de TIC En gestión de RRHH

En líneas generales podríamos decir que las nuevas tecnologías de la información y comunicación son las que giran en torno a tres medios básicos: la informática, la microelectrónica y las telecomunicaciones; pero giran, no sólo de forma aislada, sino lo que es más significativo de manera interactiva e Inter conexionadas, lo que permite conseguir nuevas realidades comunicativas (Rodríguez et al., 2012) Las Nuevas Tecnología de Información y Comunicación (TIC) y el proceso de talento humano se relacionan puesto que han impactado de manera significativa en las organizaciones y les ha permitido participar de manera más competitiva mediante la automatización de distintos procesos, tanto en recursos humanos como en selección del personal (reclutamiento). El desarrollo de los sistemas de información tiene diferentes categorías incluyendo nuevas tecnologías como son la realidad aumentada, inteligencia artificial, web, aplicaciones nativas, códigos QR, plataformas para contenidos virtuales entre otras. Cada una de ellas integradas puede realizar soluciones enfocadas al talento

humano en cada uno de los procesos estos pueden ser vídeos con métodos de sordo mudos, automatización para traslados entre otros.(Herrera Pinedo, 2022)

Chiavenato, Idalberto en su libro establece un capítulo relacionado a las pruebas psicológicas, indica que “Las pruebas psicológicas representan un promedio objetivo y estandarizado de una muestra de comportamientos en lo referente a las aptitudes de las personas”; en el aparte del capítulo considero acertado que los distintos métodos que existan sean estandarizados para que el responsable de obtener los resultados cuente con un panorama del comportamiento; sin embargo al estar estandarizado muchos métodos de pruebas psicológicas puede el candidato resolverla con datos que no sean correctos ya que es muy fácil encontrar en la actualidad a través de los buscadores de la web las respuestas que direccionan la prueba al objetivo que está buscando la compañía que realiza la prueba para selección de un candidato.

Idalberto Chiavenato indica que las pruebas presentan tres características que las entrevistas y las pruebas tradicionales u objetivas no tienen, la primera es el pronóstico, la segunda es la validez y la tercera (Chiavenato, 2008) es la precisión la primera característica hace referencia a la capacidad que tiene una prueba psicológica de proveer cómo será el desempeño del empleado; sin embargo, esta característica puede ser vulnerada por candidatos que conozcan el método ya sea por estudios propios o resultados de búsqueda en la web, la segunda característica se refiere a la capacidad que tiene la prueba de medir uno o varios criterios que se está buscando en el candidato, esta característica puede presentar una debilidad ya que la empresa pudo haber fallado al definir esos criterios como por ejemplo trabajo en equipo, valores entre otros o también pueden estar desactualizados de acuerdo a la dinámica cambiante de las organizaciones por tanto las pruebas para cumplir con esta característica debe validar antes que los criterios se encuentren ajustados al contexto actual al momento de presentar la característica.

La tercera característica la cual es llamada precisión, se refiere a la capacidad de la prueba para arrojar resultados semejantes cuando la prueba es aplicada al candidato varias veces; esta característica considero es acertada ya que es un control a los resultados de las pruebas así como se he realizado las críticas anteriores, los candidatos pueden vulnerar las pruebas pero al momento de repetir las pruebas psicológicas en diferentes tiempos o aplicar diferentes pruebas que tengan el mismo objetivo el resultado debe ser el mismo, adicionalmente las pruebas psicológicas en los procesos de talento humano son consideradas una actividad en la etapa de selección más sin embargo en el mayor porcentaje de las empresas no incluyen las pruebas en las etapas de seguimiento del talento humano ya contratado lo cual podría poner en riesgo el cumplimiento de este criterio. En todos los criterios anteriormente mencionados se cumplen para candidatos sin discapacidad y con discapacidades ya que lo que la condición del candidato no es una variable que afecte las pruebas, el desafío de las organizaciones es encontrar el medio para que los candidatos independientemente de su condición realizan sus pruebas y estas puedan cumplir con los criterios que menciona el autor.

Marco contextual

Según el Registro mercantil de Cámara de Comercio de Cartagena, en la ciudad estaban inscritas 28.444 mil empresas a corte de diciembre de 2019, siendo el sector del comercio al por mayor y por menor, y de reparación de vehículos, automotores y motocicletas, el renglón que cuenta con la mayor cantidad de empresas con 10.572 mil empresas. Seguido igualmente, del sector alojamiento de comidas con unas 3.200 mil empresas. En el sector de actividades profesionales, científicas y técnicas existen 1.848 empresas, en el sector de la construcción contribuye con 1.842, en actividades artísticas, entrenamiento y de recreación hay 1.781; en actividades inmobiliarias 1.429, en el sector transporte y almacenamiento aporta 1.228, y en servicios administrativos y de apoyo tiene 1.162 empresas (*El sector empresarial en Cartagena, 2022*).

De acuerdo con el objetivo del proyecto de conocer la percepción de los responsables del proceso de talento humano con respecto al uso de las TIC en la realización de las pruebas psicotécnicas para de selección de candidatos con discapacidad física de 10 empresas de la ciudad de Cartagena., la necesidad se origina en la persona y área de talento humano de dichas organizaciones.

Las organizaciones a las cuales se va a aplicar el trabajo de grado son las siguientes:

ESCALERAS DE COLOMBIA: Empresa Ubicada en la ciudad de Cartagena, en el área de talento humano. La organización se dedica a la fabricación y comercialización de escaleras en aluminio, hierro, fibra y portalones. En 1.984 en Miami entre el Dr. Richard Spivack consultor de la Universidad de Miami y el Ing. Javier Camacho, llevaron a cabo varios estudios de perfectibilidad para fabricar escaleras en Cartagena productos que sustituyeran importaciones. La organización se fundó y desde entonces tiene operaciones en la ciudad de Cartagena y vende a

nivel nacional e internacional, en la empresa existe un proceso de talento humano y cuentan actualmente con 2 empleados con discapacidad auditiva la cual es una organización con alto valor de información. El trabajo de grado se desarrollará en la oficina del jefe de proceso de talento humano.



Figura 1. Mapa proceso Escaleras de Colombia SAS

TUVACOL S.A. es una organización líder en el sector de la importación y comercialización de Tuberías, válvulas y accesorios a nivel nacional, la empresa cuenta con 10 sucursales a nivel nacional pero su sede principal está ubicada en la ciudad de Cartagena. El proceso de talento humano de la organización se encuentra en la sede principal y es liderada por una psicóloga especialista en gestión humana y dentro sus responsabilidades están la administración del proceso en todas las sucursales. Como antecedentes relacionados al proyecto, TUVACOLS.A. A la actualidad ha tenido contratado aproximadamente 10 personas con discapacidad auditiva. El trabajo de grado se desarrollará en la oficina del jefe de proceso.

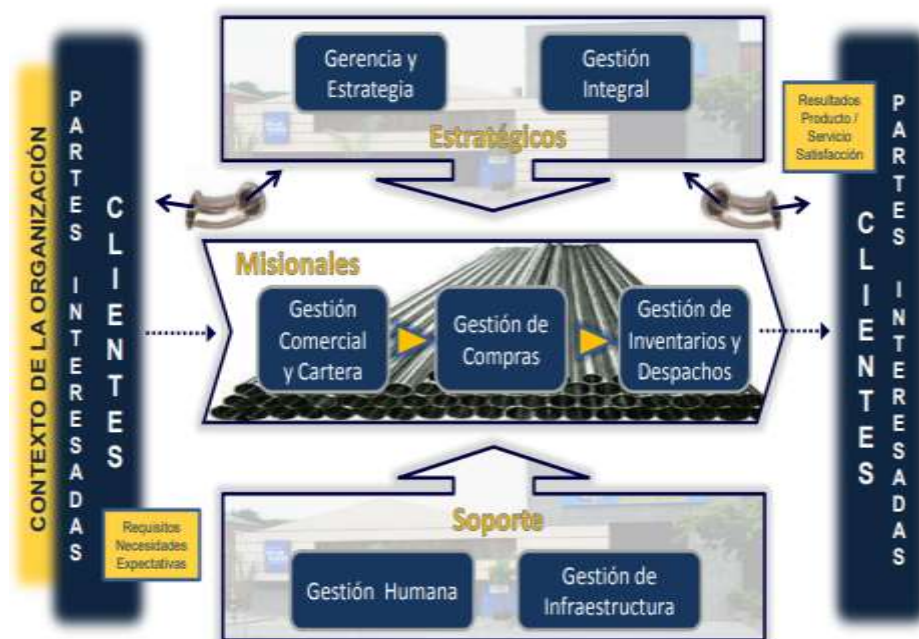


Figura 2. Mapa de proceso TUVACOL S.A.

AGENCOMEX LTDA. Es una organización dedicada a la prestación de servicio de agenciamiento aduanero y cuenta con sucursales en Barranquilla, Buenaventura, Bogotá y la sede principal está en ubicada en la ciudad de Cartagena, donde se encuentra el proceso de talento humano liderado por una psicóloga especialista en talento humano y será el lugar de desarrollo del presente proyecto de grado. Como antecedentes la organización en su historia no ha tenido contrataciones de personas con discapacidad auditiva lo cual convierte a la organización en una fuente de información que nos indique la percepción teniendo en cuenta que no se tiene la experiencia.

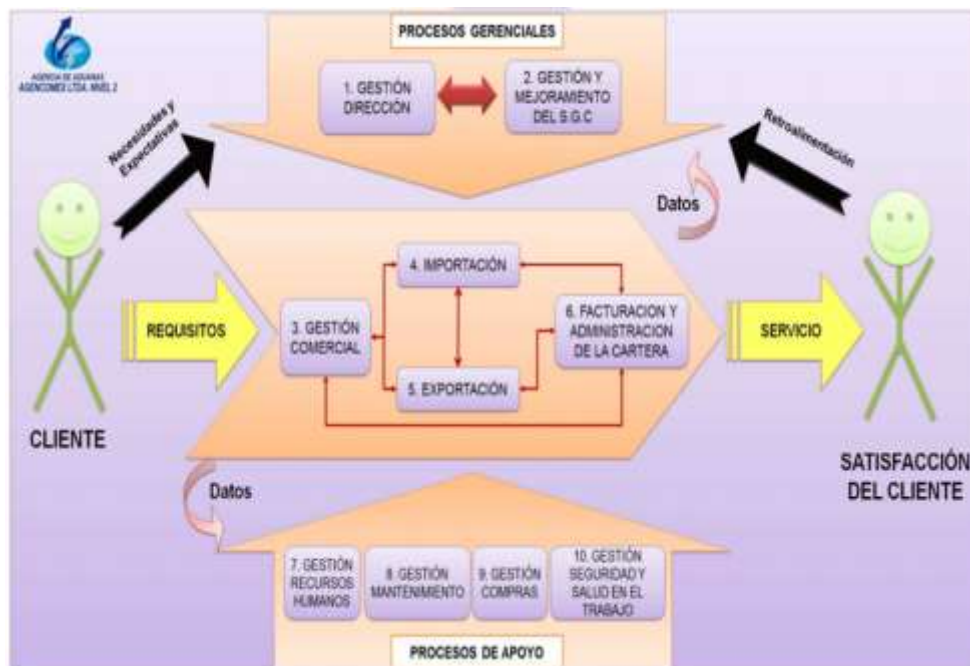


Figura 3. Mapa proceso Agencomex Ltda.

FABCOM S.A.S Es una organización fundada en el 2009 con sede principal en la ciudad de Cartagena, la organización cuenta con un proceso de talen el cual sería el espacio físico donde se realizaría la ejecución del trabajo de grado. La empresa tiene como actividad económica la importación y comercialización de productos abrasivos utilizados en las industrias. La empresa como antecedentes no registra haber contratado personas con discapacidad auditiva sin embargo es una fuente para la recolección de la información.

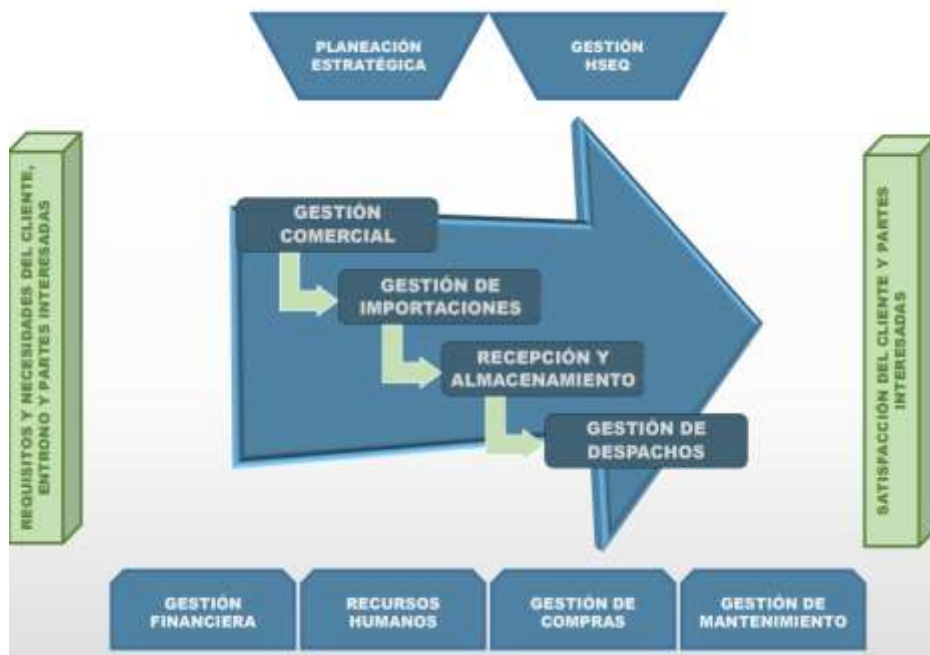


Figura 4. Mapa proceso FABCOM S.A.S.

BENCHMARK GENETIC S.A.S. es una multinacional con sede principal en Reino Unido que se dedica al cultivo, transformación genética y comercialización de camarones. En Colombia está ubicada en la ciudad de Cartagena donde tienen sus principales operaciones. Así mismo la compañía cuenta con un proceso de talento humano y un responsable quien apoyará la realización del trabajo de grado. Como antecedente la organización cuenta con contratación de personal con discapacidad auditiva, esta organización es una fuente de alto valor ya que se pueden percibir buenas prácticas que provienen de otros países.

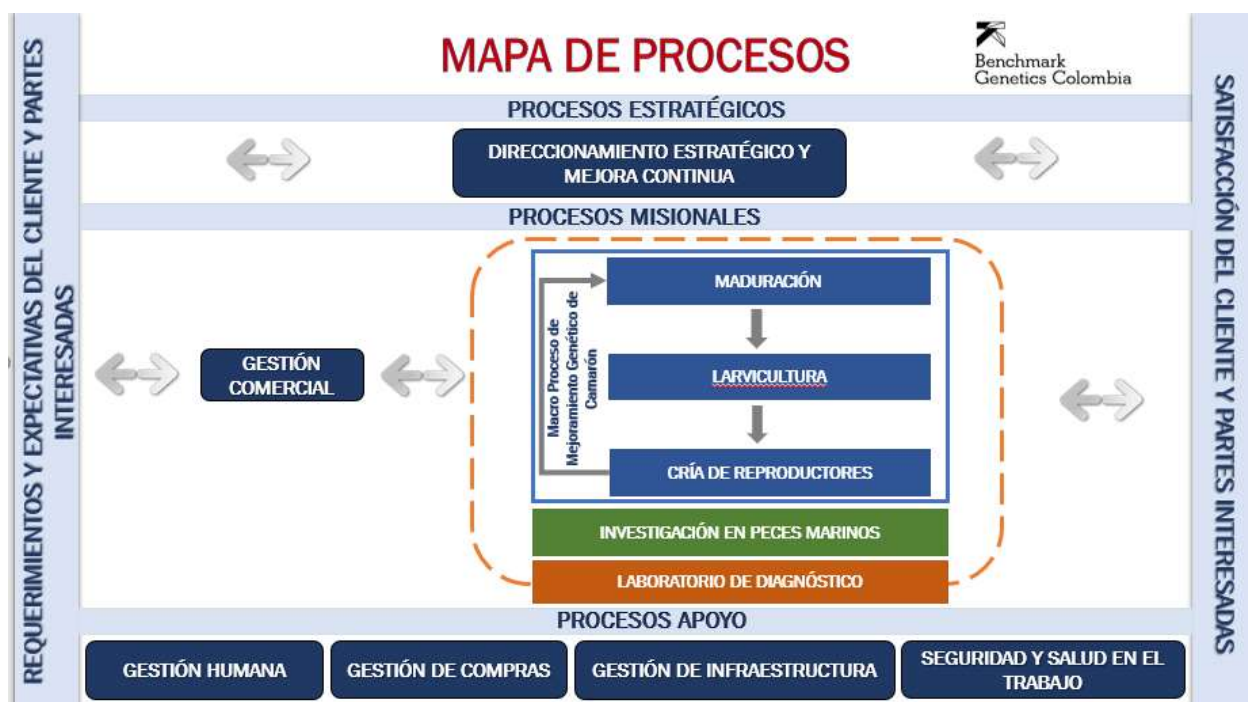


Figura 5. Mapa de proceso Benchmark Genetic S.A.S.

DINACOL S.A.S. Es una empresa de la ciudad de Cartagena que tiene como objeto social la construcción de obras civiles, la organización cuenta con un proceso de talento humano en la cual sería el desarrollo del presente trabajo de grado. Como antecedente, la empresa si ha tenido y tiene empleados actuales con discapacidad auditiva contando entonces con la experiencia en la contratación de personal, El trabajo de grado se desarrollará en la oficina del psicólogo organizacional.

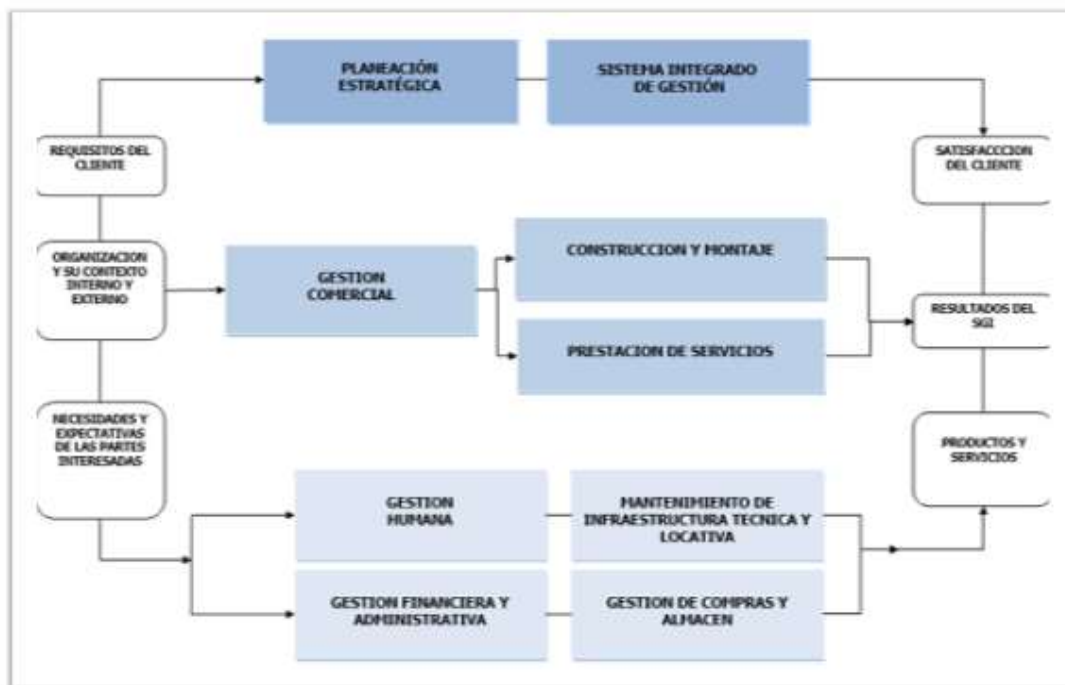


Figura 6. Mapa de proceso DINACOL S.A.S.

INVERSIONES DUQUIN SAS. Es una empresa establecida en Colombia con sucursales en todas las ciudades de la costa colombiana y se dedica a la comercialización de productos para el hogar, papelería, juguetería y electrodomésticos, la organización ha establecido su sede principal en la ciudad de Cartagena, espacio geográfico donde se va a realizar el proyecto ya que el proceso de talento humano es administrado desde Cartagena, la organización ha tenido y tiene personal con discapacidad auditiva. La empresa es una fuente de información de valor ya que tienen experiencia a la gran cantidad de empleados contratados en todos los niveles.

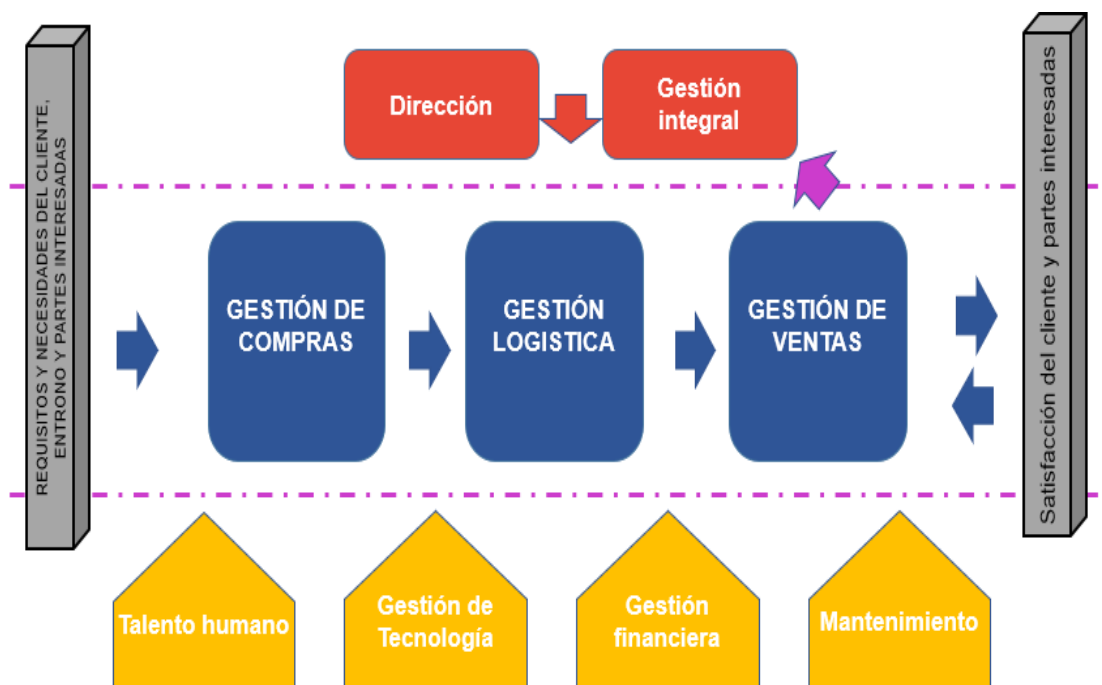


Figura 7. Mapa de proceso inversiones DuQuin S.A.S

ENEPLAST SA. Es una organización ubicada como sede principal en la ciudad de Cartagena, pero cuentan con sucursales en todas las ciudades de la costa colombiana, la empresa se dedica a la importación y comercialización de papelería, juguetería y alimentos. La empresa tiene un proceso de talento humano que tiene como misión la selección, contratación y desvinculación del personal. La oficina del proceso de talento es el espacio donde se va a ejecutar el trabajo de grado y cuentan con antecedentes de contratación de personal con discapacidad aditiva.

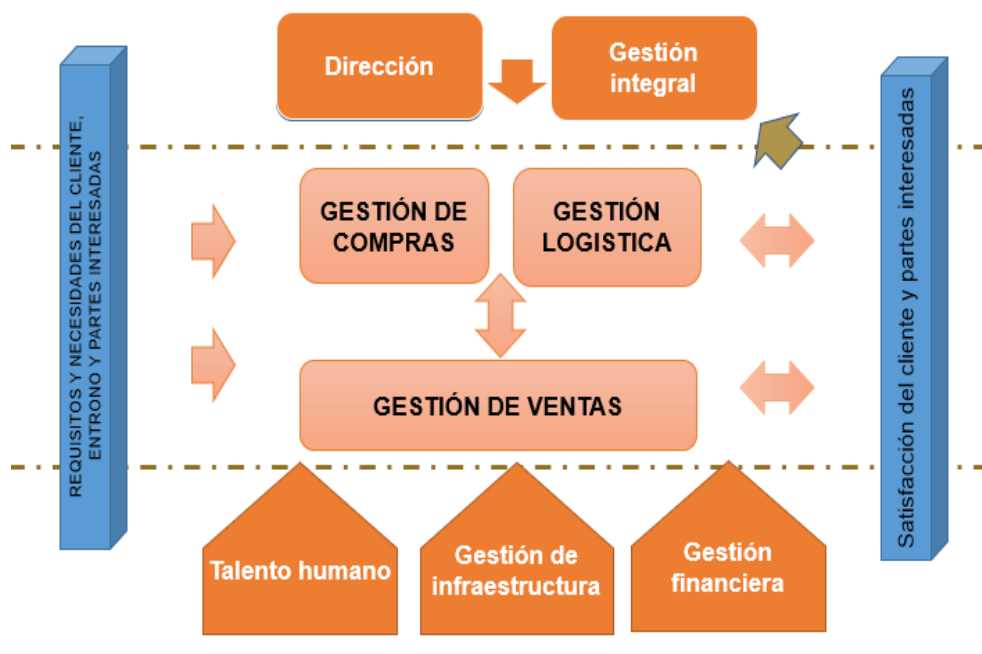


Figura 8. Mapa de proceso Venoplast

MURANO TRADE CENTER, es un grupo empresarial ubicado en la ciudad de Cartagena, la organización cuenta con un proceso de talento humano ubicado en la sede principal y es el lugar donde se va a desarrollar el trabajo de grado. La empresa se dedica a la construcción de obras civiles y vías de primeras generaciones en el territorio colombiano. Debido a la magnitud de las obras la empresa tiene antecedentes en contratación con personal con discapacidad auditiva.

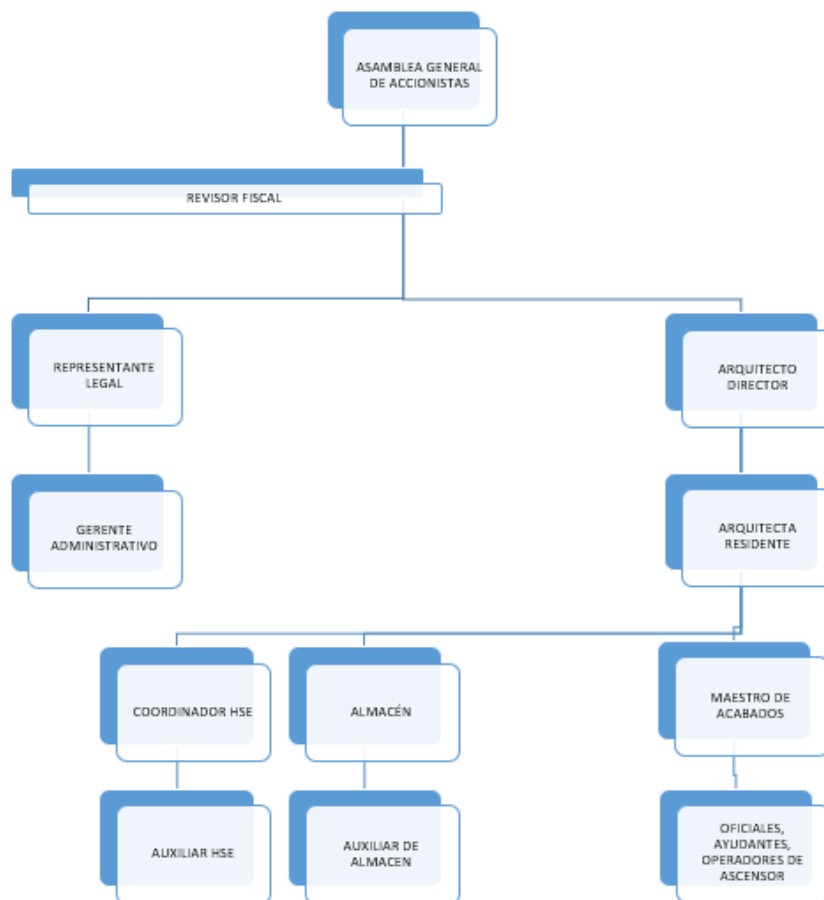


Figura 9. Organigrama Murano Trade Center SAS

MOUKARZEL S.A.S. Es una organización dedicada a la prestación de servicio de agenciamiento aduanero la sede principal está en ubicada en la ciudad de Cartagena, donde se encuentra el proceso de talento humano liderado por una psicóloga especialista en talento humano y será el lugar de desarrollo del presente proyecto de grado. Como antecedentes la organización como antecedente ha tenido experiencia en contratación de personal con discapacidad auditiva.



Figura 10. Mapa de proceso Moukarzel S.A.S.

Línea de investigación

La presente investigación se ubica en la línea de investigación, Cultura organizacional, facultamiento y perdurabilidad organizacional, Grupo de Investigación Esperanza y Vida. Porque, desde la psicología organizacional se logra analizar y aportar estrategias enfocadas en la perdurabilidad de las organizaciones en un sistema que está expuesto a cambios constantes.

Diseño metodológico

Teniendo en cuenta el objetivo del proyecto *Conocer la percepción de los responsables del proceso de talento humano con respecto al uso de las TIC en la realización de las pruebas psicotécnicas para la selección de candidatos con discapacidad Física de 10 empresas de la ciudad de Cartagena* se aplican entrevistas a los responsables del proceso de talento humano de diferentes organizaciones en la Ciudad de Cartagena, las categorías que se van a tomar para el presente trabajo de investigación son: Uso de TIC, responsable del proceso de talento humano y personal con discapacidad, agregando subcategorías como es la percepción en la importancia, aplicabilidad y funcionalidad de las TIC para las pruebas psicotécnicas en la selección de candidatos con discapacidad física.

Tipo de investigación

El tipo de investigación de acuerdo al alcance y objetivo general corresponde es exploratoria, debido a que a través de los resultados del proyecto se busca una percepción o una visión general en este caso de los responsables de talento humano de las diez organizaciones de

la ciudad de Cartagena sobre una realidad que corresponde al uso de las TIC en las pruebas psicotécnicas a candidatos con discapacidad física.

El tipo de información que el proyecto tiene establecido es la cualitativa, la cual, La investigación cualitativa es un tipo de investigación que recoge y trabaja con datos no numéricos y busca interpretar el significado de estos datos que ayudan a comprender la vida social a través del estudio (Sampieri, 2018) porque el elemento alineado con el objetivo es la percepción, el cual es un conocimiento de primera fuente u opiniones de los responsables de talento humano y no tiene características numéricas como resultado.

De acuerdo con el criterio epistemológico el enfoque del proyecto corresponde a una característica social, ya que estableceremos una fuente para futuros proyectos que aporten a la inclusión laboral de personas con discapacidad física. Según el tipo de información del presente proyecto se definen categorías ya que el tipo de información a recolectar y dar como resultado es cualitativa.

Las categorías de las cuales se van a estudiar son el uso de TIC, Personal de talento humano y personas con discapacidad física y las subcategorías son: importancia, aplicabilidad y funcionalidad de los responsables del proceso de talento humano en las organizaciones en el uso de las TIC para las pruebas psicotécnicas en personal con discapacidad físico.

Fuente de información

La fuente de información del proyecto es un trabajo de campo aplicado a la población empresarial de la ciudad de Cartagena, el tamaño de la muestra será de 10 empresas de la ciudad de Cartagena, específicamente a los responsables del área o proceso de talento humano de dichas empresas, tipo de muestreo no probabilístico. La característica específicamente de estos

responsables es tener el rol de jefe de talento humano con funciones mínimas de selección, vinculación y desvinculación, segundo, experiencia o trayectoria mayor a un año en la ejecución de las actividades de selección de personal con discapacidad, sin discapacidad e inclusión y tercero, formación en las áreas de la psicología o talento humano.

Instrumento

El presente trabajo de investigación tiene como propósito obtener la información de la percepción de la importancia, aplicabilidad y funcionalidad por parte de responsables de recursos humanos en los procesos de selección para uso de TIC en las pruebas psicotécnicas para la selección de candidatos con discapacidad físico. ¿De quién la voy a obtener? La información se va a obtener de los responsables del proceso de talento humano de 10 empresas de la ciudad de Cartagena. ¿Cómo obtendré la información? La información del trabajo de investigación se obtendrá aplicando a los responsables del proceso de talento humano el método de entrevista la cual será una por cada responsable en las empresas en donde se evidencian las variables de importancia, funcionalidad y aplicabilidad.

La entrevista se define como una reunión para conversar e intercambiar información entre una persona (el entrevistador) y otra (el entrevistado) u otras (entrevistados). Las entrevistas se dividen en estructuradas, semiestructuradas y no estructuradas o abiertas de acuerdo con el autor (Sampieri, 2018) para medir la percepción de los responsables del talento humano de las diez organizaciones de acuerdo al objetivo se realizaran entrevistas semiestructuradas en la cual, el entrevistador realiza su labor siguiendo una guía de preguntas

específicas y preguntas abiertas, en donde el entrevistador pueda hablar abiertamente de su percepción en cuanto al tema.

Para la planificación de la entrevista en primer lugar se solicitará la cita al responsable de talento humano ya sea por correo electrónico o telefónicamente, prepara los recursos como es la entrevista impresa en papel, bloc para notas, listado de asistencia, aplicativo para grabar la entrevista. El día de la entrevista se realiza la socialización del propósito y la confidencialidad, durante la entrevista por cada pregunta tomar apuntes, captar aspectos verbales y no verbales, al final preguntar si el entrevistado tiene algo que agregar o una duda. Después de la entrevista se revisan las notas y los audios para transcribir las respuestas, enviar un mensaje de agradecimiento al entrevistado. Para el informe final de las entrevistas se realiza una comparación de las respuestas de cada preguntar y se analizan las semejanzas y deferencias ante las respuestas de cada entrevistado.

Para estructurar la entrevista se realiza la tabla de preguntas estructuradas de acuerdo a las variables de importancia, aplicabilidad y funcionalidad.

Tabla 1.

Test de preguntas de la entrevista

Sub Categoría	Preguntas relacionadas a las categorías	Respuesta empresa 1
Inicio	Pregunta de apertura y conocimiento de la empresa	Respuesta de inicio
Importancia	Pregunta 1 Percepción relacionado a uso de TIC	Respuesta
Importancia	Pregunta 2 Percepción relacionado como responsable de recursos humanos	Respuesta
Importancia	Pregunta 3 Percepción relacionada a candidatos de Personas con discapacidad física	Respuesta
Aplicabilidad	Pregunta 1 Percepción relacionado a uso de TIC	Respuesta
Aplicabilidad	Pregunta 2 Percepción relacionado como responsable de recursos humanos	Respuesta

Aplicabilidad	Pregunta 3 Percepción relacionada a candidatos de Personas con discapacidad física	Respuesta
Funcionalidad	Pregunta 1 Percepción relacionado a uso de TIC	Respuesta
Funcionalidad	Pregunta 2 Percepción relacionado como responsable de recursos humanos	Respuesta
Funcionalidad	Pregunta 3 Percepción relacionada a candidatos de Personas con discapacidad física	Respuesta
Cierre	Pregunta de cierre y agradecimientos al entrevistado	Respuesta de cierre

Procedimiento

El trabajo de investigación para su desarrollo ha establecido un paso a paso desde la selección del tema de investigación, hasta su terminación el cual corresponde a la realización del informe final.

Aspectos éticos

El trabajo de grado “*Percepción de RRHH frente al uso de TIC en el proceso de selección en PcD física.*” Obedece a las normas y principios éticos según el código deontológico y bioético del ejercicio de la profesión de psicología, la Ley 1090 del 2006.

Con el objetivo de darle sustento en el marco ético al presente estudio, este es desarrollado desde la luz de la ley 1090 de 2006 y el código deontológico del psicólogo, las cuales establecen los siguientes criterios:

Se tendrá en especial consideración el capítulo VII De la investigación científica, la propiedad intelectual y las publicaciones, en especial en su artículo 49 que reza que “Los profesionales de la psicología dedicados a la investigación son responsables de los temas de estudio, la metodología usada en la investigación y los materiales empleados en la misma, del

análisis de sus conclusiones y resultados, así como de su divulgación y pautas para su correcta utilización”. (p.43).

De igual forma, se tiene en consideración el artículo 50;

“Los profesionales de la psicología al planear o llevar a cabo investigaciones científicas, deberán basarse en principios éticos de respeto y dignidad, lo mismo que salvaguardar el bienestar y los derechos de los participantes. Artículo 51. Es preciso evitar en lo posible el recurso de la información incompleta o encubierta. Este sólo se usará cuando se cumplan estas tres condiciones: a) Que el problema por investigar sea importante; b) Que sólo pueda investigarse utilizando dicho tipo de información; c) Que se garantice que al terminar la investigación se les va a brindar a los participantes la información correcta sobre las variables utilizadas y los objetivos de la investigación” (p.44).

De forma similar se procederá con el consentimiento informado de cada participante de la presente investigación. Los resultados obtenidos a través de estos instrumentos se les dará un manejo confidencial bajo estrictas normas éticas y preservar el derecho a la confidencialidad de la comunidad estudiada, amparados en el numeral 5 artículo 2 de la Ley 1090 de 2006 y el derecho a la privacidad según Ley 1266 de 2008.

De acuerdo con el artículo 11 establecido en la resolución número 8430 de 1993 por la cual se clasifica el nivel de riesgo de las investigaciones, este estudio presenta un riesgo mínimo debido a que se aplicaran instrumentos psicológicos sin manipular la conducta de los participantes.(Minsalud, 1993).

Análisis de datos

En el trabajo de investigación se va a realizar una codificación abierta, axial y selectiva. Para Cantero (2014) La codificación abierta es el proceso de abordar el texto, con el fin de desnudar conceptos, ideas y sentidos. El mismo autor describe que la codificación axial es el proceso de identificación de relaciones entre las categorías obtenidas en la Codificación Abierta y sus subcategorías, esta relación está determinada por las propiedades y dimensiones de las subcategorías y categorías que se requieren relacionar y finalmente Cantero (2014) define que la codificación selectiva es una categoría central que expresa el fenómeno de investigación e integra las categorías anteriores. De acuerdo a lo anterior estas codificaciones apoyan de manera clara a identificar el aspecto central de la investigación relacionando integrando todas las codificaciones.(San Martín Cantero, 2014)

En el trabajo de investigación se usa la herramienta informática Atlas. Ti 9 con las funciones de codificación de análisis de co-ocurrencia y mapa semántico.

Resultados

Percepción de importancia

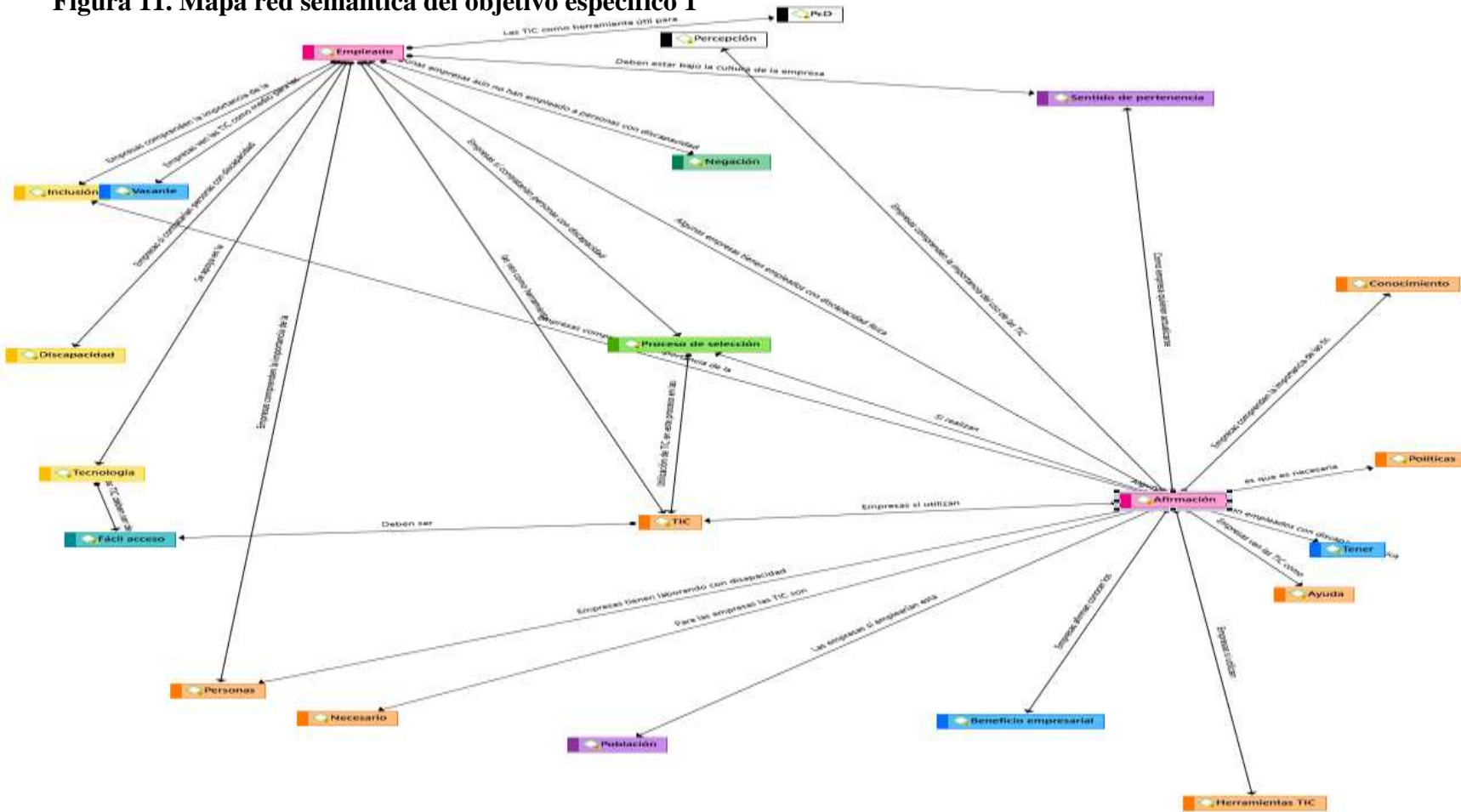
En la figura 11 se muestra el mapa de red semántica las categorías del análisis, el cual, tiene como tema principal la importancia del uso de TIC para el proceso de selección en personas con discapacidad física. las categorías centrales percibida por los participantes y que tienen relación fueron: afirmación, empleado, personas, necesario, ayuda. En la cual, muchos de los participantes entrevistados afirmaron usar herramientas TIC para realizar sus actividades de recursos humanos. Los entrevistados afirmaron desde su percepción la importancia de las TIC en la actualidad como herramientas que ayudan a este proceso, pero que también le son de ayuda puesto que en la actualidad no existe una herramienta digital que les permite y les garantice que un aspirante con discapacidad física cumpla con el perfil de cargo y que pueda realizar el proceso de selección de manera certera y de fácil acceso para ellos y para los aspirantes. Para este caso el participante dijo: Sí, las TIC para nosotros es fundamental por que debemos reportar todo lo relacionado al proceso de recursos humanos a nuestra empresa principal en Inglaterra. Por otro lado, entre participantes afirmaron que las TIC fueron de importancia en época de pandemia, por ejemplo: el participante 7: por supuesto que es importante porque recién pasamos por un momento que no esperábamos y que dejó en evidencia la necesidad de incorporar plataformas virtuales a estos procesos.

Por otro lado, los participantes opinan la importancia de la implementación de políticas internas para la aplicación de TIC para el proceso de selección y para contratación de personas con discapacidad. Como parte de esa percepción, ellos opinan de aplicar la inclusión ellos tendrías beneficios tributarios que favorecen a la empresa, ya que, a través de estos beneficios

tributarios las empresas obtendrían reducción de impuesto a la renta, entre otros beneficios. El participante 7 afirma: Si yo he venido promoviendo una política por que aquí en la empresa hay una cantidad considerable de empleados con discapacidad y sería bueno formalizar aún más esta práctica. Y otro participante menciona: Creo que la empresa nunca hemos tenido persona con discapacidad pero si la apruebo, además tengo entendido que hay beneficios para las empresas.

Según los datos de co-ocurrencias hay una asociación entre proceso de selección y TIC por lo que los participantes consideran que van de la mano en la actualidad, por ejemplo: participante 3: Yo considero que si, de una u otra forma usamos las TIC para aplicar o ejecutar alguna parte del proceso; por ejemplo, para pruebas psicotécnicas podemos usar plataformas que hay en el mercado como el empleo.com que tiene todas las herramientas.

Figura 11. Mapa red semántica del objetivo específico 1



Fuente: datos propios de la investigación.

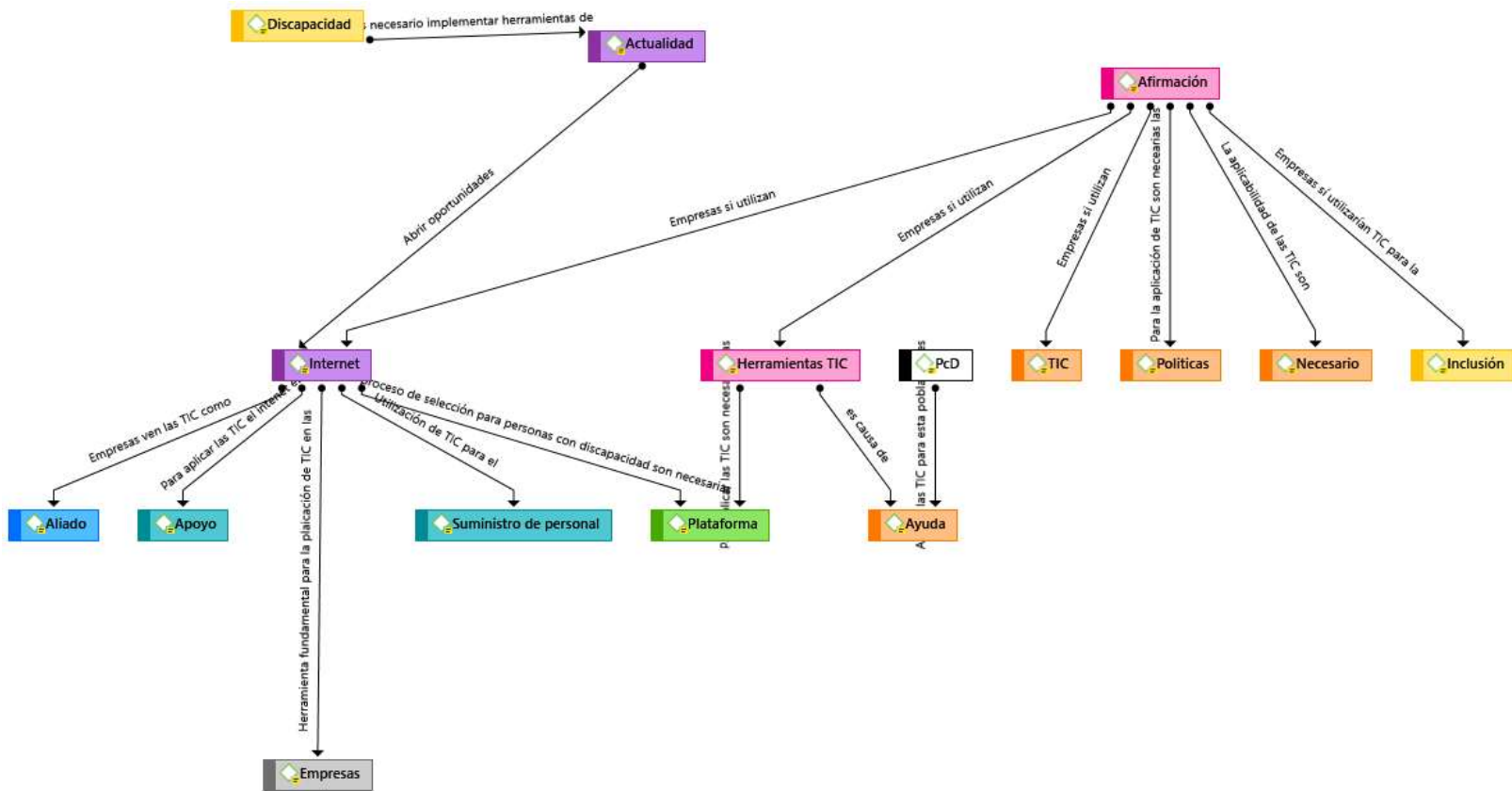
Percepción de la aplicabilidad

Por otro lado, en la figura 12 representado el mapa de red semántica las categorías del análisis, el cual, tiene como tema principal la identificación de la aplicabilidad del uso de TIC para el proceso de selección en personas con discapacidad física. las categorías centrales percibida por los participantes fueron: afirmación, herramientas TIC, internet, discapacidad. Los participantes desde su percepción determinaron que la empresa hace uso del internet, además utilizan herramientas digitales para realizar sus actividades de manera general; añaden que para la utilización de TIC en las empresas es necesario ajustar políticas internas en las cuales pueda establecer la inclusión y puedan aplicarla, ya que, tanto la inclusión como las TIC son necesarios en las organizaciones. Por ejemplo, el participante 1 dijo: Como te mencione anteriormente utilizamos desde el internet como herramienta, plataformas de hojas de vida de empresas especializadas, computadores, correos electrónicos. Por otro lado, el participante 3 dijo: Sí, por que estamos aportando a una política mundial con respecto a la inclusión.

En cuanto a internet como categoría mencionada frecuentemente por los participantes, esto dijeron que para que haya aplicabilidad de las TIC en las empresas es necesario el uso de internet; también, perciben a las TIC como aliados, ayuda y apoyo a los procesos generales como tal. Para la aplicabilidad de TIC en procesos de selección, los participantes mencionan que actualmente estas herramientas son necesarias para el suministro de personal, sugieren que estas herramientas deben tener acceso a plataformas, las cuales estén ajustadas a la necesidad de las empresas y también a las necesidades de los aspirantes con discapacidad; como consecuencia estas empresas estarían más acorde a las tendencias tecnológicas, utilizando también estos medios para apoyarse en las políticas de inclusión. Al respecto el participante 1 menciona lo siguiente: Buenos días, sí, es importante desde nuestra organización

y más específicamente en proceso de talento humano la tecnología la vemos como el aliado para encontrar a través de la diferentes plataformas existentes en internet los candidatos adecuado para las vacantes que tenemos; así mismo utilizamos los correos electrónicos donde recepcionamos y almacenamos un banco de hoja de vida eliminando los antiguos arrumes de papeles que teníamos en la empresa y que ocasionaban más problemas en espacio, animales y otros. Para nosotros en talento humano todo se maneja por tecnología. En conclusión, con lo que acabo de decir si es importante para nosotros desde el punto de vista como fuente para encontrar candidatos.

Figura 12. Mapa red semántica del objetivo específico 2



Fuente: datos propios de la investigación

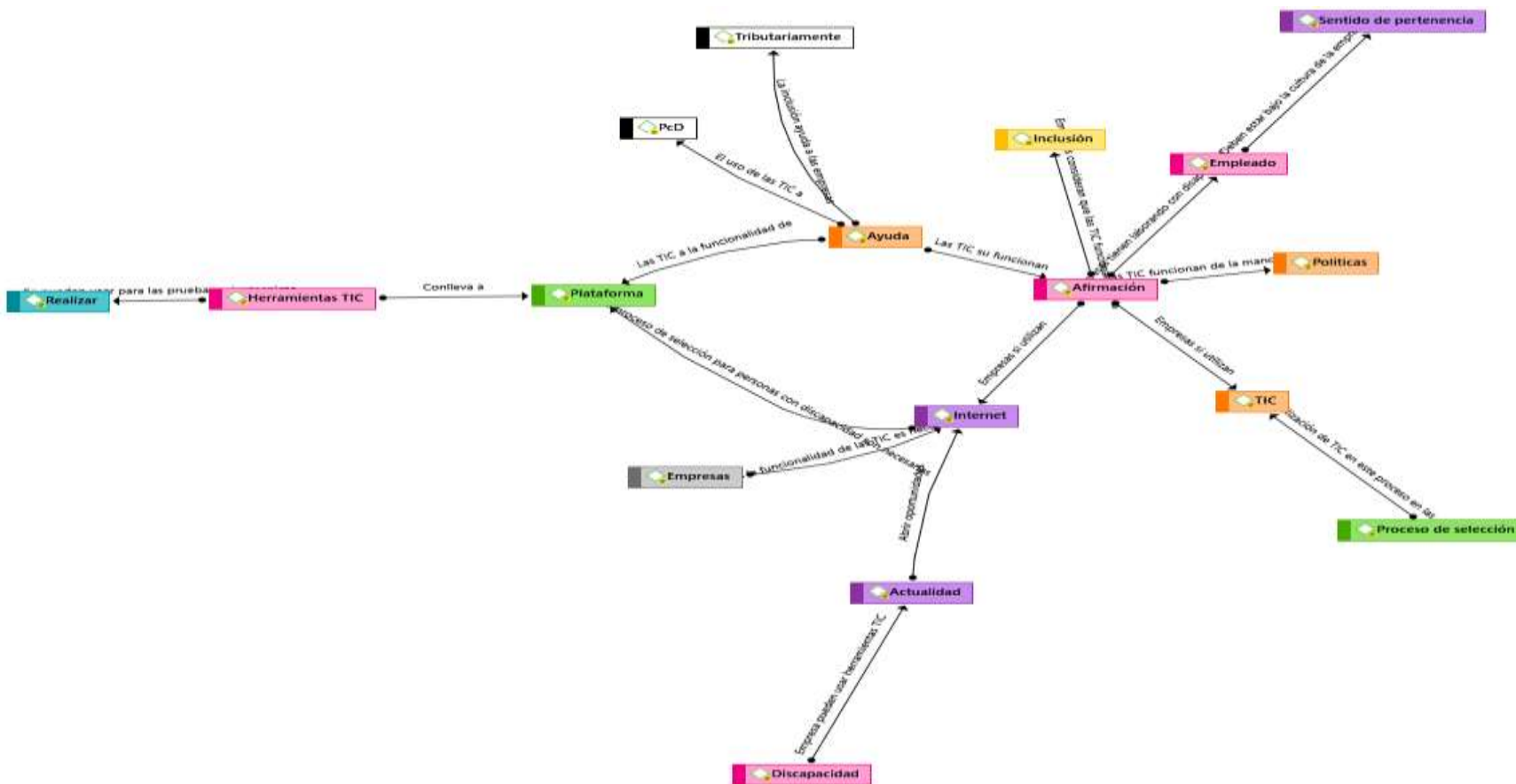
Percepción de la funcionalidad

A continuación la figura 13 representado el mapa de red semántica las categorías del análisis, el cual, tiene como tema principal Indagar la funcionabilidad las TIC la para el proceso de selección en personas con discapacidad física. las categorías que aparecen con mayor prioridad percibida por los participantes fueron: afirmación, empleado, herramientas TIC, discapacidad. La percepción de los participantes conlleva a que inicialmente afirmaron que las TIC funcionan para que se apliquen en la inclusión en las empresas, que funcionan de la mano con las políticas, que para su funcionalidad es necesario el internet y que estas herramientas tecnológicas y de comunicación son de gran ayuda para las organizaciones, ya que varias de estas las han implementado. Por ejemplo, el participante 3 dijo: Yo considero que si, de una u otra forma usamos las TIC para aplicar o ejecutar alguna parte del proceso. Otro participante menciona lo siguiente: Sí las TIC es tecnología de la información y comunicación y el de la inclusión casi que a diario. El participante considera que: Sí por que estamos aportando a una política mundial con respecto a la inclusión. También el participante 9 dijo: por supuesto que es importante porque recién pasamos por un momento que no esperábamos y que dejó en evidencia la necesidad de incorporar plataformas virtuales a estos procesos. Por su lado, el participante 1 dijo: y en el proceso de pruebas psicotécnicas que se tenga la tecnología adecuada para cada discapacidad.

Por otro lado, como parte de la percepción de los participantes acerca de la funcionalidad de las TIC para el proceso de selección a esta población con discapacidad física consideran que las TIC pueden ser usadas para realizar las pruebas psicotécnicas; que las herramientas TIC conllevan a la utilización de plataformas, las cuales para el proceso de selección en personas con discapacidad física serían muy útiles, ya que, el uso de estas herramientas con este fin abrirían

oportunidades en la actualidad. Por consiguiente, la percepción de los participantes entrevistados es que las TIC son de ayuda para las organizaciones para la aplicación de los procesos internos de recursos humanos y mayormente en el proceso de selección para PcD, por lo anterior concluyen que las TIC son un salto a la inclusión, tecnología y actualidad. Por ejemplo, el participante 1 dijo lo siguiente: Bueno si yo pienso que ya hay que hablar de informática y TIC no solo en talento humano sino en toda la empresa de manera integral. El participante 7 por su lado menciona que: Sí el tema de las TIC es transversal para mí en el proceso, además desde herramientas informática. El participante 3 dijo: creo que también lo aplicaríamos para personas con discapacidad. El participante 2 menciona que: ¡Bueno! las TIC la he escuchado como tecnología es un concepto que se usa ahora y el de la inclusión también. El participante 1 dijo que: Buenos días, si es importante desde nuestra organización y más específicamente en proceso de talento humano la tecnología la vemos como el aliado para encontrar a través de la diferentes plataformas existentes en internet los candidatos adecuado para las vacantes que tenemos.

Figura 13. Mapa red semántica del objetivo específico



Fuente: datos propios de la investigación

Mapa mental

En la figura 14 del mapa mental podemos determinar brevemente la percepción de las empresas entrevistadas; estas consideran que para que pueda haber inclusión en personas con discapacidad física en las organizaciones, es importante la implementación en el proceso de selección tecnología, ya que para estas empresas el uso de las TIC para estos procesos es bueno. Se observa como la palabra discapacidad tiene la mayor pronunciación, esta hace referencia al individuo sobre quien recae esta investigación; es decir que todas las acciones que se pretenden concluir deben ir dirigida a personas con discapacidad; seguido tenemos la palabra “Empresa” la cual es un actor dentro de la investigación, ésta tiene la función de ejecutar aquellas acciones que se consideren para en el proceso de talento humano con tecnología para dar inclusión a aquellas personas candidatas a ocupar un cargo con herramientas TIC en actividades como pruebas psicotécnicas entre otras que permitan igualmente darle a la empresa un buen resultado para cubrir las vacantes.

Por otra parte, existen plataformas virtuales que apoyan a las organizaciones a realizar entrevistas, pruebas de selección, pruebas psicotécnicas, selección y contratación de personal con discapacidad física derribando barreras como el lenguaje, barreras físicas que ayuden a la población a hacer parte de beneficios de ley y acceso laboral.

Discusión

En los resultados del trabajo se pudo apreciar que la importancia de las TIC en el proceso de selección de personal de las compañías encuestados es positiva, una característica de la importancia es el apoyo a aumentar la eficacia a la vinculación de candidatos con discapacidad y de forma fácil, lo anterior concuerda con (Unesco, 2005) ya que justamente la inclusión para ello aborda una característica de vinculación al campo laboral y la percepción que se tiene es positiva para ese resultado.

Seguido a ello otra característica de la importancia se enfoca en las TIC como herramienta de comunicación y de almacenamiento de la información para ser compartida en el resto de la organización por supuesto relacionado al proceso de selección. Para (Rojkín, 2015) igualmente indica que las empresas presentan limitantes para contratar personal con discapacidad siendo complementarios ya que una de esas limitantes es la comunicación.

Se establece otra característica de importancia de las TIC en el diseño de futuras políticas que se puedan implementar con respecto al proceso de selección de personal con discapacidad ya que la evaluación del entorno tecnológico es una fuente que contribuye a esa construcción, lo anterior concuerda con (Heras, 2018) debido a que nos menciona que la inclusión debe tener características de igualdad por ejemplo en sueldos, condicionales laborales y otros lo cual es una de las características que debe tener las políticas.

Para el trabajo de investigación la importancia de las TIC tiene como resultado una percepción positiva el cual es indispensable para la ejecución del proceso de selección de candidatos con discapacidad, lo cual a su vez genera como consecuencia positiva a las

organizaciones beneficios en áreas como la tributaria y reconcomiendo de la responsabilidad social, en complemento (Rojkín, 2015) afirma que el papel del proceso de recurso humanos es crucial para su implementación y de este pueden sobrevenir diferentes proyectos a las organizaciones que también le den beneficios a estas mismas.

En cuanto a la categoría de aplicabilidad de las TIC en el proceso de selección de personas con discapacidad la percepción de los participantes en positiva tendiente a aplicar tecnología; los resultados arrojan que la variable internet es fundamental para la aplicación de las TIC. La aplicación de las TIC, se da con herramientas informáticas que los participantes aseguran encontrar en la web donde ayudan a la organización a aplicar todo el proceso desde la búsqueda de candidatos hasta su vinculación, convirtiéndose en aliados estratégicos tanto a la empresa como al contexto de personas con discapacidad. (Rodríguez et al., 2012) coincide en que la tecnología es fundamental para la ejecución de todos los procesos y la informática.

Como resultado a la categoría de funcionalidad de las TIC, la percepción es enfocada a la solución de los problemas o ayuda a los inconvenientes que se puedan generar al momento de realizar un proceso de selección para personal con discapacidad, una característica que se tiene como resultado es que la funcionalidad de las TIC debe estar dirigida a las ejecución de pruebas psicotécnicas ya que depende del tipo de discapacidad las TIC podrían ayudar de una forma eficaz a transmitir y recibir información del candidato.

Finalmente, Otra funcionalidad que se da como resultado en el trabajo de investigación es el uso del internet el cual apoyaría consulta y procesamiento de información no solo de nivel local con la empresa; sino a nivel externo con entidades gubernamentales o privadas relacionadas a la selección de personal con discapacidad como puede ser la ARL, ministerio de gobiernos relacionados al trabajo, Entidades de salud, gremios y/o asociaciones.

Conclusiones

En cuanto a la investigación realizada para Conocer la percepción de los responsables del proceso de talento humano con respecto al uso de las TIC en la realización de las pruebas psicotécnicas para de selección de candidatos con discapacidad física en empresas de la ciudad de Cartagena, las conclusiones se establecen en tres categorías como las la importancia, aplicabilidad y funcionalidad.

En primera medida se concluye que la percepción de la importancia de las TIC es positiva y va dirigida al cumplimiento de la eficacia del proceso de talento humano para la selección en candidatos con discapacidad ya que se pretende en un proceso que psicólogo organizacional cumpla con lo requerido por la estrategia de la empresa que al final es vincular a la persona que cumpla con las competencias, la eficacia llevaría a que el indicador de gestión de los psicólogos que ejercen el cargo de recurso humano sea adecuado, así mismo otra percepción relacionado a la importancia va dirigido a que las TIC son usadas como herramienta de comunicación frente a la aplicación de los procesos, este factor es importante ya que con la comunicación se pretende entregar y recibir información que ayude a la gestión eficaz volviendo al primer factor señalado, así también se aporta a romper barreras de comunicación que en muchos casos es la limitante para contratación de personal con discapacidad en la empresa.

En complemento a la percepción general de los psicólogos como conclusión a la categoría de aplicabilidad de las TIC, esta percepción tiene una tendencia positiva ya que se evidencia en el trabajo que el psicólogo organizacional se apoya en su gestión con herramientas informáticas que se consideran son sus aliados estratégicos en caso de que aplicaran la inclusión para aquellos que no lo hacen y las organizaciones que si tienen personal contratado con discapacidad física por lo menos utilizaron una herramienta informática; por tanto aplicabilidad

puede ser total, dentro de la aplicabilidad se encuentra el factor de tecnología para la actividad de pruebas psicotécnicas el cual son tareas propias de un psicólogo para el análisis, además de los anterior se tiene el factor del internet el cual es una tendencia mundial para todas las ciencias incluyendo la psicología.

Para la categoría de funcionalidad de las TIC, se puede concluir que el psicólogo organizacional en un proceso de selección para personas con discapacidad percibe que las herramientas informáticas deben tener un factor que integre todo el proceso del proceso de selección desde la búsqueda de candidatos hasta su vinculación y quizás extenderse a temas relacionados de seguridad y salud en el trabajo; otro factor de funcionalidad son las pruebas psicotécnicas ya que es una herramienta que ayuda al psicólogo a comprender los resultados teniendo como fuente la comunicación de esas pruebas obtenidas por un medio digital o herramienta TIC.

El trabajo de investigación e conclusión describe que el psicólogo organizacional tiene una percepción positiva a las herramientas TIC en el proceso de selección para personal con discapacidad, son necesarias y son un aliado estratégico para el proceso. Al momento de la aplicación de las encuestas se obtuvo algunas restricciones para la programación con los psicólogos organizacionales encuestados; pero fue enriquecedor para el proyecto de investigador porque se obtuvo aprendizaje no presupuestado como por ejemplo las razones del porque no había inclusión dentro de algunas organizaciones y fue relacionado a la infraestructura física de la empresa ya que alguna de ellas posee edificaciones que no permiten el fácil acceso a los candidatos.

La solución a la pregunta problema se obtuvo en la aplicabilidad, ya que cada participante socializó su percepción desde los diferentes aspectos de la investigación, así mismo

las respuestas fueron confrontadas ante el planteamiento del problema y los diferentes conceptos y teorías identificadas; por tanto, a aplicación de la percepción recopilada se puede dar para diferentes ámbitos relacionadas con la inclusión e inclusión laboral.

A nivel institucional para la UAN, el trabajo de investigación concluye la percepción positiva de las herramientas TIC, información que la UAN puede tomar para ajustar los diferentes métodos de aprendizaje con respecto al campo de la psicología organizacional, adaptándose a las nuevas tendencias y como profesional de la psicología los logros que se pueden concluir es el aumento de las competencias del hacer en cuento al campo organizacional ya que las relaciones con las diferentes empresa permitieron conocer un poco más a profundidad como ejecutar diferentes procesos de selección y con el valor agregado de la inclusión para contribuir en el futuro a las políticas de inclusión laboral desde el campo de la psicología.

Recomendaciones

Establecido los resultados de la investigación se recomienda los siguientes aspectos que ayudan a seguir interviniendo y conocer la percepción de otras dimensiones asociadas al problema.

En cuanto a la categoría de percepción de la importancia de las TIC en el proceso de selección de personal con discapacidad se recomienda que los resultados como son la comunicación, eficacia y diseño de las políticas sean fuente para sensibilizar a las organizaciones a implementar estas prácticas de selección de personal con discapacidad la cual aportaría en gran medida a una población económica activa que muchas veces cumplen con todas las competencias para ocupar un cargo pero las propias empresa se limitan por no darle importancia a herramientas como las TIC que puedan tumbar esas barreras; así mismo como recomendación se pretende conocer la percepción de importancia desde otros actores involucrados en los procesos de selección y vinculación de talento humano como son las ARL quienes son los responsable de la administración de los riesgos de esa persona en la organización.

Para la categoría de percepción de la aplicabilidad, se recomienda que los resultados dados como es el uso de internet para aplicar procesos de selección de personal con discapacidad y la aplicación de herramientas informáticas como software en la nube u otras más tradicionales como el correo electrónico sean ofertados en mayor medida a todas las organizaciones no solo a

nivel local sino a nivel mundial con el fin de desbloquear limitaciones que permitan la inclusión laboral en todos los cargos que como organización puedan habilitar. Se recomienda también en esta categoría que el presente estudio sea una fuente para aumentar el alcance a conocer específicamente como se aplica cada herramienta TIC a un proceso de selección completo incluyendo para el campo de la psicología lo relacionado a pruebas psicotécnicas sin dejar de lado que en el área se puede manejar todo el proceso.

Para la categoría de funcionalidad, se recomienda que los resultados de esta investigación como es la funcionalidad TIC en realización de pruebas psicotécnicas, uso de internet y la descripción de un proceso completo de selección para personal con discapacidad, sean tomado como fuente para otros proyectos de investigación que pretendan dar solución al problema planteado con nuevas herramientas TIC desarrollados incluso por otras áreas de la ciencia pero con apoyo de la psicología o que las herramientas TIC existentes puedan tomar esta información para aumentar el alcance de las soluciones actuales; adicionalmente se recomienda conocer la funcionalidad otras partes interesadas a un proceso de selección y vinculación para hacer de esta una consolidación de diferentes actores que generen información que sea útil.

Referencias bibliográficas

- Aldape, K., Abrego, D., & Medina, Jose. (2016, junio). *Análisis de la percepción de uso de las redes sociales como herramienta de marketing en las MiPYMES de Tamaulipas, México/Analysis of the perception of the use of social media as a marketing tool in MSMEs of Tamaulipas, Mexico—ProQuest*.
<https://www.proquest.com/openview/f1c517aa7a59489afef11f38874ce396/1?pq-origsite=gscholar&cbl=1006393>
- Barreto-Osorio, R. V., Campos de Aldana, M. S., Carrillo-González, G. M., Coral-Ibarra, R., Chaparro-Díaz, L., Durán-Parra, M., Rosales-Jiménez, R., & Ortiz-Nievas, V. T. (2015). Entrevista de Percepção de Carga do Cuidado de Zarit: Provas psicométricas para a Colômbia. *Aquichan*, 15(3), 368-380. <https://doi.org/10.5294/aqui.2015.15.3.5>
- Cano, J. A., & Baena, J. J. (2017). Limitaciones en el uso y apropiación de tecnologías de información y comunicación para la negociación internacional en empresas colombianas. *Observatorio (OBS*)*, 11(1), Article 1. <https://doi.org/10.15847/obsOBS1102017982>
- Chacón, H. (2020, noviembre). *Herramientas para la inclusión laboral de personas con discapacidad auditiva en Colombia*. - 10596/37481.
<https://repository.unad.edu.co/handle/10596/37481>
- Cortes Vargas, P., & Blanco Sarmiento, L. F. (2017). *Situación actual de la inclusión social de discapacitados auditivos soportado en las TIC y desarrollo de aplicaciones tecnológicas de apoyo*. <http://repository.unilibre.edu.co/handle/10901/10810>
- DANE. (2021). *Cuenta satélite de las tecnologías de la información y las comunicaciones (TIC)*.
<https://www.dane.gov.co/index.php/estadisticas-por-tema/cuentas-nacionales/cuentas-satelite/cuenta-satelite-de-las-tecnologias-de-la-informacion-y-las-comunicaciones-tic>

- Decreto 392 de 2018 Nivel Nacional.* (s. f.). Recuperado 18 de octubre de 2021, de <https://www.alcaldiabogota.gov.co/sisjur/normas/Norma1.jsp?i=75362>
- Dessler, G., & Varela, R. (2011). *Administración de recursos humanos*. Pearson Educación. <http://up-rid2.up.ac.pa:8080/xmlui/handle/123456789/1558>
- Díaz, H. (2017). *Tecnologías de la información y comunicación y crecimiento económico—ScienceDirect*. 405, 30-45.
- Díaz-Chao, Á., & Torrent-Sellens, J. (2010). ¿Pueden el uso de las TIC y los activos intangibles mejorar la competitividad? Un análisis empírico para la empresa catalana. *Estudios de Economía Aplicada*, 28(2), 1-22.
- García-Saisó, A., Ortega-Andeane, P., & Reyes-Lagunes, I. (2014). Adaptación y Validación Psicométrica de la Escala de Clima Social Organizacional (WES) de Moos en México. *Acta de Investigación Psicológica*, 4(1), 1370-1384. [https://doi.org/10.1016/S2007-4719\(14\)70381-3](https://doi.org/10.1016/S2007-4719(14)70381-3)
- Guerra, P., Ramos, C., Subía, A., Carvajal, V., & Borja, S. (2016, junio). *Inclusión de personas con discapacidad en el medio laboral | Revista Científica y Tecnológica UPSE*. <https://incyt.upse.edu.ec/ciencia/revistas/index.php/rctu/article/view/145>
- LEY 1618 DE 2013.* (s. f.). Recuperado 18 de octubre de 2021, de <http://www.suin-juriscol.gov.co/viewDocument.asp?ruta=Leyes/1685302>
- Ortega Ruiz, C. A. (2014). Inclusión de las TIC en la empresa colombiana. *Suma de Negocios*, 5(10), 29-33. [https://doi.org/10.1016/S2215-910X\(14\)70006-0](https://doi.org/10.1016/S2215-910X(14)70006-0)
- Pita, G. E. C. (2018). Las TICs en las empresas: Evolución de la tecnología y cambio estructural en las organizaciones. *Dominio de las Ciencias*, 4(1), 499-510.

- Pupiales, B. E., & Andrade, L. C. (2016). La Inclusión laboral de personas con discapacidad: Un estudio etnográfico en cinco Comunidades Autónomas de España. *Archivos de Medicina (Manizales)*, 16(2), 279-289. <https://doi.org/10.30554/archmed.16.2.1720.2016>
- Ríos, M., & Liseth, Y. (2020). *Inserción laboral de la personas con discapacidad auditiva en instituciones gubernamentales de Santiago, Veraguas, 2019*.
<http://repositorio2.udelas.ac.pa/handle/123456789/350>
- Rojas, P., & Aguado, P. R. (2010). *Reclutamiento y selección 2.0.: La nueva forma de encontrar talento*. Editorial UOC.
- Sánchez, M. C., Vicario, B. P., García, C. L., & García, A. S. (2014). Percepciones de los empresarios de Pymes rurales sobre la integración de las TIC. *RISTI: Revista Ibérica de Sistemas e Tecnologías de Informação, Extra 2*, 71-84.
- Vila, S. Á., & Faura, M. P. (2019). Propiedades psicométricas de un cuestionario para evaluar la percepción de los trabajadores de las políticas de recursos humanos y su compromiso organizacional. *methaodos.revista de ciencias sociales*, 7(2), Article 2.
<https://doi.org/10.17502/m.rcs.v7i2.258>

Apéndice

Apéndice A

Aspectos éticos.

La presente investigación tendrá en cuenta una serie de normas y principios éticos que tienen que ver con la actuación del profesional en psicología, entre otras normativas para el trabajo con niños y niñas con discapacidad.

1. Ley 1090 de 2006.

El Congreso de la República de Colombia reglamentó el 6 de septiembre de 2006 el Código Deontológico y Bioético de la profesión de Psicología, allí se mencionan una serie de principios que rigen la profesión de los psicólogos en Colombia. Respecto a lo que tiene que ver con el desarrollo de la presente investigación se mencionaran una serie de capítulos y Artículos que deben tenerse en cuenta.

En el Capítulo VI, se encuentran artículos 45 y 47 los cuales resultan pertinentes resaltar dado que mencionan que el material psicotécnico es de uso exclusivo de los profesionales en psicología y que al momento de presentar resultados el psicólogo debe ser precavido cuidando los datos personales de cada uno de los participantes y asegurando criterios de confiabilidad.

En el mismo capítulo encontramos el artículo 52 el cual menciona que en los casos de menores de edad el consentimiento informado debe estar firmado por el representante legal de dicho sujeto con el fin de tener un aval real para la participación del mismo en el estudio (Colegio colombiano de psicólogos, 2016).

Consentimiento Informado.

Título de la investigación.

Universidad Antonio Nariño facultad de psicología sede Riohacha, la Guajira

La investigación la realizan SANDY JOHANA PÉREZ RIVERA estudiantes psicológica X semestre, con la orientación del psicólogo y docente investigador de la Facultad de Psicología Guillermo Pulido.

Introducción

La invitamos a participar del presente estudio. Antes que decida sobre su participación es importante que lea cuidadosamente este documento y así pueda comprender todo lo relacionado con el estudio.

Información sobre la investigación

Objetivo y justificación. La investigación a la que lo estamos invitando a participar, tiene como objetivo Conocer la percepción de los responsables del proceso de talento humano con respecto al uso de las TIC en la realización de las pruebas psicotécnicas para de selección de candidatos con discapacidad física en empresas de la ciudad de Cartagena.

- Participantes. SANDY JOHANA PÉREZ RIVERA

- Participación voluntaria. La participación en este estudio es totalmente voluntaria, lo que quiere decir, que usted tiene la libertad para decidir sobre su participación o no. Así mismo puede negarse a responder alguna de las preguntas o a retirarse de la investigación en cualquier momento; en caso de que elija no participar o de retirarse del estudio no tendrá consecuencia alguna para usted o para la institución en la que presta sus servicios.

-Beneficios. La investigación a la que lo estamos invitando a participar, tiene como objetivo Conocer la percepción de los responsables del proceso de talento humano con respecto al uso de las TIC en la realización de las pruebas psicotécnicas para de selección de candidatos con discapacidad física en empresas de la ciudad de Cartagena. Posiblemente su participación no tenga beneficios directos para usted, aun así, si desea una devolución de los resultados del cuestionario aplicado, no afectará el principio de confidencialidad de la investigación ya que sólo usted y el grupo de investigadoras conocerá sobre éstos.

- Riesgos. La presente investigación es de riesgo mínimo, porque tal como se señala la Resolución 008430 del Ministerio de Salud, artículo1, no se busca realizar intervención ni se trata de identificar o tratar aspectos sensitivos de su comportamiento.

En caso de que en el momento del diligenciamiento del cuestionario llegue a despertar emociones o sentimientos en usted, recibirá atención de manera inmediata por parte de la investigadora principal, quien está habilitada para este tipo de situaciones o en tal caso, hacer remisión a un centro de atención especializado, sin embargo, cabe aclarar que al ser una investigación de riesgo mínimo habitualmente no se presentan este tipo de situaciones.

-Responsabilidades. La responsabilidad que usted adquiere al participar en el estudio, es la de responder con total honestidad las preguntas del cuestionario.

- Confidencialidad. Toda la información recolectada a través de este estudio, será totalmente confidencial, sólo tendrán acceso a ella para ser analizada por los investigadores con fines académicos. La información recolectada es únicamente con fines académicos por esto sus resultados no afectarán a los estudiantes en su proceso escolar.

- Costos. Usted no debe pagar por el cuestionario que realizará, al igual que tampoco se le pagará por la realización.

-Información adicional. En caso de alguna duda, en el proceso de la investigación, la puede realizar en cualquier momento. Puede contactar a la estudiante SANDY JOHANA PÉREZ RIVERA, quien es la Investigadora Principal en este trabajo, al número 3002333241 o al correo sandyacosta21@hotmail.com

Consentimiento:

Yo SANDY JOHANA PÉREZ RIVERA con cédula de ciudadanía 1118821850 de Riohacha, luego de haber conocido y comprendido en su totalidad, la información sobre dicho proyecto e instrumento, acepto de manera voluntaria como sujeto de estudio en el proyecto de

investigación denominado: **Percepción de RRHH frente al uso de TIC en el proceso de selección en PcD física.**

Sandy Johana Pérez Rivera

Firma del participante: _____

Fecha: mayo de 2022



finés académicos. La información recolectada es únicamente con fines académicos por esto sus resultados no afectarán a los estudiantes en su proceso escolar.

- **Costos.** Usted no debe pagar por el cuestionario que realizará, al igual que tampoco se le pagará por la realización.

- **Información adicional.** En caso de alguna duda, en el proceso de la investigación, la puede realizar en cualquier momento. Puede contactar a la estudiante SANDY JOHANA PÉREZ RIVERA, quien es la Investigadora Principal en este trabajo, al número 3002333241 o al correo sandyacosta21@hotmail.com

Consentimiento:

Yo SANDY JOHANA PÉREZ RIVERA con cédula de ciudadanía 1118821850 de Riohacha, luego de haber conocido y comprendido en su totalidad, la información sobre dicho proyecto e instrumento, acepto de manera voluntaria como sujeto de estudio en el proyecto de investigación denominado: **Percepción de RRHH frente al uso de TIC para la aplicación de pruebas psicotécnicas en las actividades de selección en PcD auditiva.**

Sandy Johana Pérez Rivera

Firma del participante:

Fecha: mayo de 2022

Apéndice B

Protocolo de entrevista semi-estructurada

Protocolo de Entrevista individual semi-estructurada

Propósito:
Conocer la percepción de los responsables del proceso de recursos humanos de las organizaciones con respecto al uso de la TIC en las pruebas psicotécnicas para la selección de candidatos con discapacidad física.
Tema a abordar:
<ul style="list-style-type: none"> • Importancia percibida de los profesionales de RRHH sobre el uso de las TIC en los procesos de selección en candidatos con discapacidad física. • Aplicabilidad del uso de las TIC en personas con discapacidad. • funcionalidad de acuerdo a la percepción de los profesionales sobre la aplicación de las TIC en procesos de selección en candidatos con discapacidad.
Duración:
30 a 50 minutos
Materiales, recursos, TIC:
<ul style="list-style-type: none"> • Computador • Conexión a internet. • Anotaciones.
Participantes:
10 profesionales en recursos humanos.
Roles:
<ul style="list-style-type: none"> • Rol entrevistado: ser profesional RRHH. • Rol entrevistador: La investigadora que lleva a cabo las preguntas
Agenda de reunión
<ol style="list-style-type: none"> 1. Presentación de estudiante investigadora 2. Socialización del objetivo de la entrevista y de las condiciones éticas de participación 3. Diligenciamiento del formato de consentimiento informado 4. Aplicación de preguntas de la entrevista 5. Cierre de entrevista y agradecimiento.
Preguntas estímulo
<p>Nota: las preguntas que se muestran a continuación tienen como objeto introducir las temáticas. Al ser una entrevista semi-estructurada, se podrán formular otras preguntas adicionales que se ajusten a las respuestas de las personas</p> <p>Temática 1: Importancia del uso de las TIC y la inclusión de personas con discapacidad física.</p>

1. Desde su rol como profesional en RRHH ¿considera que el uso de las TIC es importante para la gestión del proceso de recursos humanos, por qué sí o por qué no?
2. ¿Qué herramientas TIC haría uso para el proceso de selección?
3. Para usted, ¿es necesaria o aprobaría la inclusión de personas con discapacidad física en las organizaciones?

Temática 2: aplicabilidad del uso de las TIC y la inclusión

¿Ha escuchado el termino TIC? ¿Ha escuchado el término inclusión?

4. Según su opinión, ¿Cuál herramienta TIC cree usted que es más adecuado para el proceso de selección de personas con discapacidad física? ¿Por qué?
5. Como profesional en RRHH, ¿Actualmente como desarrollaría un proceso de selección para personas con discapacidad física?
6. ¿considera usted que en la empresa en donde usted labora, aplican la inclusión?

Temática 3: funcionalidad.

7. ¿Qué requerimientos o como le gustaría usted que tuviera una herramienta TIC para realizar el proceso de selección a personal con discapacidad? ¿por qué?
8. Como profesional en RRHH, ¿incluiría a personas con discapacidad física en el talento humano de su organización? ¿Por qué sí o por qué no?
9. ¿Cuál es el resultado que esperaría de la herramienta TIC para el proceso de selección para personal con discapacidad física?
10. ¿En qué área o proceso de su empresa, puede ser viable vincular a una persona con discapacidad?
- 11.

Guion de cierre

“Muchas gracias por su participación en esta entrevista. Sus ideas expresadas serán muy útiles para nuestra investigación y para generar recomendaciones a la Clínica sobre la promoción de la salud mental en sus trabajadores. Recuerde que la información suministrada por usted es totalmente confidencial”

Apéndice C

Tabla de co-ocurrencias ejecutada mediante Atlas-TI

<https://docs.google.com/spreadsheets/d/15Ota5KbmhmBSgy4QHHq987PYCfN292kL/edit?usp=sharing&oid=102682761520775012158&rtpof=true&sd=true>