



UNIVERSIDAD DE CARABOBO
FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS Y SOCIALES
ÁREA DE ESTUDIOS DE POSTGRADO
MAESTRIA EN ADMINISTRACIÓN DEL TRABAJO Y
RELACIONES LABORALES
CAMPUS BÁRBULA



**LOS ACTORES LABORALES Y EL PROCESO DE INSERCIÓN DE LAS
PERSONAS CON DISCAPACIDAD AL MERCADO DE TRABAJO**

Autora:

Sandoval U. Themis E

C.I. N° 9.678.556

Línea de investigación: Trabajo, pobreza y exclusión.

Bárbula, Octubre 2013.



UNIVERSIDAD DE CARABOBO
FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS Y SOCIALES
MAESTRIA EN ADMINISTRACIÓN DEL TRABAJO Y
RELACIONES LABORALES
CAMPUS BÁRBULA



**LOS ACTORES LABORALES Y EL PROCESO DE INSERCIÓN DE LAS
PERSONAS CON DISCAPACIDAD AL MERCADO DE TRABAJO**

Autora:

Sandoval U. Themis E

Trabajo de Grado presentado para optar al título de Magister en
Administración del Trabajo y Relaciones Laborales

Bárbula, Octubre 2013.



UNIVERSIDAD DE CARABOBO
FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS Y SOCIALES
MAESTRIA EN ADMINISTRACIÓN DEL TRABAJO Y
RELACIONES LABORALES
CAMPUS BÁRBULA



CONSTANCIA DE ACEPTACIÓN

**LOS ACTORES LABORALES Y EL PROCESO DE INSERCIÓN DE LAS
PERSONAS CON DISCAPACIDAD AL MERCADO DE TRABAJO**

Tutora:
Aura Adriana Delgado C.

Aceptado en la Universidad de Carabobo
Facultad de Ciencias Económicas y Sociales
Área de Estudios de Postgrado
Maestría en Administración del Trabajo y Relaciones Laborales
Por: Aura Adriana Delgado

C.I. 5.676.358

Bárbula, Octubre 2013.



Universidad de Carabobo
 Facultad de Ciencias Económicas y Sociales
 Dirección de Postgrado
 Sección de Grado



ACTA DE DISCUSIÓN DE TRABAJO DE GRADO

En atención a lo dispuesto en los Artículos 127 y 139 del Reglamento de Estudios de Postgrado de la Universidad de Carabobo, quienes suscribimos como Jurado designado por el Consejo de Postgrado de la Facultad de Ciencias Económicas y Sociales, de acuerdo a lo previsto en el Artículo 135 del citado Reglamento, para estudiar el Trabajo de Grado titulado:

"LOS ACTORES LABORALES Y EL PROCESO DE INSERCIÓN DE LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD AL MERCADO DE TRABAJO"

Presentado para optar al grado de MAGISTER EN ADMINISTRACIÓN DEL TRABAJO Y RELACIONES LABORALES por el (la) aspirante:

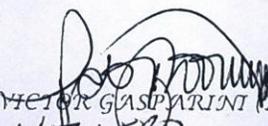
SANDOVAL U. THEMIS E.

C.I.: 9.678.556

Realizado bajo la tutoría de el (la) Prof. AURA ADRIANA DELGADO cédula de identidad N°. 5.676.358

Habiendo examinado el Trabajo presentado, se decide que el mismo esta
APROBADO

En Barbula a los Trece días del mes de Enero de 2014.

Prof:  VICTOR GASPARIINI (Pdte.)

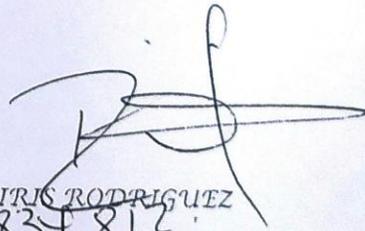
C.I: 11561580

Fecha: 13/01/2014

 Prof. NUVIA PERNIA

C.I: 12772595

Fecha: 13 Enero / 2014

 Prof. ROSIRIS RODRIGUEZ

C.I: 8.834.812

Fecha: 13/01/2014



Dr. 75-11
 Elaborado por: Elymar Gomez



Universidad de Carabobo
Facultad de Ciencias Económicas y Sociales
Dirección de Postgrado - Dirección de Asesoría
Estadística - Sección de Grado



No. TG _____

ACTA DE CONSTITUCION DEL JURADO EVALUADOR DEL TRABAJO DE GRADO/ESPECIALIZACION

Quienes suscriben esta acta, jurados del Trabajo de Grado/Especialización titulados

Los Actores Laborales y el Proceso de Inserción de las personas con sus capacidad al mercado de trabajo.

Presentado por el (a) ciudadano (a) Thamis Sandoval
CI No. 9678 556 del Programa: ADMÓN DEL TRABAJO y Relaciones Laborales

Nos damos como constituidos y convenimos en citar al alumno para la discusión de su Trabajo: 13/01/2014

De la misma manera, acordamos que cumplido el lapso establecido, en el Reglamento (30 días hábiles a partir de la fecha de hoy), el Ciudadano Decano-Presidente del Consejo de Postgrado podrá designar los sustitutos correspondientes.

Presidente del Jurado Nombre: <u>Victor Garamini</u> <u>1561580</u>	Miembro Nombre: <u>Maria Jorini</u> <u>12772575</u>	Miembro Nombre: <u>Rosiris Rodriguez</u> <u>8734812</u>
---	---	---

Aprobado: Fecha: 13/01/2014 Observación: Se sugiere otorgar a la aspirante la publicación de el trabajo de grado en virtud de lo extraordinario en el desarrollo de la Investigación teniedo una pertinencia social-laboral-activistica de alto nivel, ademas de la experiencia y dominio del tema en la
Reprobado: defensa publica y Fecha: el desarrollo del mismo

(EN CASO DE QUE EL TRABAJO SEA REAPROBADO, SE DEBE ANEXAR UN INFORME EXPLICATIVO, FIRMADO POR LOS TRES MIEMBROS DEL JURADO)

NOTA: ESTA ACTA DEBE SER CONSIGNADA EN SECCION DE GRADO DE LA DIRECCION DE POSTGRADO INMEDIATAMENTE DESPUES DE LA CONSTITUCION DEL JURADO Y/O DE TENER UN VEREDICTO DEFINITIVO, DEBIDAMENTE FIRMADA POR LOS TRES MIEMBROS, DE MANERA TAL, AGILIZAR LOS TRÁMITES CORRESPONDIENTES A LA ELABORACION DEL ACTA FINAL DEL TRABAJO.

..... FACES TECNOLOGIA AVANZADA
AV. SALVADOR ALLENDE, EDIFICIO ANEXO A FACES,
MUNICIPIO NAGUANBUA - BARBULA TELF. (0241) 5148923
Correo electrónico: dir_postgrado_faces@uc.edu.ve

DEDICATORIA

A mi hermano Gustavo Ulices,
Porque tú y tu vida han sido para mí fuente de inspiración.
Porque me enseñaste que lo único que hace falta es voluntad para llegar,
para construir, para seguir adelante, para triunfar.

Te amo.

AGRADECIMIENTO

A Dios, quien me ha acompañado siempre por el camino del amor y el compromiso en cada una de las cosas que hago.

A toda mi familia por tanto amor, por estar, por aceptar, por acompañarme en este proceso de aprendizaje que ha sido mi vida.

A quien transita conmigo este bello camino de la inclusión, de la valoración de la gente a partir de sus capacidades, Luis Miguel, gracias por tu apoyo incondicional.

A mi tutora Aura Adriana, hoy mi amiga, quien se comprometió conmigo en esta fase tan importante de aprendizaje y con quien comparto la visión de que es posible la inclusión de todas las personas consideradas vulnerables...y a tu hermosa familia quien fue cómplice en este proceso.

A mi amiga Mery Vielma, por construir nuevos escenarios, nuevos espacios inclusivos para el colectivo con discapacidad; porque el sólo hecho de hablar contigo me contagia de energía positiva para ayudar, para tender la mano a los otros. Sin tu apoyo y el de tu equipo, la Gerencia de Atención Integral del CONAPDIS, no hubiese sido posible esta investigación.

Al profesor Manuel Aramayo, quien acertadamente me sugirió incorporar elementos fundamentales para esta investigación, y con quien comparto, tal como lo escribió, “la nueva visión de la discapacidad; nuestra perenne y común inquietud”.

A Aldo Tondo, Mayra Guzmán, Raúl Oliveira, Ana Duarte, Oscar Lobo, Teodoro Rodríguez, María Antonieta Aranguren, Alfonzo López, Yeannira Gullient, Eliú Bazan, Raiza Dávila y Carolina Ynsua, por compartir sus experiencias, por creer, por hacer posible la inclusión y mejorar la calidad de vida de las personas con discapacidad.

A mis siempre amigos: Marco Villano, quien desde los números y su manejo dio respuesta a una realidad, muchas gracias. Nuvia Pernía, quien virtual y personalmente me animó y acompañó siempre, a Victor Gasparini por insistir y Anaís Marrero, quien siempre me apoya y acompaña en todo lo que emprendo... Agradecida por su amistad y cariño incondicional.

A la Universidad de Carabobo, y con ella a su hermosa gente, que hace posible generar espacios de aprendizaje y reflexión desde la diversidad del pensamiento.

A mis compañeros de la maestría por compartir la experiencia de aprendizaje, en especial a Edgar Sanabria, con quien disfrute el proceso de investigación y con su bondad siempre sumó.

A la personas con discapacidad, por permitirme compartir su vida y enseñarme a conocer su mundo y sus fortalezas, en especial a mi hermano Gustavo Ulices, Nathalia Tulio y a Marcelino Juárez con quienes he compartido lo hermoso de ser parte de la dignificación de los espacios para el colectivo con discapacidad, por enseñarme que todos somos capaces.



UNIVERSIDAD DE CARABOBO
FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS Y SOCIALES
MAESTRIA EN ADMINISTRACIÓN DEL TRABAJO Y
RELACIONES LABORALES
CAMPUS BÁRBULA



**LOS ACTORES LABORALES Y EL PROCESO DE INSERCIÓN DE LAS
PERSONAS CON DISCAPACIDAD AL MERCADO DE TRABAJO**

Autora:
Sandoval U, Themis E.
Tutora:
Aura Adriana Delgado C.

RESUMEN

A partir de la aprobación de la Ley para las Personas con Discapacidad en Enero de 2007, las entidades de trabajo venezolanas han dedicado esfuerzos para poder insertar el 5 por ciento de personas con dicha condición permanente a su nómina. Por tal razón, surgió la siguiente investigación cuyo objetivo general fue analizar el proceso de inserción laboral de personas con discapacidad en el ámbito nacional con el fin de generar recomendaciones en la materia a partir de las experiencias de la Gerencia de Atención Integral para las Personas con Discapacidad del CONAPDIS y del sector empleador. La investigación se abordó desde la perspectiva de campo, descriptivo y de diseño no experimental, siendo los informantes la Gerente de Atención Integral del Consejo Nacional para las Personas con Discapacidad y doce representantes de entidades de trabajo. Para ello se utilizó las técnicas: revisión documental y entrevista. Entre las conclusiones más resaltantes se encuentran: el 6,3% de la población empadronada (Censo 2011) presenta casos de *deficiencia, condiciones o discapacidades*, siendo las mayores la visual, seguida por la cardiovascular y musculoesquelética; las personas con discapacidad (pcd) insertadas al mercado laboral (diciembre 2012) mayoritariamente tiene discapacidades múltiples (57,7%) y musculoesqueléticas (25,5%), siendo hombres (70,8%) y mujeres (29,2%) en edades entre 21 y 30 años (36,3%) y 31 a 40 años (32,6%); las entidades de trabajo que más ha incluido a pcd son las del sector secundario (57,3%) con personalidad privada (98,4%). El Estado venezolano ha generado políticas para la inclusión socio-laboral de este colectivo; el sector empleador que está cumpliendo ha hecho esfuerzos significativos; de los representantes de los trabajadores, los Delegados de Prevención son considerados aliados, siendo los sindicatos los que deben sumarse al proceso; las pcd han tenido una actuación positiva. Queda mucho por hacer para lograr la equidad en relación a este colectivo.

Palabras claves: personas con discapacidad, actores laborales y mercado laboral.



UNIVERSIDAD DE CARABOBO
FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS Y SOCIALES
MAESTRIA EN ADMINISTRACIÓN DEL TRABAJO Y
RELACIONES LABORALES
CAMPUS BÁRBULA



**LOS ACTORES LABORALES Y EL PROCESO DE INSERCIÓN DE LAS
PERSONAS CON DISCAPACIDAD AL MERCADO DE TRABAJO**

Autora:
Sandoval U, Themis E.
Tutora:
Aura Adriana Delgado C.

SUMMARY

Since the adoption of the Law for Persons with Disabilities in January 2007, the Venezuelan working entities have made efforts to embed the 5 percent of people with this condition permanent to its payroll. For this reason, arose the following investigation whose general objective was to analyze the process of insertion of people with disabilities in the national scope in order to generate recommendations on the matter from the experiences of Comprehensive Care Management for Persons with CONAPDIS Disability and the employer sector. The investigation was approached from the perspective of field, descriptive, non-experimental design, being the informants the Comprehensive Care Manager of the National Council for Persons with Disabilities and twelve representatives of labor organizations. For it was used the techniques: documentary review and interviews. Among the most striking findings are : 6.3% of the registered population (Census 2011) presents cases of deficiency , conditions or disabilities, being the visual the higher , followed by cardiovascular and skeletal-muscle , and people with disabilities (pcd) inserted into the labor market (December 2012) mainly has multiple disabilities (57.7%) and skeletal-muscle (25.5 %), being men (70.8 %) and women (29.2 %) aged between 21 and 30 years (36.3%) and 31-40 years (32.6 %) working entities that have included pcd are the secondary sector (57.3 %) with private personality (98.4 %). The Venezuelan state has created policies for social inclusion work of this group, the employers who is serving has made significant efforts , the workers' representatives , prevention's delegates are considered allies , being the unions who should join the process , the pcd have had a positive performance . Much remains to be done to achieve equity in relation to this collective.

Keywords: people with disabilities, labor actors and labor market.

ÍNDICE GENERAL

	Pág.
CAPÍTULO I	
EL PROBLEMA	
Planteamiento del problema.	24
Objetivos.	30
Justificación.	31
CAPÍTULO II	
MARCO TEÓRICO REFERENCIAL	
A. Antecedentes de la investigación.	
1. Antecedentes internacionales.	33
2. Antecedentes nacionales.	37
B. Bases teóricas	
1. El vínculo social y los roles sociales.	39
2. La discapacidad.	
2.1. Aproximación al concepto.	43
2.2. La discapacidad y su abordaje, un acercamiento a la historia.	46
2.2.1. Pre-historia.	46
2.2.2. Historia.	47

2.2.3. Edad Media.	49
2.2.4. Edad Moderna.	50
2.2.5. Edad Contemporánea.	53
2.3. Otras miradas hacia la discapacidad.	56
3. Modelos para aproximarse a la discapacidad.	60
3.1. Modelo médico.	60
3.2. Modelo social.	66
4. De la discapacidad a la diversidad funcional.	69
5. La persona con discapacidad.	
5.1. Definición de persona con discapacidad en Venezuela	72
5.2. Clasificación y certificación de la discapacidad.	
5.2.1. Definición e institución responsable.	75
5.2.2. Funciones deficientes.	77
5.2.3. Calificación para las funciones deficientes y actividades limitadas.	83
6. La persona con discapacidad: exclusión e inclusión.	86
7. La persona con discapacidad como parte de los colectivos en situación de vulnerabilidad.	92
8. Normalización, integración e inclusión.	99
9. Entornos accesibles, ambientes amigables.	
9.1. Accesibilidad y diseño universal.	103

9.2.	Accesibilidad y tecnología.	106
9.3.	Accesibilidad y transitabilidad para las personas en Venezuela.	111
10.	Las personas con discapacidad y el trabajo.	114
10.1.	Obligaciones generales de los empleadores.	117
10.2.	Competencias de las autoridades responsables.	119
10.3.	Obligaciones de los representantes de los trabajadores.	120
10.4.	Otras recomendaciones.	121
10.5.	Modelos para la inclusión laboral de las personas con discapacidad.	125
10.6.	Ventajas de la inclusión laboral de las personas con discapacidad.	131
10.7.	Clima organizacional y la inclusión de las personas con discapacidad.	133
C.	Bases legales.	135

CAPÍTULO III

MARCO METODOLÓGICO

1.	Tipo de investigación.	140
2.	Estrategia metodológica.	141
3.	Población y muestra.	143
4.	Técnicas e instrumentos de recolección de información.	145
5.	Procesamiento y análisis de la información.	147

CAPÍTULO IV	149
Análisis e interpretación de los resultados.	
A. Caracterización de las personas con discapacidad insertadas en el ámbito nacional en el mercado de trabajo según cifras del CONAPDIS y el Censo 2011.	150
B. Datos estadísticos suministrados por la Gerencia de Atención Integral del CONAPDIS sobre la población con discapacidad insertadas al campo laboral, basados en las entidades de trabajo que realizaron la respectiva declaración semestral al segundo semestre de 2012.	161
C. Posición de la Gerencia de Atención Integral para las Personas con Discapacidad del CONAPDIS con relación al proceso de inserción laboral de personas con discapacidad.	177
D. Contraste de la experiencia de la inserción laboral de las personas con discapacidad desde la mirada del ente responsable en el ámbito nacional y de entidades de trabajo destacando las estrategias claves y los obstáculos.	202
CONCLUSIONES	246
RECOMENDACIONES	280
LISTA DE REFERENCIAS	287

ANEXOS

1. Planilla de Clasificación y Calificación de la Condición de Discapacidad.
2. Certificado de discapacidad.
3. Normas complementarias a las que hace referencia la Norma Venezolana Entorno Urbano y Edificaciones Accesibilidad para las Personas (2733:2004).
4. Perfiles de competencia para el cargo.
5. Cuadro Técnico Metodológico.
6. Guía de entrevista semi estructurada para la Gerencia de Atención Integral del Consejo Nacional para las Personas con Discapacidad (CONAPDIS).
7. Guía de entrevista semi estructurada para el sector empleador.

ÍNDICE DE CUADROS

Cuadro N°

1. Etapas y concepción sobre la discapacidad.	58
2. Breve reseña histórica de las actitudes de exclusión e inclusión hacia las personas con discapacidad.	59
3. Derivaciones de la Clasificación Internacional del Funcionamiento y Discapacidad.	64
4. Modelos de la concepción de la discapacidad.	71
5. Discapacidad Mental Intelectual.	78
6. Discapacidad Mental Psicosocial.	78
7. Discapacidad Visual.	79
8. Discapacidad Auditiva.	79
9. Discapacidad Voz y Habla.	80
10. Discapacidad Sensitiva	80
11. Discapacidad Cardiorespiratoria.	80
12. Discapacidad Respiratoria.	81
13. Discapacidad Neurológica.	81
14. Discapacidad Músculo-esquelética.	81
15. Actividades Limitadas.	82
16. Calificación para las Funciones Deficientes y Actividades Limitadas.	84

17. Vulnerabilidad y dimensiones.	94
18. Listado de colectivos en situación de vulnerabilidad en función de dimensiones.	96
19. Sistemas alternativos y aumentativos de acceso a la información.	108
20. Sistemas de acceso.	109
21. Sistemas alternativos y aumentativos de la comunicación.	110
22. Sistemas de movilidad.	110
23. Sistemas de control de entornos.	110
24. Barreras para las personas.	112
25. Bases legales.	136
26. Distribución de la muestra.	144
27. Clasificación de las empresas según sector de actividad.	172
28. Clasificación de las entidades de trabajo según personalidad del propietario.	172
29. Modalidades de empleo para personas con discapacidad en Venezuela.	190
30. Indicador: Actor Laboral Estado. Apoyo brindado desde el Estado al Sector Empleador.	258
31. Indicador: Actor Laboral Estado. Fiscalización.	259
32. Indicador: Actor Laboral Estado. Expectativas del rol.	261
33. Indicador: Actor Laboral Sector Empleador.	262

Inserción laboral: ¿Por filosofía o por obligación?

34. Indicador: Actor Laboral Sector Empleador. Formación de los supervisores y los compañeros de trabajo.	262
35. Indicador: Actor Laboral Sector Empleador. Formación de las personas con discapacidad en la entidad de trabajo.	263
36. Indicador: Actor Laboral Sector Empleador. Adecuación de infraestructura.	264
37. Indicador: Actor Laboral Sector Empleador. Adecuación puesto de trabajo.	265
38. Indicador: Actor Laboral Sector Empleador. Consecuencias en el clima organizacional.	266
39. Indicador: Actor Laboral Sector Empleador. Expectativas del rol.	266
40. Indicador: Actor Laboral Representantes de los Trabajadores. Participación de los Delegados de Prevención.	267
41. Indicador: Actor Laboral Representantes de los Trabajadores. Participación de los Representantes Sindicales.	268
42. Indicador: Actor Laboral Representantes de los Trabajadores. Sensibilización.	269
43. Indicador: Actor Laboral Representantes de los Trabajadores. Expectativas del rol.	270
44. Indicador: Actor Laboral Personas con Discapacidad. Actuación en el ámbito laboral.	271

45. Indicador: Actor Laboral Personas con Discapacidad. Formación.	272
46. Indicador: Actor Laboral Personas con Discapacidad. Sugerencias recibidas.	273
47. Indicador: Actor Laboral Personas con Discapacidad. Expectativas del rol.	274
48. Indicador: Estrategias claves.	275
49. Indicador: Obstáculos – Discriminación.	276
50. Indicador: Obstáculos – Doble Discriminación: Mujer – Discapacidad.	277
51. Indicador: Obstáculos – Impedimentos referidos.	278

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla N°

1. Distribución de las personas con deficiencias, condiciones o discapacidades por Entidad Federal.	152
2. Resumen de distribución de las personas con deficiencias, condiciones o discapacidades en el país.	153
3. Distribución de personas con discapacidad por Entidad Federal y discapacidad.	155
4. Distribución por deficiencias, condiciones o discapacidad en el ámbito nacional.	156
5. Distribución de personas con deficiencias, condiciones o discapacidades por Entidad Federal (INE) vs. Personas con declaradas por entidades de trabajo ante el CONAPDIS para Diciembre de 2012.	159
6. Distribución de la personas con discapacidad por Entidad Federal y tipo de discapacidad según CONAPDIS para Diciembre de 2012.	162
7. Distribución por tipo de discapacidad de las personas insertadas al campo laboral para Diciembre de 2012.	163
8. Distribución de la personas con discapacidad insertadas al mercado laboral por Entidad Federal y género según CONAPDIS para Diciembre de 2012.	166
9. Resumen de distribución por personas con discapacidad insertadas al mercado laboral por Entidad Federal y género según CONAPDIS para Diciembre de 2012.	167
10. Distribución de las personas con discapacidad insertadas al	169

mercado laboral por Entidad Federal y grupo de edades según CONAPDIS para Diciembre de 2012.

11. Resumen distribución de las personas con discapacidad insertadas al mercado laboral por Entidad Federal y grupo de edades a Diciembre de 2012.	170
12. Distribución de las personas con discapacidad por sector de actividad según CONAPDIS.	173
13. Resumen de personas con discapacidad por sector de actividad CONAPDIS.	174
14. Distribución de las personas con discapacidad según personalidad del propietario según CONAPDIS.	176
15. Resumen distribución de personas con discapacidad por personalidad del propietario según CONAPDIS.	177
16. Trabajadores con discapacidad insertados en entidades de trabajo entrevistadas.	205
17. Distribución por género de personas con discapacidad insertadas en entidades de trabajo entrevistadas.	238

ÍNDICE DE GRÁFICOS

Gráfico N°

1. Resumen de distribución de personas con deficiencia, condiciones o discapacidades en el ámbito nacional.	248
2. Resumen distribución por deficiencias, condiciones o tipo de discapacidad en el ámbito nacional.	249
3. Resumen distribución por tipo de discapacidad de las personas insertadas al campo laboral para Diciembre de 2012.	251
4. Resumen distribución de personas con discapacidad insertadas al mercado laboral por género.	252
5. Resumen distribución de personas con discapacidad insertadas al mercado laboral por grupo de edades.	253
6. Resumen distribución de personas con discapacidad insertadas al mercado laboral por sector de actividad en el ámbito nacional.	254
7. Resumen distribución de personas con discapacidad insertadas al mercado laboral por personalidad del propietario en el ámbito nacional.	255

ÍNDICE DE FIGURAS

Figura N°

1. Ciclo de invisibilidad de las personas con discapacidad.	89
2. Dimensiones e indicadores de exclusión socio-laboral.	95
3. Aspectos considerados para el diseño universal.	105
4. Modelo de inclusión de personas con discapacidad al ámbito laboral.	125
5. Círculo virtuoso para la integración de las personas con discapacidad.	130

INTRODUCCIÓN

Estudiar el tema de los colectivos en situación de vulnerabilidad, entre los que se encuentran las personas con discapacidad, y su inserción a los ámbitos socio laborales resulta interesante y a la vez importante ya que permite considerar y reflexionar sobre la igualdad y equidad de oportunidades sin distinción alguna que se encuentran establecidas en las normas supranacionales ratificadas en nuestra legislación.

La Constitución de la República Bolivariana de Venezuela (1999) establece que el Estado garantizará sin discriminación alguna el disfrute de los derechos humanos, entre los que se encuentran el derecho al trabajo, garantizando la igualdad y equidad entre las personas; así mismo en el artículo 81 refiere que las personas con discapacidad o necesidades especiales tienen derecho al ejercicio pleno y autónomo de sus capacidades y a su integración familiar y comunitaria, por lo que el Estado junto con la familia y la comunidad deben garantizar el respeto a su dignidad, la equiparación de oportunidades, condiciones laborales satisfactorias, y promoverá su formación, capacitación y acceso a un empleo acorde a sus condiciones. Lo anterior es el marco para que otras leyes hayan desarrollado en su contenido pautas para que las personas con discapacidad puedan participar de todos los ámbitos de la vida con autonomía e independencia mejorando así su calidad de vida.

En este contexto, la presente investigación tuvo como propósito analizar el proceso de inserción laboral de personas con discapacidad en el ámbito nacional con el fin de generar recomendaciones en la materia a partir de las experiencias de la Gerencia de Atención Integral para las Personas con Discapacidad del CONAPDIS y del sector empleador; para ello resultó

fundamental los datos suministrados por la Gerencia de Atención Integral del Consejo Nacional para las Personas con Discapacidad (CONAPDIS) y doce representantes de entidades de trabajo que han incluido a personas con esta condición en las modalidades de empleo directo, con apoyo integral o protegido y delegado o asistido.

Resulta importante destacar que en el desarrollo del trabajo de investigación se hizo referencia a las personas con discapacidad como terminología utilizada en nuestro país a fin de ser congruente con nuestra legislación, sin embargo en algunos casos se encontrarán también los términos personas con diversidad funcional y personas en condición de discapacidad ya que son aceptados a nivel mundial; igualmente encontrarán terminología que para estos momentos resulta inadecuada y discriminatoria como *personas inválidas*, entre otras, respetando a los autores y documentos presentados.

Con el fin de lograr el propósito de la investigación, el presente trabajo de investigación está distribuido en cuatro capítulos, los cuales se detallan a continuación:

Capítulo I, donde se presenta el problema, define el objetivo general y los objetivos específicos de la investigación; así mismo se presenta la justificación de la escogencia del tema.

Capítulo II, se muestra el marco teórico de la investigación, constituido por los antecedentes tanto internacionales como nacionales; es importante destacar que en el mismo se toma como referencia a dos trabajos desarrollados en España en el año 2003, los cuales resultan interesantes para el desarrollo de la misma; seguidamente las bases que sustenta el mismo.

Capítulo III, constituido por el marco metodológico utilizado, el tipo de investigación, la estrategia metodológica, la unidad de análisis y las técnicas e instrumentos, presentando así el camino que se siguió y que permitió obtener los resultados tanto cualitativos como cuantitativos.

Capítulo IV, se muestra el análisis e interpretación de los resultados obtenidos luego de la aplicación de los instrumentos, dando respuesta a los objetivos planteados inicialmente.

Para finalizar, se expone las conclusiones obtenidas, las recomendaciones, la bibliografía consultada y los anexos.

CAPÍTULO I

EL PROBLEMA

Planteamiento del problema

La Organización Mundial de la Salud (OMS) en su resumen del Informe Mundial sobre la Discapacidad publicado en red en el año 2011, estima que más de 1000 millones de personas viven en todo el mundo con algún tipo de discapacidad (15 por ciento de la población mundial) de los cuales 200 millones cuentan con dificultades funcionales considerables. Cabe destacar por otra parte, que la institución prevé que para los años venideros esta cifra incrementará, producto del envejecimiento propio de la población, aumento de las enfermedades crónicas como la diabetes, enfermedades cardiovasculares, cáncer y trastornos de la salud mental. La OMS indica que las personas con discapacidad tienen los peores resultados sanitarios y académicos, menor participación en la actividad económica y como consecuencia una tasa de pobreza más alta que las personas sin discapacidad.

Amartya Sen, economista nacido en la India, quién que obtuvo el Premio Nobel de Economía en 1998 por sus contribuciones a la economía del bienestar, plantea en su documento llamado Discapacidad y justicia (2004) que las personas con discapacidades físicas y mentales son los seres humanos con más privaciones en el mundo y los más olvidados. Por lo que ser justo con las *personas en circunstancias divergentes* resulta un tema central en materia de justicia, debiendo identificar la deuda de la sociedad hacia las personas con discapacidades importantes. En este contexto, el

autor reseña que la magnitud del problema global de la discapacidad en el mundo es gigantesca, y que en el mundo en desarrollo, las personas con esta condición son frecuentemente más pobres entre los pobres en términos de sus ingresos, debiéndose tener en cuenta que la necesidad de ingresos es superior al de las personas sin discapacidad por la múltiples necesidades de asistencia para tratar en todo lo posible de vivir una vida *normal* e intentar aliviar sus desventaja. Por lo anterior relata que la *deficiencia* en la habilidad para conseguir sus ingresos *-minusvalía adquirida-* se magnifica por la *minusvalía de conversión*, es decir en la dificultad para convertir esos ingresos y recursos en lo que llama el buen vivir.

Cabe destacar que Sen (2004) hace mención a que las consecuencias trágicas de la discapacidad pueden ser superadas de manera substancial con una ayuda social determinada e intervenciones creativas, que permitan no sólo aminorar dichas consecuencias sino también atender el tema de la prevención de ellas. Es así como resalta que hay un grupo importante de personas que fueron predeterminadas a vivir en condición de discapacidad desde la concepción o al momento de nacer, por causas varias entre las que se pueden mencionar: la malnutrición materna, la desnutrición infantil, por infecciones por ausencia de agua potable. Otras pueden originarse por enfermedades como la polio, paperas, sida, accidentes de tránsito, accidentes laborales, enfermedades ocupacionales, las guerras, las minas antipersonales, la violencia, entre otras. Por lo cual expresa que la intervención social debe incluir tanto el factor de la prevención de la discapacidad como el manejo y alivio de la misma.

Otro aspecto que es necesario acentuar es el hecho de que históricamente las personas con discapacidad han sido discriminadas, marginadas y excluidas por parte de la sociedad en general y que frente a

esto, muchos autores han defendido y defienden la postura de una sociedad inclusiva, es decir de una sociedad para todos, sin distinción alguna, donde las personas con discapacidad tengan el derecho a la autodeterminación para poder acceder a una vida digna en condiciones de equidad, pudiendo ser parte de la sociedad y disfrutar de su inclusión en todos los ámbitos, educación, salud, vivienda, recreación y empleo.

Se plantea entonces romper con el *ciclo de invisibilidad de las personas con discapacidad* presentado por quién fue Presidente del Banco Mundial para el año 1995 y referido por Juárez (2004), es decir, las personas con esta condición por no estar en contacto con la sociedad son invisibles, por lo cual no son prioridad para la misma, no son incluidas en los diferentes sectores, no se desarrollan servicios ni se les presta atención y como consecuencia siguen siendo invisibles. Por lo anterior y al estar excluidos por su condición, son considerados parte del colectivo vulnerable (Olmos, 2011) manteniéndose al margen de los procesos activos de la sociedad, sin disfrutar de los derechos establecidos para todas las personas.

A tales efectos, la Organización Internacional del Trabajo hace mención al círculo vicioso a los que están sometidos las personas con discapacidad, marcado este por la marginación, la pobreza y la exclusión social, refiriendo que el modo más efectivo para romper el mismo es brindándoles la oportunidad de contar con un trabajo decente y de calidad. Debido a ello, resulta fundamental generar acciones positivas desde cada uno de los sectores, que permitan suprimir las barreras que se presentan para hacer efectiva la tan importante inclusión de este sector.

Dentro de este campo resulta primordial destacar el papel fundamental que juega el sector empleador en el proceso de inclusión de las personas

con discapacidad al campo laboral, estando esto entre los aspectos considerados en la responsabilidad social empresarial. Diversos autores afirman que la visión de negocio responsable integra de manera holística el respeto por los valores éticos, la comunidad, la gente y el medio ambiente en el que se desenvuelve, compatibilizando sus objetivos con el bienestar de la sociedad, por lo que atender la diversidad y la no discriminación se encuentra dentro del todo. Entender y atender este tema implica generar políticas y prácticas responsables que permitan que las personas, sin distinción alguna, ocupen puestos de trabajo acorde a sus competencias y potencial redundando esto en una mejora de la calidad de vida de la persona y su familia, beneficios para la organización y la sociedad.

Ahora bien, es importante recalcar que mundialmente la concepción y aceptación del ser humano en condición de discapacidad ha venido evolucionando a través del tiempo; es así como países, organizaciones e instituciones han suscrito declaraciones, convenios, repertorios, políticas y prácticas que honran la condición humana en todos los ámbitos de la vida, influyendo esto en la construcción de espacios inclusivos que poco a poco han permitido que conductas discriminadoras estén perdiendo impacto, dando la oportunidad de que la sociedad comprenda que tenemos la posibilidad de desarrollar capacidades diferentes.

En consecuencia, y en busca de la visibilidad del grupo de ciudadanos con discapacidad, resulta fundamental hacer referencia a lo establecido en la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela (CRBV, 1999) en su artículo 81, en el que se expresa que todas las personas con discapacidad tienen el derecho al pleno ejercicio de sus capacidades y su integración en la vida tanto familiar como social. Lo anteriormente señalado se convirtió en el marco referencial para que el 5 de enero de 2007 se aprobara la Ley para las

Personas con Discapacidad. Dicha ley, ha marcado pauta para cambios importantes sobre todo en la inserción social de las personas con discapacidad, permitiendo desarrollar algunas prácticas en la inclusión de las mismas en los ámbitos fundamentales para los seres humanos como lo son en los sistemas de salud, educación, vivienda, recreación y empleo.

La Ley para las Personas con Discapacidad (2007), en su artículo 28 indica que los órganos y entes de la administración pública en todos sus niveles y las empresas públicas, privadas o mixtas deberán incorporar no menos del 5 por ciento de su nómina total a personas con discapacidad permanente. En relación a esto, Barráez (2012) quien refiere en su artículo de prensa a lo comentado por Vielma, Gerente de Atención Integral del Consejo Nacional para las Personas con Discapacidad (CONAPDIS), que aproximadamente unas 40 mil personas con discapacidad están insertas en las empresas públicas y privadas de Venezuela, haciendo un cruce de información con la data de diversos organismos gubernamentales. Así mismo, hizo énfasis en que se debe seguir trabajando en procesos como la sensibilización del sector empresarial, la formación de las personas con discapacidad y la capacitación del equipo de contralores sociales que velen por el cumplimiento de la normativa.

En este sentido, se puede inferir que en nuestro país se ha avanzado en el proceso de inclusión de las personas con discapacidad a los diferentes ámbitos, sin embargo existe aún mucho que hacer, en todos los sectores (gubernamental, empresarial, sociedad y colectivo en condición de discapacidad) a fin de poder seguir derrumbando las barreras y los obstáculos discapacitantes y crear entornos favorables que permitan que este sector importante de la población disfrute de los derechos fundamentales.

Los agentes intervinientes en el proceso de inclusión de las personas con discapacidad al campo laboral tienen un papel fundamental, es así como el Estado, el sector empleador, los representantes de los trabajadores, el sector educativo, las agrupaciones que apoyan al colectivo con discapacidad, la familia y la propia persona con discapacidad, inciden de manera positiva o no en la dignificación de la condición de vida de estas personas y su rol activo dentro de la sociedad. Conocer los aportes de cada uno de los sectores resulta fundamental para esta investigación.

Por todo lo anteriormente expresado se hace necesario plantear las siguientes interrogantes:

¿Cómo ha sido el papel del Estado como ente rector del proceso de inclusión laboral de las personas con discapacidad?

¿Cuál ha sido el rol del empleador en el mencionado proceso?

¿Qué aportes han hecho los representantes de los trabajadores en proceso de inserción laboral de este colectivo?

¿Cómo ha sido el comportamiento del colectivo con discapacidad ante su proceso de inclusión al campo laboral?

¿Cuáles han sido los obstáculos referidos por las organizaciones en esta materia?

¿Cuáles han sido las estrategias claves utilizadas?

¿Qué estrategias son recomendables para que el sector empleador pueda incluir a las personas con discapacidad al campo laboral?

Objetivos:

Objetivo General:

Analizar el proceso de inserción laboral de personas con discapacidad en el ámbito nacional con el fin de generar recomendaciones en la materia a partir de las experiencias de la Gerencia de Atención Integral para las Personas con Discapacidad del CONAPDIS y del sector empleador.

Objetivos específicos:

1. Caracterizar a las personas con discapacidad insertadas en el ámbito nacional en el mercado de trabajo según cifras del CONAPDIS.
2. Describir la posición de la Gerencia de Atención Integral para las Personas con Discapacidad del CONAPDIS con relación al proceso de inserción laboral de las personas con discapacidad en el ámbito nacional.
3. Contrastar la experiencia de la inserción laboral de personas con discapacidad desde la mirada del ente responsable en el ámbito nacional y la de las entidades de trabajo, destacando las estrategias claves y los obstáculos referidos.

Justificación

La inserción laboral de las personas con discapacidad en el ámbito nacional es el objeto del presente estudio y con él la oportunidad de generar recomendaciones en la materia a partir de las experiencias de la Gerencia de Atención Integral para las Personas con Discapacidad del CONAPDIS y del sector empleador. En nuestro país se han realizado esfuerzos desde los diferentes sectores para poder mejorar la calidad de vida de las personas con discapacidad que han sido consideradas históricamente como vulnerables. A tales efectos, Quiñe (2005), afirma que la importancia de que una persona con discapacidad cuente con un empleo, además de consistir en una fuente de ingresos, viene siendo considerado un factor de primera necesidad para promover su inclusión social y su calidad de vida a través del empleo. Así mismo, el autor plantea que el mundo laboral por sus exigencias se torna más difícil para ellos, por lo cual las entidades de trabajo deben ofrecer procesos de reclutamiento y selección adaptados a su discapacidad, al igual que los mecanismos para la inducción y formación en el puesto de trabajo.

Las barreras actitudinales como la discriminación, la exclusión social, la subestimación y hasta la sobreprotección de las personas con discapacidad son elementos que han caracterizado a la sociedad a nivel mundial. Aunado a esto se encuentran las barreras arquitectónicas y las urbanísticas que dificultan la integración en todos los ámbitos de la vida a la que los seres humanos tenemos derecho, impidiendo que dichas personas puedan tener una vida normalizada. Cambiar esto requiere de una profunda transformación del entorno socio – cultural, en el que todas las personas generen acciones que permitan disminuir y hasta eliminar el impacto de esas prácticas poco inclusivas que se han estado desarrollando.

En el ámbito laboral, los actores del proceso de inserción de las personas con discapacidad tienen un rol importante; los representantes de las instituciones gubernamentales, del empleador, de los trabajadores y las personas con discapacidad tienen un papel fundamental en la inclusión de estas últimas al equipo y a las tareas designadas.

Por todo lo anterior, resultó importante analizar el proceso de inserción laboral de las personas con discapacidad en el ámbito nacional. La línea de investigación a la que se suscribe el presente estudio, es la de trabajo, pobreza y exclusión, permitiendo así el análisis del fenómeno laboral desde la perspectiva de cada uno de los actores.

Desde el punto de vista teórico, se obtuvieron datos interesantes en el ámbito nacional, lo cual permite hacer un aporte de información actualizada sobre el objeto de estudio de gran valía para la administración del trabajo. Desde el punto de vista práctico, la presente investigación se podrá tomar como referente en futuros trabajos relacionados con el tema de las personas con discapacidad en el ámbito laboral, siendo esto un asunto relevante en estos tiempos. Por otro lado, permitió a la investigadora, adquirir experiencias y conocimientos para enriquecer su nivel académico y profesional en el área de Recursos Humanos y las Relaciones Laborales.

CAPÍTULO II

MARCO TEÓRICO

La fundamentación teórica constituye la plataforma sobre la cual se sustenta la investigación, exponiendo los conceptos, categorías, resultados y conclusiones provenientes de la revisión documental, de manera que permita precisar y organizar los elementos que contienen la descripción de la problemática a investigar. El mismo está conformado por los antecedentes y las bases teóricas.

A. Antecedentes de la investigación

Con la finalidad de llevar a cabo la investigación fue necesario tomar en consideración estudios y trabajos de grados previos que guardan relación y aportan información significativa directa e indirecta al objeto de estudio, que en este caso es el proceso de inserción de las personas con discapacidad al ámbito laboral.

1. Antecedentes internacionales:

Entre las investigaciones que existen sobre el tema, se encuentra la de Olmos (2011), quien en su trabajo de tesis doctoral *Qualitat i Processos d'Innovació Educativa* presentado en la Universidad Autónoma de Barcelona e intitulado "Orientación y formación para la integración laboral del colectivo de jóvenes vulnerables. La inserción laboral mediante estrategias de empleabilidad", presenta un modelo de formación y orientación para integrar al mercado laboral al grupo de jóvenes en condición de vulnerabilidad quienes han sido excluidos y discriminados por género, edad, condición de

discapacidad, orientación sexual, nacionalidad, pertenencia a grupos minoritarios diferenciados por etnia, lengua o religión, quienes se encuentran en situación de indefensión frente a las exigencias sociales de *normalidad* y de pérdida de participación en el ámbito laboral. El trabajo de investigación responde a un enfoque metodológico mixto, es decir, de doble naturaleza, cuantitativa y cualitativa, que permitió obtener una perspectiva más amplia y precisa del fenómeno investigado; así mismo la autora refiere que su alcance es descriptivo, correlacional y explicativo, utilizando un proceso de triangulación de instrumentos y fuentes de información a partir de Tejada y Giménez (2007) según indica la autora antes mencionada, recurriendo a el uso de los instrumentos: cuestionario, entrevista y análisis de data, y a las fuentes de información: jóvenes, tutores y otros profesionales.

Del desarrollo y ejecución de la investigación se derivaron las siguientes conclusiones: los jóvenes que se encuentran en situación de vulnerabilidad social, educativa y laboral mejoran su empleabilidad y posibilidades de (re) inserción laboral y educativa una vez finalizado algún programa de formación para el trabajo; así mismo la autora desarrollo un modelo de formación y orientación para la integración laboral de estos jóvenes mediante la utilización de meta competencias de empleabilidad y adaptabilidad, presentando tres agentes protagonistas: el mercado de trabajo, los jóvenes beneficiarios y el servicio de integración conformado por tutores, profesionales responsables del proceso de formación. El aporte de dicha investigación para el desarrollo del presente trabajo de grado es la importancia del desarrollo de programas educativos basados en el análisis de las competencias de las personas con discapacidad, a fin de que puedan acceder al mercado laboral y que permanezcan en el mismo, haciendo tareas que permitan su desarrollo y mejoramiento de la calidad de vida.

Una investigación interesante fue la realizada por Priante (2003), presentada en la Universidad de Salamanca, su Tesis Doctoral titulada “Mejoras en Organizaciones de México y España mediante el desarrollo de una estrategia inclusiva”, quien desarrollo tres capítulos teóricos y tres capítulos empíricos con el propósito de contribuir a la calidad de la inclusión de personas con discapacidad y a la cultura organizacional en las organizaciones de los dos países antes mencionados. Refiere la autora que trabajó con un diseño cuasi experimental, con grupo de referencia y experimental, conformados por trabajadores, estudiantes y profesionales que trabajan o tienen contacto con personas con discapacidad, pertenecientes al ámbito laboral, educativos – laborales y educativos. Utilizó como instrumentos de recolección de información cuestionarios, pre y post test y el seguimiento.

Así mismo, la autora indicó como conclusión que el estudio empírico permitió evidenciar la necesidad de intervenir con grupos que ocupan roles estratégicos (responsables de recursos humanos, preparadores laborales, jefes, compañeros de trabajo y directivos) a fin de que el proceso de inserción laboral de personas con discapacidad se de manera positiva; constató que es posible modificar las actitudes hacia las personas con discapacidad; subrayó el aprovechamiento de sistemas y estrategias ya establecidas en las organizaciones para la inclusión de sus integrantes y que eran válidas para la inclusión laboral de las personas con discapacidad. Resulta importante destacar que evidenció la necesidad de desarrollar en las organizaciones una cultura para todos y así modificar las actitudes negativas. Presenta también una Estrategia Inclusiva integrando la propuesta de diferentes autores destacando aspectos como la cultura, el clima, los apoyos naturales entre otros.

Los aportes de este trabajo son tan interesantes, a pesar de haber sido elaborado hace diez años, porque se presentan la situación de las personas con discapacidad y las medidas puestas en prácticas en México y España para su inclusión tales como *el empleo con apoyo y los apoyos naturales*. Así mismo destaca la importancia de la cultura y clima organizacional en el proceso de inserción de las personas con discapacidad al ámbito laboral y las prácticas utilizadas por organizaciones para la inclusión positiva utilizando estrategias inclusivas y los resultados obtenidos de las actitudes hacia las personas con discapacidad. Ofrece también los fundamentos y metodologías utilizadas para la construcción de instrumentos de evaluación de cultura y clima inclusivos. Por último, y no menos importante, el desarrollo de la Estrategia Inclusiva como programa fundamental para comprender a la discapacidad de un modo normalizado.

Otra investigación importante a incluir entre los antecedentes es la tesis doctoral realizada por Jordán (2003) titulada “El empleo con apoyo en España. Análisis de variables que determinan la obtención y mejora de resultados en el desarrollo de servicios”. La investigación realizada por el autor está enmarcada en un estudio documental, descriptivo, también realizó un estudio causal-comparativo (*ex post facto*) de carácter correlacional. Los instrumentos utilizados por el autor fueron dos, por un lado un cuestionario de tipicidad desarrollado por Mank y sus colaboradores (1997) traducido y adaptado al contexto español y por otro el de calidad de vida diseñado por Schalock y Keith (1993) traducido y adaptado por Verdugo y Caballo (1998) y que para esta investigación el autor realizó algunas modificaciones. Las conclusiones a las que llegó el mencionado autor es que mostró la realidad del empleo con apoyo en España, con una presencia en 43 programas o servicios y 2.417 usuarios de los mismos para la fecha del estudio; por otro lado las personas con discapacidades severas, las mujeres y los

trabajadores con edad avanzada necesitan un mayor impulso por estar menos representados.

No se puede afirmar tajantemente que el empleo con apoyo genere más calidad de vida que el trabajo en centros especiales de empleo pero si mejores resultados; la tipicidad del empleo influye positivamente sobre la calidad de vida y los resultados en el empleo. El aporte de este trabajo a la presente investigación es el empleo con apoyo como modalidad de inserción laboral para personas con discapacidad desarrollada en Estados Unidos en la década de los 80. Esta es una estrategia favorable para brindarles la oportunidad a personas con discapacidad de un empleo competitivo en entornos integrados utilizando entrenadores laborales preparados, fomentando la formación sistemática, el desarrollo laboral y el seguimiento correspondiente.

2. Antecedentes nacionales:

Una investigación de interés es el desarrollado por Paticas (2012) para optar al título de Magíster en Administración del Trabajo y Relaciones Laborales en la Universidad de Carabobo, intitulado “Evaluación de la percepción interna de los trabajadores en relación al programa de inserción laboral de personas con discapacidad en una empresa de la industria farmacéutica”; para su desarrollo la autora enmarco su trabajo de grado en un estudio de campo descriptivo, utilizando como instrumento de recolección de datos un cuestionario. Entre las conclusiones principales se encuentran que la empresa cuenta con las condiciones físicas en la edificación para el trabajo de las personas con discapacidad, sin embargo los trabajadores no tienen los conocimientos adecuados acerca de los tipos de discapacidad ni de las herramientas comunicacionales para interactuar con ellos, como el

método Braille y el lenguaje de señas. Así mismo, la inducción que se lleva a cabo en la empresa les proporciona herramientas adecuadas para adaptarse al trabajo, considerando importante implementar campañas de sensibilización a través de cursos, charlas y talleres para fortalecer la interacción con estas personas.

Entre las principales recomendaciones se encuentran la realización de campañas informativas y de sensibilización, la evaluación continua del proceso de reclutamiento y selección de personas con discapacidad, entre otras. El aporte de este trabajo a la presente investigación radica en las prácticas utilizadas para la inserción laboral de las personas con discapacidad y las oportunidades de mejora que presenta esta empresa venezolana, siendo los resultados una visión interesante de las personas con y sin discapacidad ante la inserción de las primeras al mercado laboral.

El trabajo de grado titulado “Mecanismos implementados por el Estado venezolano para garantizar la inserción laboral de las personas con discapacidad” elaborado por Paéz (2008) para optar al título Magíster Scientiarum en Derecho Laboral y Administración del Trabajo en la Universidad del Zulia, es una investigación con información importante para el desarrollo del presente trabajo de grado; el mismo es una investigación de carácter documental, según su análisis de tipo descriptivo y de diseño bibliográfico. El método utilizado fue la revisión documental y la técnica cualitativa, utilizando la hermenéutica jurídica, la exégesis y el análisis de contenido. El aporte de esta investigación es el fundamento legal del tema de la discapacidad a nivel internacional y nacional, así mismo la presentación de los mecanismos sociales y políticos implementados por el Estado para garantizar la inserción laboral de las personas antes mencionadas.

B. Bases teóricas

1. *El vínculo social y los roles sociales*

Para las ciencias sociales el tema central es el ser humano, su modo de comportarse y las razones de su comportamiento; así lo plantea Nisbet (1975). En este orden de ideas refiere que “vemos a los seres humanos únicamente en los roles, status y modos de interacción social que constituyen el material de la sociedad humana. Y todos estos modos de interacción son sociales” (p.43). Así mismo indica que ese comportamiento social es el comportamiento de unos seres que son psicológicos, fisiológicos, químicos y físicos, por lo cual se puede inferir que afecta directamente su posición frente a diversos procesos.

A tales efectos, Nisbet (1975) hace referencia a las palabras del sociólogo Radcliffe-Brown (1947:49):

Podría decirse que las características de una sociedad vienen determinadas por dos cosas: en primer lugar por el mero hecho de que la sociedad se compone de seres humanos y en segundo lugar, por la naturaleza interna de dichos seres humanos. (p.45)

Cabe considerar que Nisbet (1975) afirma que es imposible llegar al analizar los elementos o procesos del vínculo social separando al ser humano individual del resto, indicando que el individuo y la sociedad no son elementos separados y autónomos.

El vínculo social está conformado por diferentes elementos, entre los que se encuentran: la interacción social, los agregados sociales, la autoridad

social, los roles sociales, los status sociales, las normas sociales y la entropía social (p.47). A continuación se realiza una breve explicación de cada uno de ellos:

La interacción social: es aquel tipo de interacción llamada simbólica, llevada a cabo “mediante símbolos, mutua e incesantemente interpretativos y que responden por cada parte a las reacciones del otro” (p.48). Así mismo afirma que la interacción social es inseparable de significado dotado de esos símbolos a través de los que se realiza la interacción. Entre algunas pautas de interacción se encuentran; el intercambio, la cooperación, la conformidad, la coerción y el conflicto.

Los agregados sociales: Se halla presente solo entre los seres humanos siendo el elemento esencial la conciencia y la influencia mutua. Desde el punto de vista sociológico el autor hace señala que existen varios factores sociales cruciales que influyen en los diferentes tipos e interacción social y permite distinguir los tipos de agregados sociales: tamaño del agregado (pequeño o grande), si el agregado es abierto o cerrado, si el agregado es personal o territorial, si es comunitario o asociativo, si es o no un grupo de referencia.

La autoridad social: El autor explica que la sociedad humana es un tejido de autoridades. Igualmente expone que, sin la autoridad no puede existir grupo o relación social y puede definirse como simplemente el orden interno de una asociación humana.

Los roles sociales: el comportamiento social está dado por el comportamiento del rol, siendo el mismo inseparable del concepto de persona; así lo plantea el autor antes mencionado, reseñando algunas

características como: los roles son aspectos del comportamiento; encarnan una serie de normas establecidas; es parte de alguna estructura o sistema interactivo, es decir, para que el rol exista deben existir otros roles complementarios; está establecido el elemento legitimidad, por lo que las solicitudes serán aceptadas dependiendo de qué tan legítimo es el rol de la persona que genera la exigencia; en cada rol hay un fuerte elemento relacionado con el deber ser. Robbins y Judge (2009) afirmando que el rol es “un conjunto de patrones de comportamientos esperados atribuidos a alguien que ocupa una posición dada en una unidad social” (p.289). Así mismo, los autores refieren que existe una identidad del rol, dependiendo de su compatibilidad con el mismo, hay una percepción del rol, que tiene que ver con cómo se supone debemos actuar ante una situación dada, hay una expectativa del rol relacionado con la forma como los demás creen que alguien debe actuar en una situación dada y hay un elemento que es el conflicto de roles que tiene que ver cuando existen expectativas divergente de roles que resultan contradictorias.

Los status sociales: este es un elemento importante e indispensable del vínculo social. El status social está relacionado con la jerarquía, con la clasificación desigual de los seres humanos según sus diversos roles.

Las normas sociales: Este aspecto cubre todos los aspectos de la vida humana. Es por ello que los sistemas de pensamiento, comportamiento, creencias y organizaciones se construyen sobre las normas adquiridas a través de la cultura. Así mismo, el autor expresa que el comportamiento humano es normativo y está dirigido por aquellos símbolos, valores y normas que vamos adquiriendo como miembros de un orden social a través de la interacción social.

La entropía social: Nisbet (1975) indica que son todos aquellos procesos del comportamiento que son endémicos en todas las formas de asociaciones humanas en menor o mayor cantidad, y que poseen una calidad *negativa* que surgen de su carácter opuesto a las normas, roles o autoridades que constituyen el orden social. Seguidamente resalta que los principales tipos de entropía social son la alienación, la anomia y la desviación.

Habida cuenta, y como se indicó anteriormente, el individuo y la sociedad no son elementos separados, y la percepción que los individuos tienen frente a los otros genera un impacto directo en el comportamiento, la interacción y las relaciones que se tenga frente al resto de la población. Así mismo, las pautas sociales marcan la manera como se dan las relaciones sociales, por lo que las relaciones entre los individuos determina la exclusión o inclusión de personas o grupos de personas. Resulta importante destacar el papel que tienen los cambios sociales, ya que estos permiten que se construyan los pensamientos, las creencias y la visión sobre algo o alguien, en este caso la apreciación que se tiene hacia las personas con discapacidad, permitiendo así su inclusión en todos los ámbitos a los que tienen derecho por el simple hecho de ser personas

En este orden de ideas, la inclusión social y laboral de las personas con discapacidad parte del proceso de interacción social entre los seres humanos, del valor que se les ha dado, de las creencias, las normas, es decir, de cómo culturalmente se perciben marcando esto el comportamiento que tiene un sector de la población frente a otro; dicho comportamiento está basado en que tanto cooperan, aceptan e incluyen o que tanto excluyen, apartan o no lo toman en consideración. Ante esto, más adelante se hace referencia a como las personas con discapacidad (sector minoritario de la población) han sido percibidas históricamente por las personas sin

discapacidad y se explica la manera de cómo se ha comportado en el tiempo el sector mayoritario antes mencionado, basados en la percepción de su rol en la sociedad y el espacio que han ocupado dentro de la misma. Se explica cómo fueron percibidas, como quienes no pueden hacer o no son capaces de desempeñar un papel productivo dentro de la sociedad a pasar a tener un rol activo dentro de ella, de cómo las personas con discapacidad tienen los mismos derechos que el resto de las personas y pueden desempeñarse protagónicamente en ella.

2. La discapacidad

2.1. Aproximación al concepto.

El término discapacidad es utilizado por la sociedad para designar a aquellas personas que tienen una dificultad, en menor o mayor grado, para realizar las actividades cotidianas, sin embargo este significado es insuficiente para poder comprender de mejor manera su concepto (Gómez, 2005). La precitada autora expresa que:

Etimológicamente la palabra discapacidad viene de: dis (del latín) que significa alteración, negación o contrariedad. Capacidad (verbo latino *capacitas*) significa: 1. Aptitud o suficiencia para alguna cosa. 2. Talento o disposición para comprender las cosas. De tal modo que podríamos definir la discapacidad como una alteración o insuficiencia para pensar o actuar” (p.1).

Por lo anterior, la autora afirma que, de acuerdo a esa definición etimológica, se puede entender que una discapacidad, modifica de manera negativa el proceso de pensamiento o actuación en aquella persona que la tiene.

En este orden de ideas, muchos son los conceptos establecidos para definir la discapacidad. Para la Organización Mundial de la Salud (OMS,2012) es:

....un término general que abarca las deficiencias, las limitaciones de la actividad y las restricciones de la participación. Las deficiencias son problemas que afectan a una estructura o función corporal; las limitaciones de la actividad son dificultades para ejecutar acciones o tareas y las restricciones de la participación son problemas para participar en situaciones vitales. Por consiguiente, la discapacidad es un fenómeno complejo que refleja una interacción entre las características del organismo humano y las características de la sociedad en la que vive. (s/p).

Por otra parte, en nuestro país la Ley para Personas con Discapacidad (LPPCD) aprobada en el 2007 refiere en su artículo 5 que la discapacidad es:

“la condición compleja del ser humano constituida por factores biopsicosociales que evidencia una disminución o suspensión, temporal o permanente de alguna de sus capacidades sensoriales, motrices o intelectuales, que puede manifestarse en ausencias, anomalías, defectos, pérdidas o dificultades para percibir, desplazarse sin apoyo, ver u oír ò comunicarse con otros...Sin que ello implique necesariamente incapacidad para insertarse socialmente”.

El Programa Nacional en Salud para las Personas con Discapacidad (PASDIS) en su portal reseña lo establecido por la Clasificación Internacional del Funcionamiento y la Discapacidad (1999) en relación a la definición de la discapacidad como:

“Los aspectos negativos de la interacción entre un individuo con una condición de salud dada y los factores contextuales (ambientales y personales). Es un término genérico, que incluye deficiencias en las funciones y estructuras corporales, limitaciones en la actividad y restricciones en la participación. Al igual que el funcionamiento, se entiende como una interacción dinámica entre la condición de salud y los factores contextuales” (sp).

Resulta importante hacer referencia a lo establecido por el Banco Mundial en relación a las condiciones que definen el término discapacidad, indicando que la misma no se trata simplemente de una condición médica, sino más bien de resultado de la interacción entre los impedimentos físicos, mentales o sensoriales y la cultura, las instituciones y los medios físicos; es decir la condición como tal de la discapacidad es producto de la negación al acceso a los diferentes espacios a los que todos los seres humano tenemos derecho, entre ellos a la educación, al mercado laboral, a los servicios públicos.

Por otro lado es importante resaltar la definición como tal de persona, por lo que Gómez (2005:19) expone lo señalado por el filósofo medieval Boecio, “que es una substancia individua de la naturaleza racional” ...entendiendo por substancia, “que es un ser, una esencia, no es una cosa, un artículo de uso o desuso; por individuo, que es singular, no un grupo; por naturaleza, sus cualidades y origen; y por racional, que es inteligente, apto para meditar, decidir o sentir”.

Una vez presentado lo anterior, la autora mencionada plantea que la discapacidad no existe por sí misma, quienes existen son las personas con discapacidad, por lo que el surgimiento de una discapacidad está

condicionada a la existencia misma de una persona, no puede separarse de ella.

Es así como números autores destacan la importancia de la aceptación como tal de las similitudes entre los individuos pertenecientes a una sociedad, es decir, todos somos personas con diferentes características y la discapacidad es sólo una de ellas.

2.2. La discapacidad y su abordaje. Un acercamiento a la historia.

La historia de la discapacidad ha variado desde principios de los tiempos, según lo indica Di Nasso (2004); es así como han sido apartados, abandonados, encerrados, asesinados, considerados como cargas, castigos divinos, demonios; mostrados en espectáculos circenses, utilizados para la explotación y la mendicidad, entre otros. Resulta importante mostrar cómo las personas con discapacidad fueron vistas y tratadas por la sociedad y la evolución de las mismas para poder comprender y analizar la forma como actualmente se les reconoce. La autora antes mencionada refiere cinco etapas de la evolución histórica de la discapacidad: pre-historia, historia, edad media, edad moderna y edad contemporánea.

A continuación se presenta de manera resumida las características de la visión de discapacidad en cada una de ellas y el lugar que ocuparon las personas con esta condición en los procesos evolutivos de la sociedad.

2.2.1. Etapa: Pre- Historia:

- El hombre primitivo para garantizar su existencia apartaba lo que representaba una carga o no lo ayudaba.

- Intentaban acciones curativas (Homo Neanderthalensis) demostrado por hallazgos de fracturas óseas consolidadas.
- Realizaban amputaciones (Francia) por ceremonias religiosas o rituales, igualmente realizaban trepanaciones sin empleo de anestésicos. (Era Neolítica).
- Grababan en vasijas figuras de enanos, amputados, entre otros, evidenciando así que existían para la época.
- Abandonaban a su suerte a la persona con discapacidad para poder movilizarse y buscar mejoras para la tribu.
- Opinaban que la fuerza física era el máximo don para el ser humano.
- Creían que las deformidades, deficiencias físicas y alteraciones mentales eran muestra de castigo divino por pecados cometidos por los interesados o sus ascendientes, o bien signo externo de malignidad del sujeto.

2.2.2. Etapa: Historia.

- Los espartanos de la antigua Grecia arrojaban desde el Monte Taigeto a las personas con discapacidad, pues no querían que en su *bella y floreciente civilización* existieran personas diferentes.
- Realizaban estudios de las diferencias físicas y mentales (Diógenes, Hipócrates y Galeno).
- Abandonaban y dejaban morir a los niños con deformidades o discapacidades en las culturas primitivas.
- Practicaban el infanticidio cuando eran observadas anomalías.
- Apartaban a los adultos con discapacidad y los consideraban incapaces de sobrevivir, basado esto en las exigencias sociales establecidas.
- Consideraban de inservibles a las personas con limitaciones físicas ya que la época se caracterizó por la fuerza física.

- Expulsaban de las ciudades o exterminaban a las personas con discapacidad por el culto a la belleza y a la perfección practicado en Grecia.
- Creaban lugares saludables en Atenas por sus aguas y clima, para la estancia de personas enfermas o convalecientes.
- Lanzaban desde un monte a los miembros *no válidos* por su carácter ofensivo en Esparta.
- Obligaban a que todo aquel que naciese con una deformidad física fuese eliminado, por lo cual se recurría al despeñamiento en el monte Taigeto; esto como parte de una ley que pretendía una mejora racial a ultranza.
- Practicaban el abandono de estas personas en desiertos, bosques o selvas (Asia, India y Egipto).
- Posiblemente, aceptaban y trataban de mejorar al individuo discapacitado si pertenecían a la realeza.
- Brindaban un tratamiento diferente a las personas con discapacidad (los antiguos Hebreos), quienes consideraban que los defectos físicos eran una marca del pecado; sin embargo a las personas con limitaciones les permitían participar en asuntos religiosos, el Judaísmo precursor del Cristianismo al elevar la dignidad de la persona, hizo que se convirtiera en deber la atención de las personas con discapacidad.
- Prestaban asistencia y consideración a los *minusválidos*, *los desprotegidos* y *los marginados* a raíz del advenimiento del cristianismo.
- Variaban las acciones dependiendo del país, en unos asesinaban a los niños con discapacidad (los indios Masai), usaban a las personas con discapacidad para ahuyentar a los demonios (África Oriental), los consideraban obras de malos espíritus por lo cual los abandonaban para que murieran (Jukun fe Sudan), los reconocían como hombres sabios (los

Semang de Malasia), respetaban y querían a los ancianos, a los *enanos* y a las *personas deformes* (los Mayas), considerados dioses (Nórdicos).

- Utilizaban a los niños con discapacidad como mendigos profesionales, en Roma inició el ejercicio de la mendicidad como oficio, originando esto un comercio de niños *deformes* o *deformados* a voluntad con distintos tipos de mutilaciones, práctica que se va a mantener hasta nuestros días.
- Retribuían a las personas con discapacidad por causas bélicas, entregándoles tierras de labrantío cuyo cultivo les permitiese proveer de subsistencia.
- Crearon instituciones para la atención de las personas con discapacidad a raíz de la aparición del Cristianismo.

2.2.3. Etapa: Edad Media.

- Hubo un retroceso social por lo cual se consideró esta etapa de la humanidad como descorazonadora y triste.
- Marginaban de los *enfermos* y *deformes*. Los que eran considerados *anormales*, eran olvidados, rechazados, perseguidos e incluso temidos.
- Escondían en fortalezas a centenares de personas con discapacidad (Francia).
- Confinaban a grandes encierros a las personas con discapacidad, a quienes exhibían los fines de semana a manera de espectáculos circenses o grandes zoológicos para que las familias se divirtieran, o manejando la conciencia social, rectificaran los actos cometidos en el pasado o como señal de grandes castigos enviados por Dios.
- Condenan el infanticidio a raíz de la aparición de la iglesia cristiana pero se alienta a atribuirles a las personas con discapacidad el origen de cualquier suceso sobrenatural, llamándoles *endemoniados (as)*, *personas*

poseídas por el demonio o espíritus, inclusive se les sometían a prácticas exorcistas.

- Los *anormales* cambiaron de condición a una aparentemente más digna, de *fenómenos a miserables*, su función ya no era divertir sino el de ser portadores del objetivo de Dios, liberar a los *normales* del pecado por medio de la caridad.
- Incrementa el número de personas con discapacidad producto de las invasiones, principalmente la árabe, y las cruzadas.
- Inicia una importante etapa en la historia de las personas con discapacidad como lo fue el asilo y socorro en centros y comunidades religiosas.
- Atribución a las personas con discapacidad de acto de hechicería y brujería por pacto con Satanás, razón por la cual consiguen sentimientos de odio y desprecio de los demás.
- Incremento substancial de la explotación de la mendicidad como negocio y por lo tanto la mutilación de niños, incluso sin ninguna alteración.
- Abandonaban a miembros no capaces para valerse por sí mismo cuando emigraban masivamente (tribus americanas y del pacífico). Esta costumbre prevaleció hasta hace poco en tribus esquimales. A diferencia de estos últimos la tribu de Indios Pies Negros de Norteamérica cuidaba y protegía a sus miembros con impedimentos aunque ello representase un sacrificio para el colectivo.

2.2.4. Etapa: Edad Moderna.

- Ruptura con la tradición y el oscurantismo de la Edad Media.
- Por Europa se va extendiendo dos aspectos médicos fundamentales: la cirugía ortopédica y la confección de la prótesis y aparatos ortopédicos.

- Aparecen nombres de precursores en el campo de la rehabilitación e inician estudios de la discapacidad mental.
- Comenzó un cambio tímido de la actitud hacia las personas con discapacidad, reflejada esta cuando la sociedad comienza a reconocer que tiene responsabilidad ante esta población.
- Inician ayudas en Inglaterra a raíz de la aprobación de *leyes de pobres* y con ello ayuda a personas con discapacidad (siglos XVI y XVII).
- Crean en España (la Reina Isabel la Católica) el primer hospital donde se les facilita a los soldados prótesis y aparatos ortopédicos; se les reconoce el pago de un salario.
- Crean instituciones para atender a niños, ciegos, *sordos y con retardo mental* sacándolos así de las calles (la burguesía capitalista).
- Las personas con discapacidades psíquicas se les consideraba trastornadas debiendo ser internados en manicomios y orfanatos sin recibir ningún tipo de ayuda especializada (siglos XVII y XVIII).
- Para esta época se les denominaba *imbéciles, dementes, débiles mentales, diferentes, locos (as)*.
- Para el siglo XVII se empieza a desarrollar en Europa la investigación sobre la educación de las personas sordas. Para el siglo XVIII en Francia la enseñanza para estas personas tiene una fuerte base en la lengua de signos consiguiendo altos niveles educativos.
- Para el siglo XVIII nacen los Montepíos Laborales, dando paso a las asociaciones sindicales. Las personas con discapacidad apoyan con enseñanza e instrucción profesional a los niños y adolescente.
- Bajo el Absolutismo, los asilos pasan a manos del Estado, surgiendo así los hospitales reales creando las condiciones, para con la llegada de la Ilustración, se les asigne un nuevo puesto a los llamados “pobres” e “inútiles”; son convertidos en sujetos de asistencia.

- Para el siglo XVIII, personalidades como Voltaire, Rousseau, Locke, entre otros, influyen en un cambio de actitud hacia las personas con discapacidad.
- La Revolución Industrial permitió que las personas con discapacidad fuesen vistas como responsabilidad pública, sin ser visualizadas como diferentes.
- Para el siglo XIX se inicia el estudio de las causas de la discapacidad, permaneciendo la creencia de que los niños que nacían con esta condición era a causa de los pecados familiares por lo cual se les aislaban.
- La sociedad fue adquiriendo con mayor claridad, conciencia sobre el problema social que representan las personas con discapacidad.
- Surge el primer alfabeto manual para sordos.
- El Canciller Alemán Bismarck hizo crear la primera ley para los accidentados de la industria, la cual sirvió de marco referencias para leyes posteriores aprobadas en otros países (1844).
- La actitud negativa hacia las personas con discapacidad intelectual seguía existiendo, inclusive señalaban que era una amenaza y un peligro para la familia y la sociedad.
- Se crea para 1881 la primera escuela pública destinada a la enseñanza de “deficientes mentales” (Leipzig).
- Para el siglo XVIII se acepta universalmente que las personas con discapacidad necesitan ayuda, es decir, trabajo e instrucción profesional y no limosnas.
- Para finales del siglo XVIII y principios del XIX, se inicia la institucionalización, de modo específico, de quienes tienen una discapacidad psíquica; esto debido a que había que proteger a las personas “normales” de las “no normales”.

- Las personas con discapacidad son segregadas, separadas, discriminadas.
- Aparece la terminología de niños (as) *idiotas* en el entorno de quienes investigan la materia y posteriormente en el ámbito médico, *oligofrénicos (as)*.

2.2.5. Etapa: Edad Contemporánea.

- Inicia en 1789 y surge lo que se conoce como Rehabilitación Profesional, se inició con gran énfasis en el mundo occidental a partir de 1914, cuando los países europeos y luego los Estados Unidos vieron regresar a los jóvenes integrantes de sus ejércitos, con secuelas físicas y mentales adquiridas en las guerras.
- Para 1919 se firma el tratado de Paz de Versalles y se creó la Organización Internacional del Trabajo (OIT), quien ha tenido un papel fundamental en la promulgación de leyes, normas, convenios y recomendaciones que buscan proteger los derechos de las personas con discapacidad. Este aspecto se especifica en el apartado de las bases legales de la presente investigación.
- Luego de la Segunda Guerra Mundial, un número no inferior a doce países concentraron esfuerzos médicos y científicos en la curación y reintegro de las personas con *limitaciones* lo que facilitó el desarrollo formal de la rehabilitación.
- Pese a todos los progresos en la primera mitad del siglo XX, la sociedad en general y el ambiente de rehabilitación, seguían considerando a las personas con *limitaciones* como necesitadas de asistencia y protección.
- El siglo XIX considerado como siglo de ordenación, de los seguros sociales.

- Con el neopositivismo se añadió otro matiz, el sujeto de asistencia se convierte, en múltiples casos, en sujeto de estudio psico-médico-pedagógico, lo cual trajo un avance importante para la comprensión del *retraso mental* y de otras discapacidades, y el desarrollo de terapias clínicas especializadas.
- Surge la educación especial, con la participación de médicos, educadores y psicólogos.
- Se da forma y carácter de especialidad médico-social a la rehabilitación, que se ocupa de las distintas etapas que conducen al *discapacitado* a una reintegración laboral correcta.
- Se crea para 1905 en Boston talleres protegidos por el Estado, en los cuales las personas con esta condición que no puedan alcanzar los niveles *normales* de rendimiento, desarrollen un cometido laboral posible.
- Los avances técnicos en la ortopedia son considerables.
- Cambio de las etiquetas históricas hacia las personas con discapacidad (*minusválidos, inválidos, impedidos*), rechazos y hasta muerte por acciones de sobre protección, convirtiéndose estos en un objeto de caridad.
- En este cambio de actitud ha estado presente de que no son personas productivas socialmente, cambiando el criterio de forma positiva por factores como: avances médicos entre los que se pueden citar tres formas de discapacidad: la congénita , la genética y la adquirida; mejor educación de la comunidad frente a la discapacidad; evolución de la sociedad industrial y capitalista por falta de mano de obra; intervención de la personas con discapacidad adquirida por las guerras en las fábricas y estructuras gubernamentales; avances de la ciencias; los movimientos sociales; el descubrimiento de la fisioterapia como especialidad médica.

- Todavía a lo largo del siglo XX las personas con discapacidad son rechazadas.
- En la época de la socialdemocracia nazi fueron otras víctimas del holocausto, producto de la búsqueda de *la raza perfecta*.
- Hasta mediados de los años 70, en Suecia, se esterilizaban a las personas con discapacidad incluso sin su consentimiento.
- El proceso histórico que facilitó el tránsito de *inválido* como sujeto de protección y tutela, hasta convertirse progresivamente en sujeto de previsión social-sanitaria, a partir de la aparición de los sistemas de seguridad social.
- Durante la Segunda Guerra Mundial los Estados Unidos impulsan dos aspectos: el primero, la participación de los *deficientes* en los diferentes frentes de guerra constituye un acontecimiento olvidado que se convierte en casi la única (por no decir la única) ocasión histórica en que se les asigna un papel social – activo y responsable, papel que desempeñaron con gran eficacia; el segundo, el nacimiento del movimiento rehabilitador y el de la psicología de la rehabilitación y su expansión a otros campos que marcarán las directrices para el futuro avance en la calidad de vida de las personas con discapacidad.
- Según avanza la aceptación de la diversidad de las personas, la sociedad incorpora términos y matiza conceptos.
- Instituciones como la Organización de las Naciones Unidas (ONU), la Organización Internacional del Trabajo (OIT), la Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura (UNESCO), el Fondo de las Naciones Unidas para la Infancia o UNICEF, entre otras, prestan apoyo para mejorar las condiciones de vida de las personas con discapacidad.

El trabajo de investigación realizado por la autora muestra la manera como la sociedad, en el transcurrir de su historia ha percibido y tratado a las personas con discapacidad, su rol dentro de la misma, su evolución, lenta en muchos de los casos, con retrocesos y con progresos. “La mirada fue cambiando, apareciendo la caridad, la lástima y también la toma de conciencia que implica entender que: *lo normal es ser diferente*” (p.5).

2.3. *Otras miradas hacia la discapacidad.*

Con la finalidad de seguir abordando el tema de la discapacidad, Di Nasso (2004) hace mención a lo planteado por Bellacasa (1990) quien propone tres modelos de las mentalidades sociales sobre la discapacidad: el modelo tradicional, el paradigma de la rehabilitación y el paradigma de la autonomía personal. Con el primero asocia a las personas con discapacidad a una visión animista clásica asociada con el castigo divino o intervención del maligno; con la segunda prevalece la intención médica sobre la demanda del sujeto; y con la última, el logro de una vida independiente como objetivo básico.

Así la autora reseñada expone a Casado (1991) quien enuncia cuatro etapas o modelos explicativos sobre el tema los cuales son:

- El de integración utilitaria, que acepta al individuo con *resignación providencialista o fatalista*.
- El de exclusión aniquiladora, en el que a la persona se le encierra y oculta en el hogar.
- El de atención especializada y tecnificada, en la que dominan los servicios y los agentes especializados sobre los usuarios.

- El de accesibilidad, basado en el principio de *normalización*, donde las personas con discapacidad tienen derecho a una vida *tan normal como la de los demás*.

Di Nasso (2004) afirma que “en ambos casos, los autores indican que estos modelos o formas sociales de ver la problemática de la discapacidad no son mutuamente excluyentes y conviven a lo largo del tiempo, si bien se han ido imponiendo los enfoques más progresistas” (p.24).

En relación al desarrollo histórico de las ideas, actitudes y concepciones de la discapacidad Aramayo (2005) detalla a las tres etapas planteadas por Puig de Bellacasa (1990) y a una secuencia de estadios (Aramayo, 2011) a partir de la descripción propuesta por Kujawa (1994) representada en el siguiente cuadro:

Cuadro N° 1
Etapas y concepción sobre la discapacidad

Autor	Etapas	Concepción sobre la discapacidad
Puig de Bellacasa (1990)	I	Marginación o desintegración. Dependencia y sometimiento.
	II	Atención profesional en los déficit y limitaciones (Paradigma de la rehabilitación). Agudeza del sentido de sumisión.
	III	Respeto por autodeterminación de la persona con discapacidad a su propio proceso de rehabilitación y superación de las barreras físicas y sociales.
Aramayo (2005)	Estadio	Concepción sobre la discapacidad.
	Filantrópico	Concepto de enfermedad que maximiza la incapacidad de la persona.
	Asistencia Pública	Despersonalización de la discapacidad como consecuencia de la excesiva institucionalización que desintegra y segrega a la persona de la familia y del contexto social y comunitario. Instituciones convertidas en grandes depósitos humanos.
	Derechos fundamentales	Reconocimiento y lucha por los derechos humanos universales y proclamación de los derechos de los "impedidos" -término que pareció adecuado hace tres décadas-

Elaborado por Themis Sandoval (2013) a partir de Aramayo (2005).

Es importante hacer mención a lo esbozado por Aramayo (2005) en relación a la evolución del concepto de discapacidad, “nunca se agotarán las posibilidades de interpretar las etapas que se sucedieron con una constante común: las personas con discapacidad no fueron prioridad ni interés para las sociedades ni culturas” Igualmente expresa que “imperó la concepción de que eran simples objetos de estudio y tratamiento; se les negó no sólo el carácter de seres pensantes, sino que se ignoró por completo la posibilidad de que ellos pudieran expresar cómo sentían la experiencia de tener discapacidad” (p.35).

Para finalizar, resulta importante incorporar lo presentado por Priante (2003) en relación al cambio de actitud en la sociedad hacia la inclusión de

las personas con discapacidad, resumiendo lo que un grupo de expertos de la Naciones Unidas (1992) desarrolló:

Cuadro N° 2

Breve reseña histórica de las actitudes de exclusión e inclusión hacia las personas con discapacidad

- Del infanticidio al psiquiátrico.
- Del psiquiátrico a la escuela específica.
- De la escuela específica a la integración en la escuela.
- De la escuela al centro ocupacional.
- Del centro ocupacional al Centro Especial de Empleo.
- De la sub-contratación a la contratación ordinaria.
- De una discriminación negativa, a una discriminación positiva.
- De un mundo para "ellos" a un mundo para todos.

Fuente: Priante (2003).

Lo anteriormente presentado permite observar cómo ha variado a lo largo de la historia la concepción y evolución de la discapacidad y nos invita a reflexionar inclusive sobre situaciones, que pese a la información y los avances, aun se mantienen en nuestra sociedad, en las organizaciones y en las familias, siendo importante el papel activo que tengamos cada una de las personas para entender y comprender que las personas con discapacidad lo que necesitan es la igualdad y equidad de oportunidades. Para finalizar, es importante resaltar lo que Di Nasso (2004) afirma “la historia nos enseña, la historia nos demuestra, la historia la vivieron otros para que nosotros no volvamos a equivocarnos y mejoremos el camino que nos toca recorrer en el futuro” (p. 6).

3. Modelos para aproximarse a la discapacidad.

El término discapacidad, según lo planteado por Aramayo (2005), es usado desde las primeras décadas del siglo XX, ingresando formalmente al escenario mundial como parte de la trilogía (deficiencia, discapacidad y minusvalía) utilizada por la Organización Mundial de la Salud en el año 1980. La mencionada trilogía junto a un sistema internacional de clasificación conformaron un intento de integración conceptual.

Así mismo refiere dos modelos para comprender la discapacidad: el modelo médico, considerando este el primer modelo oficial de la discapacidad, y el modelo social, reconociendo el mismo como una alternativa radical. A continuación se presenta brevemente los aspectos relevantes de cada uno de los modelos tomando como base lo planteado por el autor antes mencionado.

3.1. Modelo médico:

Su inicio parte de la Clasificación Internacional de Deficiencias, Discapacidades y Minusvalías (CIDDM) preparada por la Organización Mundial de la Salud, elaborada en los setenta y publicada en 1980 “como instrumento para clasificar las enfermedades, traumatismos y trastornos” (p.40). El mismo permitió la apertura y el entendimiento de la discapacidad centrada en los términos que componen dicha clasificación. Así mismo reseña el autor, que buscaba atender no solo la salud del individuo, sino la detección y la prevención; creo condiciones para la formulación de políticas sociales y de salud de los países miembros y permitió describir circunstancias en las que viven las personas con discapacidad y algunos contextos en que se desarrolla.

La premisa de este modelo se inscribe por la visión médica de la enfermedad, la cual “constituye una dificultad en relación a la capacidad del individuo para desempeñar las funciones y obligaciones que se esperan de él” (p.41). Por lo anterior, señala que la persona enferma es incapaz de desempeñarse en su rol habitual y no mantiene las acostumbradas relaciones con los demás.

El modelo médico, según lo relatado por Tovar y Fernández (2006), considera a la discapacidad como un problema personal causado por una enfermedad, trauma o estado de salud que requiere de cuidados médicos particulares, encaminados a la curación o en su defecto a una mejor adaptación de la persona, cuando no a un cambio de conducta. Lo primordial es la atención sanitaria, y en el ámbito político las reformas públicas en relación a la atención de la salud.

A tales efectos Aramayo (2005) destaca lo establecido por la OMS sobre la triple relación conceptual entre la deficiencia, discapacidades y minusvalías, lo cual se indica a continuación:

- a) Deficiencia (código DE), hace referencia a las anormalidades de la estructura corporal y de la apariencia; a la función de un órgano o sistema, cualquiera que sea su causa. En principio las deficiencias representan trastornos a nivel de órgano.
- b) Discapacidades (código DI), refleja las consecuencias de la deficiencia desde el punto de vista del rendimiento funcional y la actividad del individuo; las discapacidades representan, por lo tanto, trastornos a nivel de la persona.
- c) Minusvalía (código M), hace referencia a las desventajas que experimenta el individuo como consecuencia de las deficiencias y discapacidades; así

pues las minusvalías reflejan una interacción y adaptación del individuo al entorno (OMS, 1983:38-39).

En relación a lo anterior, Aramayo (2005) profundiza el concepto expresando que la deficiencia incluye situaciones innatas o adquiridas, *anormalidades genéticas* o consecuencias de un accidente de tránsito; así mismo el término no indica necesariamente una enfermedad o que la persona se le considere enferma. En relación al término discapacidad, esboza que dentro de la experiencia de salud es “toda restricción o ausencia –debido a una deficiencia- de la capacidad de realizar una actividad en la forma o dentro del margen que se considera normal para un ser humano” (p.43); Por lo que expone que la discapacidad representa una desviación de la norma desde el punto de vista de la actuación como individuo, a diferencia de la del el órgano o el mecanismo. Y para finalizar, en relación a la minusvalía relata que otorga un valor a la desviación de “una normal estructural, funcional o de actuación, por parte del individuo o sus semejantes. Tal valoración depende de las normas culturales de los diferentes grupos según el tiempo, lugar, estatus u otros elementos” (p.43).

La Clasificación Internacional de Deficiencias, Discapacidades u Minusvalías (CIDDM) permitió favorecer la uniformidad de la terminología, ofrecer una valoración global a los problemas individuales y hacer evaluaciones críticas reorientando la labor de información y educación pública generando esto un cambio de mentalidades, actitudes y procederes ante el problema de las *deficiencias*. Sin embargo, para mediados de los noventa fue revisada esta clasificación, dando origen a La Clasificación Internacional del Funcionamiento y la Discapacidad (OMS, 2001).

La Clasificación Internacional del Funcionamiento y la Discapacidad (OMS, 2001), según Aramayo (2005), establece el cambio de énfasis que dejan las descripciones negativas de las deficiencias, discapacidades y minusvalía para así destacar las descripciones de la estructura y función del cuerpo, las actividades y la participación. A continuación se describen cada una de ellas, incluyendo la sección de los factores ambientales que más tarde fueron incorporadas:

Cuadro N° 3
Derivaciones de la Clasificación Internacional del Funcionamiento y Discapacidad

Funciones corporales	Funciones	<ul style="list-style-type: none"> * Mentales, sensoriales y de dolor. * De la voz y habla. * De los sistemas cardiovascular, hematológico, inmunológico y respiratorio. * De los sistemas digestivos, metabólico y endocrino. * Genitourinarias y reproductoras. * Neuromusculoesqueléticas relacionadas con el movimiento y funciones de la piel y estructuras relacionadas.
Estructuras corporales	Estructuras	<ul style="list-style-type: none"> * Del sistema nervioso. * Del ojo, oído y estructuras relacionadas. * Relacionadas con la voz y el habla. * De los sistemas cardiovascular, inmunológico y respiratorio. * Relacionadas con el sistema digestivo, metabólico y endocrino. * Relacionadas con el sistema genitourinario y reproductor. * Relacionadas con el movimiento y con la piel.
Por actividades y participación	Aprendizaje y aplicación	<ul style="list-style-type: none"> * De conocimientos, tareas, demandas generales, auto cuidado, vida doméstica, interacciones y relaciones personales, áreas principales de la vida, vida comunitaria, social y cívica.
Factores ambientales	Facilitación o barreras para las personas con discapacidad	<ul style="list-style-type: none"> * Productos y tecnologías. * Entorno natural. * Cambios derivados de la actividad humana, apoyo, relaciones y actitudes. * Servicios, sistemas y políticas.

Elaborado por Themis Sandoval (2013) a partir de Aramayo (2005).

Resulta importante destacar lo planteado por Alcantud y colaboradores (2002) citado por Aramayo (2005), en relación a la clasificación mencionada, indicando que la ven caracterizada por una orientación social, que sustituye el concepto de discapacidad por el de actividad y el de minusvalía por participación. Finalmente concluyen que la propuesta resulta “una

herramienta importante de cara a plantear la intervención de las personas con discapacidad en el área educativa. Desde este marco de referencia la actuación se dirige hacia la equiparación de oportunidades” (p.50).

Este modelo presentó críticas, entre las cuales detalla Aramayo (2005):

- Considera a la persona con discapacidad como objeto pasivo de la intervención, tratamiento y rehabilitación, generando esto consecuencias opresivas “al reducir la discapacidad a un estado estático, violando su componente experiencial y situacional (p.54).
- Impone una presunción de inferioridad biológica o fisiológica de la persona afectada, o que es incapaz de explicar muchos hallazgos en el área (p.54).
- Concibe a la discapacidad como una condición fisiológica y/o médica requiriendo apoyo médico y rehabilitador, ignorando las influencias sociales y ambientales del individuo (Imrie, 1997).
- Ubica a la discapacidad dentro del individuo sin entenderla dentro del contexto social (Marks, 1997).

Es importante destacar que el autor antes mencionado refiere que la crítica más fuerte al modelo médico está reflejada en el modelo social, quien considera que es concebida como una reconceptualización de la discapacidad que inició un cambio y nuevo orden para las personas con esta condición.

3.2. *Modelo social:*

Para los años setenta, Finkelstein y Stuart (1996) citados por Aramayo (2005), señalan que un reducido grupo de personas con discapacidades:

... cuestionaron la creencia acerca de que la causa de su dependencia estaba en atención de los servicios que recibían. Se consideraban capaces de controlar sus propias vidas y concluyeron que la dependencia era el resultado de barreras discapacitantes, creadas por un mundo diseñado para que vivan cuerpos capacitados, más que el resultado de cualquier impedimento personal o condición física o mental (p.56).

Así mismo, el autor antes mencionado comenta que el significado de la discapacidad fue redefinido reconociendo que tenía implicaciones fundamentales para el desarrollo de una nueva aproximación. Es así como el modelo social incorpora una visión holística de la situación en la que viven las personas con discapacidad, ya que sugiere que pueden llevar una vida satisfactoria y no estar solamente concentrados en su rehabilitación.

El modelo social de la discapacidad ha permitido dar una orientación diferente a la atención del colectivo, generando acciones que permiten eliminar las barreras discapacitantes entre las que se encuentran las sociales y las personales. A tales efectos Goodley (1996) citado por Aramayo (2005) plantea que este modelo es “una postura epistemológica que promueve una vía para ver a discapacidad en términos de inadecuación societal más que individual” (p.59) afirmando que la sociedad ahoga las oportunidades de las personas con discapacidad justificando su exclusión.

Sobre las premisas básicas para aproximarse al modelo social, Aramayo (2005) citando a Finkelstein (1999) establece que, “en primer lugar este parte de la necesidad de que las personas con discapacidad tengan la misma ciudadanía que sus pares capacitados y puedan jugar los roles correspondientes en el desarrollo de la sociedad” por otro lado indica que “la idea que gravita es la de una cultura discapacitante que mantiene distancia entre las personas con discapacidad y sus pares no discapacitados” (p.59) , donde los primero no controlan su vida y están bajo la dependencia de los segundos. Esta realidad clama por un cambio fundamental de esa restringida visión de la discapacidad

Según lo descrito por Tovar y Fernández (2006), este modelo considera a la discapacidad como un problema creado por la sociedad producto de la complicada interacción de las condiciones creadas en su mayoría por el ambiente social y no como un atributo personal. Por lo cual, destacan que su manejo requiere de la actuación social y la responsabilidad colectiva de la sociedad para hacer las modificaciones ambientales necesarias que permitan el desarrollo y la participación plena de las personas con discapacidad en todos los ámbitos de la vida. Reseñan que “la cuestión se sitúa, por lo tanto, en el nivel de las actitudes e ideologías, y requiere cambios sociales los cuales se transforman en el nivel político en una cuestión de derechos humanos” (p.39).

Las autoras mencionadas exponen que la Clasificación Internacional del Funcionamiento y la Discapacidad (CIF) se basa en la integración de los dos modelos extremos, utilizando un enfoque *biopsicosocial* con la finalidad de integrar las diferentes dimensiones de la discapacidad, la salud en los niveles biológicos, individual y social. En este orden de ideas, resulta importante resaltar que la 54ª Asamblea de la Organización Mundial de la Salud, el 24

de Mayo del 2001, aprobó por unanimidad la segunda edición de la Clasificación del Funcionamiento, Discapacidad y Salud. Durante esa sesión, la Confederación Mundial de Terapia Física a nombre de las organizaciones no gubernamentales, apoyó el documento.

La última versión de la Clasificación Internacional del Funcionamiento y la Discapacidad (CIF) ya no hace referencia a la Clasificación Internacional de las Deficiencias, Discapacidades y Minusvalía, ni a la Clasificación Internacional de Deficiencias, Actividades y Participación. Así mismo, y para evitar las connotaciones negativas, el término discapacidad fue remplazado por limitación de la actividad y minusvalía por restricción de la participación-

En este sentido, las autoras indican que los términos genéricos Funcionamiento y Discapacidad abarcan tres dimensiones:

1. Funciones y estructuras corporales.
2. Actividades en el nivel individual.
3. Participación en la sociedad.

Estas dimensiones remplazan los términos antes utilizados de *deficiencia*, *discapacidad* y *minusvalía*, extendiendo su significado para incluir experiencias positivas. Por lo anterior, la CIF toma en consideración los aspectos sociales de la discapacidad brindando un mecanismo para documentar las repercusiones del entorno social y físico en el funcionamiento del individuo.

El objetivo de la CIF es “brindar un lenguaje unificado y estandarizado y un marco conceptual para la descripción de los estados relacionados con la salud y el bienestar” (p.43).

En este sentido, el Banco Mundial (s/f) reconoce el modelo social y conceptualiza la discapacidad como una interacción entre las limitaciones individuales y el medio, a diferencia del modelo médico el cual se concentraba en la condición clínica del individuo. Así mismo reseña que el modelo social de la discapacidad abarca a personas con discapacidades físicas, intelectuales y sensoriales, así como también a las personas con *problemas* de salud mental, e inclusive a personas cuyas discapacidades son visibles como invisibles, entre las que se encuentran las relacionadas con el aprendizaje o la depresión, igualmente aquellas que las han adquirido producto de situaciones como la desnutrición, enfermedades, conflictos, accidentes y las condiciones de vida y trabajo inseguras.

Por lo anterior, se puede considerar que la discapacidad refleja cómo se da la interacción de las características determinadas de la persona y las características de la sociedad, sin que necesariamente suceda la falta de capacidad para insertarse en esta última.

4. De la dis-capacidad a la diversidad funcional: una propuesta ideológica.

La reconceptualización de la discapacidad nace a raíz de la nueva propuesta surgida de la dialéctica entre lo que se denomina el modelo médico y el modelo social; el primero enfocado en las consecuencias de la enfermedad, trastorno o cualquier alteración de la salud, siendo concebidas dichas consecuencias como un problema personal. El segundo enfoca la situación desde el punto de vista de la integración social de estas personas, considerando que las consecuencias son producto de entorno y la interacción de las personas al medio; es decir, la discapacidad conceptualizada como un problema de orden social y personal que requiere

tanto atención médica y rehabilitadora (cambios personales) como apoyo para la integración en la sociedad (cambios en el entorno).

Dentro de este orden de ideas y complementando el apartado dedicado a la aproximación al concepto de discapacidad presentando, cabe destacar lo planteado por Rodríguez y Ferreira (2010), quienes resaltan el prefijo “*dis*” e indican que el concepto como tal de discapacidad:

... alude a una falta, una carencia, a una condición negativa; el concepto cualifica a ciertas personas que se entiende que carecen de algo que la mayoría de las personas, las que no discapacitadas, si poseen: se les califica, así, como deficitarias, por lo tanto imperfectas, en consecuencia, sujetas a una desviación respecto a cierta “normalidad” (p.289).

Así mismo señalan que esto lleva a considerar tres discursos sobre la discapacidad: el del modelo médico – rehabilitador, el del modelo social – emancipatorio y el de la diversidad funcional, este último surgió en el año 2005 promovido a partir de que una comunidad virtual en España llamada *Vida Independiente* creó en internet el *Foro Vida Independiente* en el año 2001. A continuación se presenta un resumen de los tres modelos a partir de la información de los autores:

Cuadro N° 4
Modelos de la concepción de la dis-capacidad

Modelo	Concepción de la discapacidad	Plano	Abordaje
Médico - Rehabilitador	Consecuencia de una deficiencia fisiológica "padecida" por el individuo. Enfermedad.	Individual. Sustrato fisiológico del individuo.	Tratamiento individualizado, enfocado en el déficit específico. Ciencia médica frente a la enfermedad.
Social - Emancipatorio	Las estructuras sociales no tiene en cuenta las necesidades que presentan las personas con discapacidad, quienes las marginan y las excluyen.	Colectivo. Estructuras sociales opresivas.	Construcción social. Movilización política, reivindicaciones de derechos, reconocimiento de la ciudadanía plena.
Diversidad funcional	Desenvolvimiento cotidiano, una funcionalidad diferente a lo que se considera usual. Asume que la funcionalidad diversa implica discriminación producida por el entorno social.	Comprensión de la realidad social.	Supresión de las nomenclaturas negativas aplicadas a las personas con discapacidad, "siendo discapacidad un ejemplo de la misma".

Elaborado por Themis Sandoval (2013) a partir de Rodríguez y Ferreira (2010).

Los autores referidos relatan que los dos primeros modelos se anclan en la negación de la capacidad, sin embargo, entre los dos primeros modelos, el médico – rehabilitador y el social, “el segundo es, sin duda un punto de partida: crítico e irrenunciable. Pero a partir de él es necesaria una profunda labor de reflexión teórica por parte de las ciencias sociológicas” (2010:293). Así mismo indican que frente a estos dos modelos surge el de la diversidad funcional, desde el propio colectivo con discapacidad, rechazando en primera instancia “lo que el calificativo que se les atribuye pretende denotar: discapacitados, personas sin capacidad o capacidades” (p.294). Enfatizan que apunta a “la riqueza de un universo social de lo humano crecientemente caracterizado por la diversidad”, reclamando un “cambio de óptica que la tome en consideración en lugar de asumirla como algo negativo” (p.365).

Para finalizar, exponen que diversidad funcional es una propuesta de contenido ideológico, que pretende ser una síntesis conceptual para la comprensión de la discapacidad como una realidad social, siendo su principal virtud el hecho de que surgió desde el colectivo con discapacidad, con el objetivo de buscar ser reconocido por lo que es y no por lo que se suponen carecen.

5. La persona con discapacidad

5.1. Definición de persona con discapacidad en Venezuela.

La terminología utilizada para hacer referencia a la población con discapacidad ha variado en las últimas décadas, muchos han sido los términos utilizados entre ellos, tal como los describe Juárez (2004) *impedidos, lisiados, inválidos, minusválidos, incapacitados, discapacitados, personas con discapacidad, personas con alguna discapacidad*, siendo los dos últimos términos los que rechazan aquellas que presuponen la anulación del potencial y las capacidades de subsistencia de esta población; en fin, calificativos que con el tiempo se han comprendido como discriminatorios hacia estos seres humanos.

El autor antes mencionado reseña que en el ámbito científico y legal fueron utilizados términos como *idiotas, imbécil, cretino, subnormal*, entre otros, los cuales han quedado obsoletos. Así mismo relata que:

... durante los años subsecuentes a la aprobación de su Clasificación (1980), la OMS tuvo que llegar a un acuerdo sobre la utilización de los términos más importantes con una serie de organizaciones internacionales. Pese a todo ello, no se ha podido

evitar el uso de términos y conceptos promulgados por la OMS como sinónimos, no sólo en la lengua común sino, incluso, en mucha literatura especializada (p.12).

En nuestro país, a raíz de la aprobación de la Ley para las Personas con Discapacidad (LPPCD, 2007) antiguamente llamada Ley para la Integración Personas Incapacitadas (LIPI, 1993), se asumió el cambio del Consejo Nacional para la Integración de las Personas Incapacitadas (CONAPI) por El Consejo Nacional para las Personas con Discapacidad (CONAPDIS) y con ello la adecuación de la terminología de *personas incapacitadas* por personas con discapacidad; el CONAPDIS, es “un instituto autónomo con personalidad jurídica y patrimonio propio, tiene su sede en Caracas y ejerce funciones de ejecución de los lineamientos, políticas públicas, planes y estrategias diseñados por el órgano rector” (Art. 54, LPPCD); él mismo, ha elaborado un documento llamado *¿Conoce los términos correctos para el trato hacia las personas con discapacidad?* (en línea), reseñando que uno de los principales obstáculos que manifiestan dichas personas al integrarse a la sociedad es la comunicación; por lo cual la institución antes mencionada plantea que inicialmente se debe asumir a cada individuo como persona, “con virtudes, defectos, talentos y debilidades, pero que en primera instancia es una persona” (p.1).

El CONAPDIS, en su documento *Manual de Accesibilidad para las Personas con Discapacidad* (2009), hace mención a que el término más humanista para referirse a este sector de la población es “Persona con discapacidad: se refiere a la persona que presenta limitación para el desarrollo de algunas actividades pero que posee capacidades distintas” (p.7). Así mismo indica que el lenguaje puede expresar siempre, de manera voluntaria o no, respeto o discriminación, por lo cual llamarlo “discapacitado

es definir a un ser por su problema, pero persona con discapacidad es rescatar su condición humana sin desconocer sus dificultades” (p.8).

Así mismo, el Programa Nacional de Atención en Salud para las Personas con Discapacidad (PASDIS), relata en su guía *Atención Comunitaria para las Personas con Discapacidad* (2008), que “ha sustituido el término discapacitado por el de persona con discapacidad, con la intención de reforzar el derecho a ser llamados personas en primer lugar y luego con una condición, la de discapacidad” (p.13).

La Ley para las Personas con Discapacidad (2007), en su artículo 6 señala lo siguiente en relación a las personas con discapacidad:

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

En el mismo artículo reconoce a las personas con discapacidad a las sordas, ciegas, sordo ciegas, las que tienen alguna disfunción visual, auditiva, intelectual, motora de cualquier tipo, alteración de la integración y la capacidad cognoscitiva, las de baja talla, las autistas y con cualesquiera combinaciones de algunas de ellas, al igual que quienes padezcan de alguna enfermedad o trastorno discapacitantes.

5.2. *Calificación y certificación de la discapacidad.*

5.2.1. Definición e institución responsable.

El artículo 7 de la Ley para las Personas con Discapacidad (LPPCD, 2007) plantea que las condiciones de discapacidad deben estar calificadas, por profesionales especializados en el tema de la discapacidad adscritos al Sistema Público Nacional de Salud y certificadas por el Consejo Nacional para Personas con Discapacidad (CONAPDIS) para que el portador pueda hacerse beneficiario de asignaciones económicas y otros derechos económicos y sociales otorgados por parte del Sistema de Seguridad Social entre los que se pueden destacar exoneraciones, ayudas especiales, becas, subvenciones, donaciones, entre otros.

La calificación y clasificación de la discapacidad es consecuencia de una evaluación individual o colectiva efectuada con el propósito de determinar la condición, clase, tipo, grado y características de la discapacidad, la misma es competencia de profesionales, técnicos y técnicas, especializados, especializadas en el área de competencia adscritos al Sistema Público Nacional de Salud. Para ello el Ministerio del Poder Popular para la Salud ha establecido una lista de hospitales distribuidos a nivel nacional donde las personas pueden asistir a fin de realizarse las evaluaciones pertinentes, pudiendo acceder a esta información en el portal del CONAPDIS.

El Programa Nacional de Atención en Salud para las Personas con Discapacidad (PASDIS) institución adscrita al Ministerio del Poder Popular para la Salud, en documento en línea “Atención Comunitaria para las Personas con Discapacidad” (2008) refiere que, es la respuesta organizada, sistemática y estructural que el mencionado ministerio está dando en materia de atención de salud a las personas con discapacidad, como ente ejecutor

de la política de estado venezolano para atender este colectivo. Es importante destacar que dicha institución sustituye al anterior programa de rehabilitación que funcionó hasta el año 2005 y que a su vez sustituyó al programa de rehabilitación médica presente en el ministerio hasta el año 1999 (p.7).

Dentro de este orden de ideas, es importante mencionar que el PASDIS ha realizado esfuerzos a fin de que los profesionales de la salud comprendan que el abordaje de la discapacidad no sólo debe hacerse desde el componente biológico, sino que debe incorporarse el componente ambiental y su impacto en la discapacidad. A tales efectos PASDIS (2008) en su “Guía para profesionales en salud” refiere:

Debemos recordar que la discapacidad no es un problema de salud, es una condición que puede o no estar asociada a la salud, donde lo importante es lograr la participación de la persona con discapacidad en su comunidad, pero el trabajo comunitario requiere entender los principios de integración y participación (p.5).

Los profesionales de la salud que trabajan en la comunidad cuentan con características personales que les permite entender y atender a las personas con discapacidad, entre las cuales se encuentran, según lo establecido en el mencionado documento:

- Sensibilidad ante el trabajo comunitario, apoyando a las personas con discapacidad en la solución de aspectos relacionados con la salud, integración y participación en la comunidad.

- Capacidad de transferir sus conocimientos a fin de prevenir y tratar a la discapacidad.
- Participación activa y empática para apoyar a las personas con discapacidad, tomando decisiones oportunas enfocadas hacia la comunidad.
- Creatividad para convertir los aspectos técnicos en herramientas sencillas para la comunidad.

Dentro de la atención que prestan los profesionales del PASDIS se encuentra el proceso de calificación de la discapacidad como anteriormente se mencionó, para ello utiliza un formato llamado *Informe Médico de Clasificación y Calificación de la Discapacidad* (ver anexo N° 1) en el que los médicos registran luego de la evaluación correspondiente a la persona y al informe médico del especialista, la clasificación y calificación de la discapacidad; en dicho informe aparece una columna donde están reflejadas las *funciones deficientes* y las *actividades limitadas*. A continuación se presentan las definiciones de cada uno de los componentes y la explicación de los grados, basado en el *Instructivo del Informe Médico de Clasificación y Calificación de la Discapacidad* (2009).

5.2.2. Funciones deficientes:

Dentro de las funciones deficientes señaladas, se encuentran las diferentes discapacidades, entre ellas: mental intelectual, mental psicosocial, visual, auditiva, voz y habla, sensitiva, cardiorespiratoria, respiratoria, neurológica y músculo esquelética. Seguidamente se muestra la definición de cada una de ellas, sus identificadores y en algunos casos lo que incluye o excluye:

Cuadro N° 5
Discapacidad Mental Intelectual

Definición	Identificadores
Pérdida o disminución de las funciones mentales generales necesarias para comprender e integrar de forma constructiva las diferentes funciones mentales incluyendo todas las funciones cognitivas y su desarrollo a lo largo del ciclo vital.	<ul style="list-style-type: none"> - Parezca francamente con retardo mental - No comprende lo que le dicen, lee o escribe. - Presenta ataques o convulsiones frecuentes a pesar de tratamiento. - No sigue instrucciones ni siquiera sencillas.
Incluye	Excluye
<ul style="list-style-type: none"> - Disminución de las funciones de desarrollo intelectual - Retraso intelectual. - Retraso mental. - Demencia. 	Disminución de las funciones: <ul style="list-style-type: none"> - De la memoria. - Del pensamiento. - De las cognitivas superiores.

Elaborado por Themis Sandoval a partir del PASDIS (2009).

Cuadro N° 6
Discapacidad Mental Psicosocial

Definición	Identificadores
Pérdida o disminución de las funciones mentales generales, y su desarrollo a lo largo del ciclo vital, requeridas para entender e integrar de forma constructiva varias funciones mentales que conducen a la obtención de habilidades interpersonales necesarias para establecer interacciones sociales recíprocas tanto a lo referente al significado y a la finalidad.	<ul style="list-style-type: none"> - Se mantiene aislado, solo, habla o ríe solo o no le presta atención a lo que pasa a su alrededor. - Alucina o percibe ve u oye como reales situaciones que no lo son o no existen. - Pérdida total o parcial de memoria lejana o reciente. - Estados frecuentes e intensos de tristeza o rabia.
Incluye	
* Autismo	

Elaborado por Themis Sandoval a partir del PASDIS (2009).

Cuadro N° 7
Discapacidad Visual

Definición	Identificadores
Pérdida o disminución de las funciones sensoriales relacionadas con percibir la presencia de luz y sentir la forma, el tamaño y el color de un estímulo visual.	- No ve o ve poco por uno o dos ojos aunque utilice lentes indicados por oftalmólogo.
Incluye	
- Pérdida o disminución de las funciones de la agudeza visual; funciones del campo visual; calidad de visión; funciones relacionadas con percibir luz y color, agudeza visual a larga o corta distancia, visión monocular y binocular; calidad de la imagen visual; deficiencias tales como miopía, hipermetropía, astigmatismo, hemianopsia, ceguera al color, visión en túnel, escotoma central y periférico, diplopía, ceguera nocturna y adaptabilidad.	
Excluye	
- Pérdida o disminución de las funciones de la percepción.	

Elaborado por Themis Sandoval a partir del PASDIS (2009).

Cuadro N° 8
Discapacidad Auditiva

Definición	Identificadores
Pérdida o disminución de las funciones sensoriales relacionadas con la percepción de los sonidos y la discriminación de su localización, tono, volumen, y calidad.	- No oye u oye poco por uno o dos oídos aunque utilice dispositivos auditivos indicados por foniatra u otorrinolaringólogo.
Incluye	
Pérdida o disminución de las funciones auditivas, discriminación auditiva, localización de la fuente de sonido, lateralización del sonido, discriminación del habla; deficiencias tales como sordera, deficiencia auditiva y pérdida de audición.	
Excluye	
- Funciones de la percepción. - Funciones mentales del lenguaje.	

Elaborado por Themis Sandoval a partir del PASDIS (2009).

Cuadro N° 9
Discapacidad Voz y Habla

Definición	Identificadores
Pérdida o disminución de funciones implicadas en la producción de sonidos del habla.	<ul style="list-style-type: none"> - Ronquera frecuente a pesar de no hablar, o haber hablado demasiado tiempo o demasiado alto. - Expresa lo que dice o lee con dificultad. - No habla o habla mal a pesar de tener edad para hablar.
Incluye	
<ul style="list-style-type: none"> - Pérdida o disminución de las funciones de producción y calidad de la voz. - Funciones de fonación, tono, volumen y otras cualidades de la voz. - Deficiencias tales como afonía disfonía, disartría espástica, atáxica y flácida. - Anartría; tartamudez, verborrea, balbuceo, bradilalia y taquilalia. 	

Elaborado por Themis Sandoval a partir del PASDIS (2009).

Cuadro N° 10
Discapacidad Sensitiva

Definición	Identificadores
Alteración, pérdida o disminución de las funciones sensoriales relacionadas con sentir dolor o las superficies de los objetos y su textura o calidad.	<ul style="list-style-type: none"> - Dolores generalizados o localizados que le imposibilitan hacer actividades de auto cuidado, vida doméstica, laboral, educativa o cívica comunitaria. - No siente al cortarse, quemarse o puyarse con objetos penetrantes.
Incluye	
<ul style="list-style-type: none"> - Sensaciones de dolor generalizado o localizado, en una o más partes del cuerpo. - Dolor en un dermatoma, dolor punzante, quemazón, dolor sordo. - Deficiencias tales como mialgia, analgesia e hiperalgesia. 	

Elaborado por Themis Sandoval a partir del PASDIS (2009).

Cuadro N° 11
Discapacidad Cardiorespiratoria

Definición	Identificadores
Pérdida o disminución de las funciones implicadas en el sistema cardiovascular (funciones del corazón y vasos sanguíneos).	Tiene que detener las actividades que está haciendo porque no puede respirar se cansa demasiado o le duelen los miembros inferiores o la espalda baja.

Elaborado por Themis Sandoval a partir del PASDIS (2009).

Cuadro N° 12
Discapacidad Respiratoria

Definición	Identificadores
Pérdida o disminución de las funciones implicadas en el sistema respiratorio (funciones de los pulmones y sistema respiratorio).	Tiene que detener las actividades que está haciendo porque no puede respirar se cansa demasiado a pequeños, medianos y grandes esfuerzos.

Elaborado por Themis Sandoval a partir del PASDIS (2009).

Cuadro N° 13
Discapacidad Neurológica

Definición	Identificadores
Pérdida o disminución de las funciones implicadas con el movimiento incluyendo las funciones de los reflejos, control de movimientos voluntarios e involuntarios y patrón de marcha	<ul style="list-style-type: none"> - Tiene parálisis total o parcial de miembros superiores o inferiores, o de la cara. - Tiene un patrón de marcha alterado. - No se sienta a los seis meses no se para al año no camina o camina con mucha dificultad a los dos años. - Tiene movimientos involuntarios en alguna parte del cuerpo.

Elaborado por Themis Sandoval a partir del PASDIS (2009).

Cuadro N° 14
Discapacidad Músculo esquelética

Definición	Identificadores
Pérdida o disminución de las funciones relacionadas con el movimiento y la movilidad, incluyendo las funciones de huesos, los músculos, las articulaciones.	<ul style="list-style-type: none"> - Tiene ausencia o pérdida total o parcial de extremidades superiores o inferiores. - Deformidades en extremidades superiores o inferiores que impiden o dificultan realizar actividades - Limitación articular en extremidades superiores o inferiores o tronco que impiden o dificultan realizar actividades.

Elaborado por Themis Sandoval a partir del PASDIS (2009).

Los otros aspectos a evaluar son las actividades limitadas que tienen las personas con discapacidad, se les reconoce como implicaciones de la condición de discapacidad, es decir, los tipos de discapacidad son las

primeras descritas y las consecuencias serían las actividades limitadas, entre las que se encuentran las discapacidades: de aprendizaje, de comunicación verbal, de movilidad, de autocuidado, de vida doméstica, de relaciones interpersonales, de educación y de vida ciudadana. En el cuadro que a continuación se presenta se hará referencia a cada una de ellas y los identificadores correspondientes:

Cuadro N° 15
Actividades limitadas

Discapacidad para el aprendizaje	Identificadores
Pérdida o limitación en la realización de actividades de aprendizaje, la aplicación de los conocimientos aprendidos, el pensamiento, la resolución de problemas y la toma de decisiones.	<ul style="list-style-type: none"> - Dificultad para copiar, leer, escribir, calcular, resolver problemas fáciles y tomar decisiones. - Concentrarse en hacer algo durante 10 min.
Discapacidad de comunicación verbal	Identificadores
Pérdida o Limitación en la realización de actividades relacionados con aspectos generales y específicos de la comunicación a través del lenguaje oral, incluyendo la recepción y producción de mensajes, llevar a cabo conversaciones y utilización de instrumentos y técnicas de comunicación.	<ul style="list-style-type: none"> - Dificultad para conversar, utiliza instrumentos o técnicas de comunicación. - Utiliza lengua de señas porque no puede expresarse oralmente.
Discapacidad de movilidad	Identificadores
Pérdida o limitación en la realización de actividades relacionados con el movimiento al cambiar el cuerpo de posición o de lugar; al coger, mover o manipular objetos, al andar, correr o trepar y cuando se emplean varios medios de transporte.	<ul style="list-style-type: none"> - Dificultad agarrar, soltar, llevar o mover objetos. - Dificultad para desplazarse o andar incluso instrumentos o técnicas para desplazarse. - Dificultad para mantenerse de pie más de 30 min.
Discapacidad de autocuidado	Identificadores
Pérdida o Limitación en la realización de actividades relacionadas con el cuidado personal, entendido como lavarse y secarse, el cuidado del cuerpo y partes del cuerpo, vestirse, comer y beber, cuidar de la propia salud.	<ul style="list-style-type: none"> - Dificultad para asearse. - Dificultad para vestirse y o desvestirse. - Dificultad para comer. - Dificultad para bañarse.

.../...

.../...

Discapacidad de vida doméstica	Identificadores
Perdida o limitación en la realización de actividades como llevar a cabo tareas y acciones domésticas y cotidianas.	<ul style="list-style-type: none"> - Dificultad para realizar quehaceres del hogar: planchar, lavar ropa, barrer, coletear, cocinar, reparar. - Incluye conseguir un lugar para vivir, comida, ropa, y otras necesidades, limpiar y reparar el hogar, cuidar de los objetos personales y de los del hogar, y ayudar a otras personas.
Discapacidad de relaciones interpersonales	Identificadores
Pérdida o Limitación en la realización de actividades sobre cómo se realizan las acciones y conductas que son necesarias para establecer con otras personas (desconocidos, amigos, familiares y amantes) las interacciones personales, básicas y complejas de manera adecuada para el contexto y el entorno familiar.	<ul style="list-style-type: none"> - Dificultad para interactuar con otras personas no conocidas, conocidas, íntimas.
Discapacidad de educación	Identificadores
Pérdida o Limitación en la realización de actividades sobre cómo llevar a cabo las tareas y acciones necesarias para participar en las actividades educativas.	<ul style="list-style-type: none"> - Dificultad para iniciar, permanecer o culminar estudios en instituciones educativas.
Discapacidad de vida ciudadana	Identificadores
Pérdida o limitación en la realización de actividades sobre las acciones y tareas necesarias para participar en la vida social organizada fuera el ámbito familiar, en áreas de la vida comunitaria, social y cívica.	<ul style="list-style-type: none"> - Dificultad para realizar actividades cívicas como votar, ser votado, deportivas, recreativas o de ocio.

Elaborado por Themis Sandoval a partir del PASDIS (2009).

5.2.3. Calificación para las funciones deficientes y actividades limitadas.

A fin de que los profesionales de la salud puedan calificar la condición de la discapacidad, se guían por unos niveles establecidos previamente que van del cero (0) al cuatro (4) donde a mayor número, mayor es el compromiso de la persona para las *funciones deficientes* como para las *actividades limitadas* descritas con anterioridad. A continuación se detallan cada uno de los niveles establecidos:

Cuadro N° 16

Calificación para las Funciones Deficientes y Actividades Limitadas

0	No hay deficiencia	Ninguna, ausente.	0 - 4 %
1	Deficiencia ligera.	Poca, escasa, reducida.	5- 24%
2	Deficiencia moderada.	Media, regular.	25 - 49 %
3	Deficiencia grave.	Mucha, extrema.	50 - 95 %
4	Deficiencia completa.	Total	96 - 100%

Fuente: Informe médico de Clasificación y Calificación de la Discapacidad (PASDIS) (s/f).

Igualmente, en el *Informe Médico de Clasificación y Calificación de la Discapacidad* aparece reflejado una explicación detallada de cada uno de los niveles o grados de discapacidad a los que se hace referencia en el cuadro anterior y que se detalla a continuación:

“0”: No hay deficiencia.

“1” Cuando la persona no necesita ayuda para realizar las actividades básicas de la vida, o no tiene necesidades de apoyo para su autonomía personal.

“2” Cuando la persona necesita ayuda para realizar varias actividades básicas de la vida diaria, al menos una vez al día o tiene necesidad de apoyo intermitente o limitado para su autonomía personal.

“3” Cuando la persona necesita ayuda para realizar varias actividades básicas de la vida diaria dos o tres veces al día, pero no requiere apoyo permanente de un cuidador o tiene necesidades de apoyo extenso para su autonomía personal.

“4” Cuando la persona necesita para realizar varias actividades básicas de la vida diaria varias veces al día y, por su pérdida total de autonomía física, mental, intelectual, sensorial, necesita el apoyo indispensable y continuo de

otra persona o tiene necesidades de apoyo generalizado para su autonomía personal.

El procedimiento para poder lograr obtener el *Informe Médico de Clasificación y Calificación de la Discapacidad* y el *Certificado de Discapacidad*, según el PASDIS (en línea) es el siguiente:

1. Solicitar informe médico de especialista, en caso de no tenerlo, el mismo puede ser gestionado en el servicio de rehabilitación más cercano en la localidad.
2. Solicitar cita para el proceso de calificación y clasificación de la discapacidad.
3. Asistir a la evaluación médica llevando los exámenes e informes médicos correspondientes a fin de que el médico clasifique y califique la discapacidad.
4. Recibir el informe médico en original y una copia queda en la historia médica.
5. Dirigirse a la oficina del CONAPDIS con el Informe Médico de Clasificación y Calificación de la Discapacidad” en original, donde revisarán la evaluación médica y certificarán que tiene una discapacidad, entregándote el respectivo carnet.

En este orden de ideas, es preciso destacar que el certificado de la discapacidad emitido por el CONAPDIS (ver anexo N°2) es un documento fundamental para poder acceder al empleo a fin de que las empresas contratantes puedan registrar semestralmente a los trabajadores con discapacidad empleados según lo establecido en el artículo 72 de la Ley para Personas con Discapacidad; fundamental hacer referencia a lo establecido en el artículo 84 eiusdem que establece la multa entre treinta unidades

tributarias y sesenta unidades tributarias por el incumplimiento del mencionado artículo.

6. La persona con discapacidad: exclusión e inclusión

En el apartado relacionado a la discapacidad y su abordaje se presentó como las personas con discapacidad han sido discriminadas y apartadas de la sociedad históricamente; a tales efectos Priante (2003) refiere lo planteado por Dueñas (2001):

... las actitudes hacia ellas han estado siempre marcada por un rechazo más o menos consciente debido a sus anomalías, inspirando sentimientos y actitudes de miedo, piedad, lástima, y marcado por un trato diferente y especial que en muchos casos ha desembocado en comportamientos y prácticas de exclusión social (p.27).

Según lo que presenta Priante (2003) expresado por Levinas (1993) y Tzvetan (1999), estas actitudes en parte tiene sus orígenes en la tendencia de los seres humanos a ver como inferiores a las personas con diferentes condiciones a las propias afectando los *otros* a lo largo de la historia. Los *otros* entonces se han convertido en los más débiles, pobres y necesitados. El resultado de esto, es la exclusión social, la diferencia de oportunidades y la desigualdad, que ha traído como consecuencia estructuras que se han convertido en vicios y barreras que han impedido el crecimiento de todos los miembros de la comunidad.

Debe señalarse lo que la autora precitada afirma en relación a las actitudes de exclusión de las personas que han sido históricamente marginadas, siendo generado a partir de los estereotipos y prejuicio que

implican el rechazo del *otro*, como miembro de un grupo. A tales efectos Priante (2003) detalla lo planteado por Allport (1924) quien definió el prejuicio como “una actitud negativa o una predisposición a adoptar un comportamiento negativo hacia un grupo, que descansa sobre una generalización errónea y rígida” (p.27).

Destaca que, si bien los prejuicios se sitúan a nivel de los juicios cognitivos y de las reacciones afectivas, cuando pasamos a los actos estamos entrando en el ámbito de la discriminación. Por lo cual, la función del prejuicio es facilitar la discriminación.

Dentro de esta perspectiva, es importante mencionar lo indicado por Millas (2005), en relación a las discriminación hacia las personas con discapacidad, quien considera que es una de las barreras de mayor peso, fundada en prejuicios heredados a lo largo de la historia sobre las capacidades y conductas que supuestamente tiene este colectivo y que determinan las expectativas que se generan hacia ellas. La misma hace referencia a tres tipos de discriminación que se presenta con mayor frecuencia en nuestra sociedad:

1. Discriminación positiva: basada en acciones de sobreprotección/paternalismo que finalmente deriva en una discriminación inconsciente, perjudicando a la persona en su integración social. Un ejemplo de ello es que ocurre en la familia.
2. Discriminación nociva: la producida de carácter intencional y que se traduce en el trato diferente de manera deliberada.

3. Discriminación sistemática: considerada la más compleja de todas, consiste en calificarlas como cualquier otra persona sin tomar en cuenta la condición de la misma. Ante esto lo que se espera es que las personas con discapacidad sean tratadas equitativamente y no igualitariamente.

En este orden de ideas, es importante comentar lo planteado por Juárez (2004) en relación a lo presentado por el que fue Presidente del Banco Mundial para 1995, James Wolfenshon, sobre la necesidad de que las personas con discapacidad pasen a formar parte de la corriente del desarrollo; así mismo reseña que en investigaciones realizada por el organismo, se plantea un *ciclo de invisibilidad* de las personas con discapacidad, al respecto:

... hay gente invisible por tener discapacidad, escondidas en los cuartos de atrás, por eso afirma que no es un problema de esta comunidad, la comunidad no los incluye como prioridad, por eso no hay servicios ni hay inclusión y continúa la discriminación y la ausencia de conciencia y así permanece el ciclo indefinidamente (p.11).

Lo anterior se puede ver reflejado en la siguiente figura:

Figura N° 1
Ciclo de invisibilidad de la persona con discapacidad



Fuente: Juárez (2004).

Al respecto, el Comité Español de Representantes de Personas con Discapacidad (CERMI), en su periódico (en línea) esboza que, la Convención Internacional sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad aprobada por la ONU el 13 de Diciembre de 2006, supone importantes efectos para el colectivo de personas con discapacidad, destacando entre ellas la *visibilidad de este grupo de ciudadanos* dentro del sistema de protección de derechos humanos de Naciones Unidas, así mismo exalta la situación de discapacidad como una cuestión de derechos humanos, contando así con una herramienta jurídica a la hora de hacer valer los derechos de estas personas.

Berman (2005), reseña que existe exclusión por discapacidad y exclusión por pobreza. “Cuando se cruzan algunas características que ponen a la

persona en situación de riesgo, la discapacidad complementa esa exclusión de una manera muchas veces cruel” (s/p). Así mismo expresó la importancia del *desarrollo inclusivo* basado en el diseño e implementación de acciones y políticas para el desarrollo económico y humano en procura de la igualdad de oportunidades y derechos de todas las personas.

“Exclusión, pobreza y discapacidad están relacionadas” (p.34), así lo expone Priante (2003) refiriéndose a (Velásquez, 2000), quien relata que de acuerdo a las cifras de las Naciones Unidas, de los 580 millones de personas con discapacidad para ese tiempo, se calcula que aproximadamente un 80% se concentra en los países en vías de desarrollo; igualmente hizo mención a lo presentado por el relator de la ONU en relación a las personas con discapacidad a nivel mundial (Wiseberg, 1998): la exclusión, aparte de ser un problema en sí mismo, alcanza proporciones gigantescas cuando se consideran sus efectos: “a mayor exclusión, menores oportunidades de estudio, menores oportunidades de empleo y mayor exclusión. Si bien este círculo es más grave en países en vías desarrollo, también existe en muchos países de los llamados del primer mundo” (p.35)

Frente al fenómeno global de la exclusión, Priante (2003) reseña lo planteado por Mank (2000) y Vlachou (1999): han surgido caminos paralelos y acciones fundamentadas en la defensa de los Derechos Humanos Universales, y en este caso con relación a las personas con discapacidad, la inclusión surgió en la década de los ochenta, como principio de acción y cambio, ante el movimiento de integración – normalización; inicialmente en el ámbito educativo para luego difundirse en los entornos académicos y laborales. “En ella se comienza a manejar el término de forma genérica haciendo alusión a la inclusión en la comunidad, en equipos y asociaciones, o en empresas” (p.8).

Contrario a la exclusión, se encuentra el término inclusión que significa que todos pertenecen a, y todos significan todos sin excepción alguna. La inclusión lleva aparejada la aceptación de la diversidad (Forest y Pearpoint, 1989; Arnaiz, 1999) citado por Priante (2003). La autora plantea que los valores de la inclusión “se basan en la cooperación, frente a la competencia; la participación, frente a la coerción; en la relación y no en el aislamiento; en la interdependencia y no en la dependencia; en la amistad y no en la soledad y en el diálogo frente a la autoridad” (p. 29).

Así mismo relata la autora precitada lo planteado por Pearpoint y Forest, 1992; Alvarez 2002, que la inclusión es más grande y potente que las limitaciones; el potencial y lo valioso de las personas resulta ser más grande que la discapacidad que posee. Se trata es de identificar y posibilitar el desarrollo de las capacidades y asumir la interdependencia entre las personas. De acuerdo a estas bases, “el concepto de discapacidad cambia y se asume que la verdadera discapacidad es no tener relaciones humanas” (O’Brien, 1987; Priante, 1997, Alvarez, 2002). “En este sentido se comprende a todas las personas y no solo a las personas con discapacidad “(Priante, 2003, 29).

En este orden de ideas, es importante resaltar que la autodeterminación es un punto de partida y una meta de la inclusión, entendida esta como la libre elección y decisión relativas a la calidad de vida de uno mismo, libre de cualquier influencia o interferencia externa, según lo planteado por Wehmeyer (1996), citado por Priante (2003). Recordemos que la autodeterminación es un derecho que todos los seres humanos tenemos sin distinción alguna.

Para finalizar, cabe considerar lo señalado por Priante (2003) sobre la estrategia inclusiva, afirmando que se encuadra en el marco de la inclusión laboral, educativa y social, teniendo que, a nivel práctico, toda la sociedad debe adaptarse y generar un cambio de actitud para incluir en su sistema a todas las personas con discapacidad, mientras que estas últimas se van preparando para asumir su papel o rol en la sociedad.

7. La persona con discapacidad como parte de los colectivos en situación de vulnerabilidad

En relación al tema de los colectivos en situación de vulnerabilidad se hace necesario analizar cómo se ha llegado a entender el término vulnerabilidad y la descripción de la define; así lo plantea Olmos (2011); quien refiere que para comprender la vulnerabilidad hay que “atender el complejo concepto de exclusión, implícito en el propio concepto de vulnerabilidad, que obliga a considerar a la persona en la sociedad, en relación con otras personas y en diferentes contextos” (p.35).

La autora reseña, lo descrito por Renes citado por Subirats, Bonet, Fernández, Gallego & Obradors (2006), “la exclusión no existe salvo que consideremos las personas en sociedad. Por lo tanto la exclusión sólo existe siendo personas en sociedad” (p.35). Por lo anterior indica que la exclusión aparece basada en la relación que la persona entabla con la sociedad en la que vive y con la que interactúa. La exclusión por lo tanto, “es un concepto relacional social, al mismo tiempo que cambiante y dinámico, marcado por las pautas sociales” (p.36).

Según la Real Academia Española (s/f), la vulnerabilidad es la cualidad de vulnerables, considerando vulnerable, que puede ser herido, recibir lesión,

física o moralmente. Dicho concepto, puede ser aplicado en diversos campos y con diversas acepciones tal como lo expresa Olmos (2011), quien en su investigación señala:

Vulnerabilidad se aplica al campo de la integración educativa y sociolaboral y se define como la cualidad de aquellos colectivos, o grupos de personas, que presentan cierta incapacidad o dificultad para dar respuesta a las exigencias de los contextos más habituales como lo son el socio-relacional (familiar, comunitario), el educativo, el socio-económico (laboral), o el político-legal (administrativo) que le exigen. La condición de vulnerabilidad puede llevar a estos colectivos a mantenerse al margen de los procesos de activos de participación, en el conjunto de las acciones establecidas para hacer frente a las demandas del ámbito educativo y sociolaboral, negándoles el disfrute de ciertas oportunidades y derechos (p,47).

Lo anterior, genera que dicho colectivo no participe de manera activa en los diversos ámbitos de la vida trayendo como consecuencia una situación de *debilidad* que pudiese incrementar su riesgo de exclusión (Amorós & Ayerbe, 2000; Fundación Luis Vives, 2007; Silver, 1994; Tezanos, 2004; Valverde, 2002; Van Houten & Jacobs, 2005) así como su presencia en empleos precarios y falta de apoyos sociales y educativos (Salvá, 2009) citados por Olmos (2011).

La precitada autora afirma que se deben considerar dos dimensiones contextuales claves y condicionantes una de la otra: la dimensión social y la laboral, esto desde la perspectiva de la integración laboral. Dichas dimensiones pueden considerarse meta-dimensiones, ya que llevan implícitas características y condicionamientos básicos de otras dimensiones como la educativa, la familiar, la económica, la institucional o la salud, según

los autores Cheetham y Chivers (1998). A continuación se resumen cada una de las dimensiones.

Cuadro N° 17
Vulnerabilidad y dimensiones

	Dimensión social	Dimensión laboral
Vulnerabilidad	Condición de vida de toda persona, que puede ser susceptible de ser dañado, herido o recibir lesión física o	Predisposición de una persona a la pérdida de participación activa en el mercado de trabajo.
Condición que conduce a	Situación de debilidad e indefensión frente a las exigencias sociales de <i>normalidad</i> establecidas.	Si el empleo es fuente imprescindible de ingreso, socialización e integración, el trabajo deviene factor de vulnerabilidad en la medida de que este es carente, precario o inestable.

Elaborado por Themis Sandoval (2013) a partir de Olmos (2011).

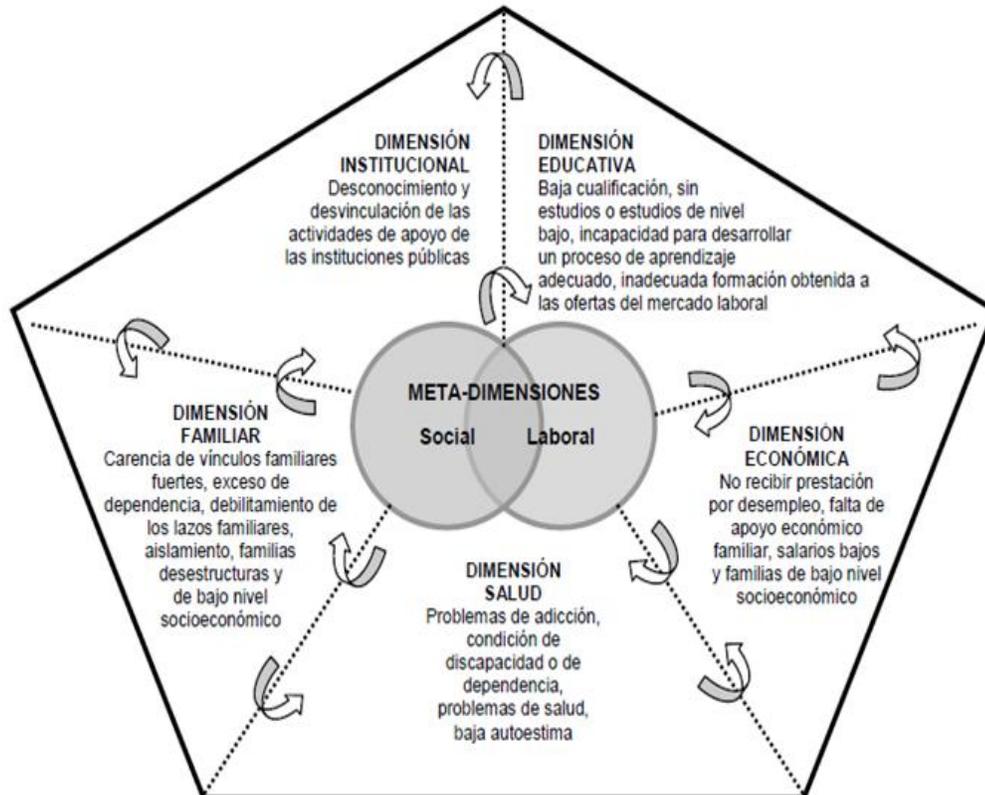
Cabe considerar, lo resaltado por Olmos (2011) en relación a que el concepto de vulnerabilidad es multifactorial, causado este por factores diversos que conducen a una situación de exclusión o discriminación, tal es el caso “del género, la edad, la condición de discapacidad, la orientación sexual, la nacionalidad, la pertenencia a grupos diferenciados, o minoritarios, que por etnia, lengua o religión se distingue del resto de la población, la propia condición socioeconómica” (Mariño & Fernández, 2001; Van Houten & Jacobs, 2005), citados por la autora, sin dejar de un lado el contexto socio-laboral actual “caracterizado por ser exigente, dinámico y cambiante, la baja cualificación, vinculada a un bajo o nulo nivel formativo, o a la incapacidad para adaptarse a las nuevas demandas y exigencias, constituyen otro claro factor de vulnerabilidad” (p.38).

De esta manera Olmos (2011) expone que la multidimensionalidad y multifactorialidad del concepto de vulnerabilidad permite establecer unos indicadores y/o factores de exclusión sociolaboral, que están implícitos en las

meta - dimensiones social y laboral antes mencionadas y que se representan en la siguiente figura:

Figura N° 2

Dimensiones e indicadores de exclusión socio-laboral



Fuente: Olmos (2011).

En la figura antes presentada, la autora presenta las meta-dimensiones (social y laboral) y toman en cuenta las cinco dimensiones (educativa, económica, salud, familiar e institucionalidad), ofreciendo una breve descripción de los aspectos que la caracterizan. Es necesario resaltar que dichas dimensiones se encuentran interrelacionadas, resultando, en muchos casos, que los factores pertenecientes a una dimensión condicionen el riesgo de exclusión que una persona posee en otra dimensión o dimensiones.

Seguidamente enfatiza que en todas las dimensiones se derivan factores y/o indicadores que “estigmatizan a los colectivos como vulnerables, condición que les lleva a estar al margen de los procesos de integración”. Así mismo, combinando los factores y las dimensiones de vulnerabilidad se dibuja un perfil de los colectivos considerados como vulnerables y que tienden a “sufrir mayor riesgo de exclusión en determinadas dimensiones, que resultan vinculantes o desencadenantes de los factores de vulnerabilidad y riesgo de exclusión de otras” (Cabrera & De Pablos, 2008: Consejo Europeo de Laeken, 2001; De la Villa, 2003; Orden del 14 de enero, 2000; Laparra & Pérez, 2007; Subirats, Gomá & Brugué, 2005) citados por Olmos (2011) (p.39). A continuación se presentan los colectivos considerados como vulnerables por cada una de las dimensiones:

Tabla N° 18
Listado de colectivos en situación de vulnerabilidad en función de dimensiones

Dimensiones de vulnerabilidad	Colectivos considerados vulnerables
Dimensión económica	<ul style="list-style-type: none"> - Desempleados de larga duración o con trabajos precarios, poco competitivos, de baja cualificación y de mala calidad. - Personas mayores de 40 años en situación de desempleo.
Dimensión relacional e institucional	<ul style="list-style-type: none"> - Personas inmigrantes o pertenecientes a minorías étnicas. - Personas en riesgo de exclusión social considerando en este grupo a personas con drogadicción en proceso de rehabilitación, exdrogradictos, personas que cumplen penas carcelarias de régimen abierto o que les restan menos de un año para progresar a régimen abierto o libertad condicional o definitiva, o personas exinternas de los centros penitenciarios liberados en el plazo anterior a un año. - Personas sin hogar.
Dimensión educativa y/o formativa	<ul style="list-style-type: none"> - Jóvenes menores de 25 años con una baja cualificación. - Personas con baja cualificación académica, no escolarizados o con abandono escolar prematuro.
Dimensión de la salud	<ul style="list-style-type: none"> - Personas con algún tipo de discapacidad física, psíquica, sensorial o mental. - Personas con problemas de salud.
Dimensión familiar	<ul style="list-style-type: none"> - Personas con personas dependientes de sus cargos y/o cargas familiares. El colectivo que corresponde ,mayoritariamente a este grupo son mujeres.

Fuente: Olmos (2011).

Ahora bien, la autora plantea que la clasificación antes mencionada permite priorizar a los colectivos considerados como los más vulnerables y que tiene un mayor riesgo de exclusión en determinadas dimensiones. Cabe considerar, que el hecho de que pertenezca a una dimensión no les excluye de su posible condición de vulnerabilidad, como anteriormente se expresó, ya que las dimensiones son condicionantes unas de otras, conduciendo en su conjunto a situaciones de exclusión. Es así como va realizando inferencias que permiten explicar lo que antecede, y que considerando el objeto de estudio de la presente investigación, se tomará como referencia, tal es el caso de la dimensión salud, y el colectivo considerado como vulnerables: las personas con algún tipo de discapacidad y las personas con problemas de salud.

Explica la autora, que las personas con “discapacidad se encuentran condicionadas por el rechazo o por la aceptación social de las limitaciones” (p. 44), y que no todas las condiciones de discapacidad tienen igual grado de aceptación social. Caso específico es el de las personas con discapacidad de tipo físico y las personas con discapacidad intelectual, las primeras han tenido y siguen teniendo mayor grado de aceptación social. Así mismo, a lo largo de la historia la discapacidad ha sido percibida de manera negativa e identificada como un *problema*.

El estigma histórico y social en torno a la discapacidad ha llevado a crear una realidad desvirtuada, una proyección de juicios referente a lo que se considera inferior, repugnante y vergonzoso. Primero se identifica una diferencia social, luego se le llama inferioridad y finalmente se le culpa a quienes son víctimas de ella, debido a su naturaleza disímil (p. 45).

En definitiva, las diferentes condiciones de discapacidad son *trastornos estigmatizados socialmente* y presentan una clara situación de exclusión en las dimensiones estrechamente vinculadas: la social, la laboral y a la institucional. En relación a la exclusión laboral de las personas con discapacidad o que presenten alguna enfermedad crónica, Olmos (2011) reseña haciendo mención a lo planteado por la ONU y por Lezcano:

- Son las que presentan mayores obstáculos y/o barreras de acceso y permanencia en el mercado laboral.
- Se les niega el derecho al trabajo y suelen ser las primeras en ser despedidas en épocas de desempleo y estrechez económica o las últimas que se contratan (ONU, 1996).
- La exclusión viene precedida por la exclusión de carácter institucional, es decir, cuando la persona es declarada como *incapacitada* total o parcialmente para trabajar, ya están siendo excluidas del mercado laboral y de uno de los ámbitos de participación social (Lezcano, 2003).
- En estudios realizados en España, permiten concluir que las personas con discapacidad están afectadas por una actividad laboral más baja con respecto al resto de la población; existe un bajo nivel educativo y formativo mencionando la desventaja que poseen las personas con discapacidad intelectual, y destacan el importante papel de las prestaciones sociales como fuente de ingreso de este colectivo y sus familias, aspecto que repercute en la escasa actividad laboral para ellos.

Lo anterior reitera que el colectivo que agrupa a las personas con discapacidad y a las personas con enfermedades crónicas son vulnerables.

8. Normalización, integración e inclusión

Priante (2003) describe lo planteado por Mora y Saldaña (1992) que a mediados del siglo XX se creía que las personas con discapacidad se desarrollaban mejor en ambientes creados especialmente para ellos y sus necesidades; es así como se hicieron escuelas, centros de trabajo, de recreación, entre otros, que si bien es cierto trajeron como consecuencia algunos resultados positivos, se le cuestionó que las mismas estuviesen siendo aisladas sobre todo porque no se les estaba permitiendo participar en la vida en sociedad.

Es así, como surgen los principios de normalización e integración. La autora refiere lo indicado por Martínez (1993) sobre el principio de normalización que “se concreta en el principio de integración, entendido este como la posibilidad de acceder a un ambiente normativo lo menos restrictivo posible” (p.30). Seguidamente hace hincapié en lo relatado por Duran (1995): la normalización en todos los ámbitos nos lleva a la integración familiar, escolar, educación normalizada, a la integración laboral en la edad adulta, a la integración social a lo largo de la vida; por lo que la normalización – integración son principios que están estrechamente unidos y relacionados.

Sin embargo, Priante (2003) menciona (Duran, 1995; García Pastor y Orcasitas, 1987; García, 1988; Kaufman, 1995 y Verdugo, 1991):

... el principio de normalización – integración no significa tratar a todos los individuos por igual independientemente de sus diferencias y necesidades individuales, sino proporcionar los recursos necesarios que requiere cada persona en función a sus deficiencias, y en cada uno de los ámbitos de la vida, para que pueda desarrollarse lo más posible en los ambientes normales en que se desenvuelve (p.31).

Debe señalarse que, la autora refiere que, para los años sesenta, las organizaciones internacionales adoptaron esta idea y los países *que se autonombraban democráticos* empezaron a tomar conciencia; ejemplo de esto fue la integración de los niños con discapacidad a las escuelas comunes, avanzando así hacia la *integración social*, conocida esta como “la posibilidad de que las personas vivan, laboren, estudien, y se diviertan en los mismos sitios en los que lo hacen los que conforman la comunidad” (p.31).

La integración pretende, según Priante (2003) (reseñando a la ONU, 1983; Ortiz, 1995) ser interdisciplinar, es decir:

... tener en cuenta todos los elementos que se relacionan con la vida de una persona con discapacidad, abarcando sus necesidades, la prevención, el diagnóstico, la rehabilitación, educación, la vida familiar, integración económica, laboral y ocupación del tiempo libre” (p.31)

En esta perspectiva, la autora expone que, los proceso de integración no han sido del todo fáciles, la actitud negativa de la sociedad seguía considerando a las personas con discapacidad como un grupo excluido, y mientras hubiesen grupos marginados, en la práctica no pudieran desarrollarse plenamente por estar excluidos de la sociedad. Para la década de los noventa aparecieron nuevos principios entre los que menciona Verdugo (1995) citado por Priante (2003), “la menor intervención para mejorar la autonomía”, “la proximidad social y vida familiar”; “el carácter global de los problemas sociales, no sólo educativos”. (p. 32).

Para finalizar, es importante resaltar, Priante (2003), que hoy en día no basta hablar de integración, ya que se está avanzando hacia un nuevo

rumbo basado en un compromiso real de la sociedad, a los cambios de actitud, a la cooperación y a la verdadera participación. En definitiva:

... se trata de un cambio que debe nacer en la persona, es una actitud, es una decisión: la inclusión. El término inclusión está siendo adoptado en el contexto internacional, con la intención de avanzar un paso más respecto a lo que ha supuesto el planteamiento hasta la actualidad de la integración (p.32).

Según Arnáiz (1996) y Álvarez (2002) citado por Priante (2003), las razones que justifican este cambio hacia la inclusión parte de que:

- El término comunica con mayor claridad que todas las personas necesitan estar incluidas en la vida educativa y social, en la sociedad en general.
- El término integración está siendo abandonado, ya que de por sí implica que la meta es integrar a alguien o algún grupo que está siendo excluido; aclaran entonces que el objetivo básico de la inclusión “es no dejar a nadie por fuera de las instituciones, tanto educativa, física, laboral como socialmente” (Ortiz,2000; Álvarez, 2002).
- La atención en las organizaciones inclusivas (educativas, laborales) se centra en la manera de construir un sistema que incluya y haga frente a las necesidades de todos sus miembros, con o sin discapacidad (Arnáiz, 1996).
- El cambio en el planteamiento de apoyar sólo a las personas con discapacidad, por el interés en las necesidades de todos los miembros de la organización, con o sin discapacidad, favoreciendo su desarrollo personal y su rendimiento en un ambiente inclusivo (Mank, 2000).

- La integración social puede ser parcial, la inclusión es total, es decir, o se está incluido o no se está (Forest, et al, 1989).

Finalmente, normalizar significa poner al alcance de todas las personas con o sin discapacidad, las condiciones, las oportunidades y opciones para desarrollar una vida tan semejante como sea posible a las normas y patrones de la sociedad en general, permitiendo así la inclusión del colectivo con discapacidad a todos los ámbitos de la vida a los cuales tienen derecho.

Sin duda alguna, como lo plantea Moreno (2008) para que una persona en situación de discapacidad logre un proceso de inclusión dentro de la comunidad, se necesita una inversión prolongada de tiempo para alcanzar el respeto, reconocimiento, acomodaciones y ajustes en doble vía. Esto está expresado, de alguna manera en la ecuación de la discapacidad, siendo ilustrado de manera clara por el Equipo de Discapacidad y Desarrollo Inclusivo de la Región de Latinoamérica y el Caribe del Banco Mundial:

La discapacidad es una variable que resulta de la interacción entre una variable que tiene que ver con la funcionalidad de la persona y otra variable que tiene que ver con el ambiente y la organización social. Por lo cual, la definición de si tiene o no discapacidad no depende solamente de la persona sino de la sociedad donde viven y organizan su entorno. Esto se puede ilustrar en la siguiente ecuación:

$$\text{Discapacidad} = \text{limitación funcional} \times \text{ambiente.}$$

Donde, si el ambiente no ofrece barreras, es decir *cero*, el resultado de la ecuación siempre será *cero*, independientemente del peso atribuido a la

discapacidad. Sin embargo, si el ambiente tiene un peso mayor, se incrementa proporcionalmente el impacto funcional de la discapacidad en la vida de la persona.

Limitación funcional 1 x Ambiente 0 = 0 Discapacidad.

Limitación funcional 5 x Ambiente 0 = 0 Discapacidad.

Limitación funcional 1 x Ambiente 1 = 1 Discapacidad.

Limitación funcional 5 x Ambiente 5 = 25 Discapacidad.

Moreno (2008) afirma que a la ecuación se le debe adicionar la variable familia, ya que la misma representa el entorno inmediato, real y determinante; por lo cual se menciona la triada persona-familia-entorno, como un proceso determinante para la inclusión social, dado que las características positivas o adecuadas del entorno promueven la satisfacción de las necesidades y demandas de las personas en situación de discapacidad.

9. Entornos accesibles, ambientes amigables

9.1. Accesibilidad y diseño universal

La Organización de Naciones Unidas (en línea), para Diciembre de 1997, en su resolución 52/82, presenta a la accesibilidad como un aspecto prioritario para la promoción de la igualdad de oportunidades para las personas con discapacidad, considerando a la misma como un planteamiento que permite invertir la exclusión, incrementando de manera sostenible y positiva la inclusión de este sector de la población a todos del ámbitos a los que tiene derecho.

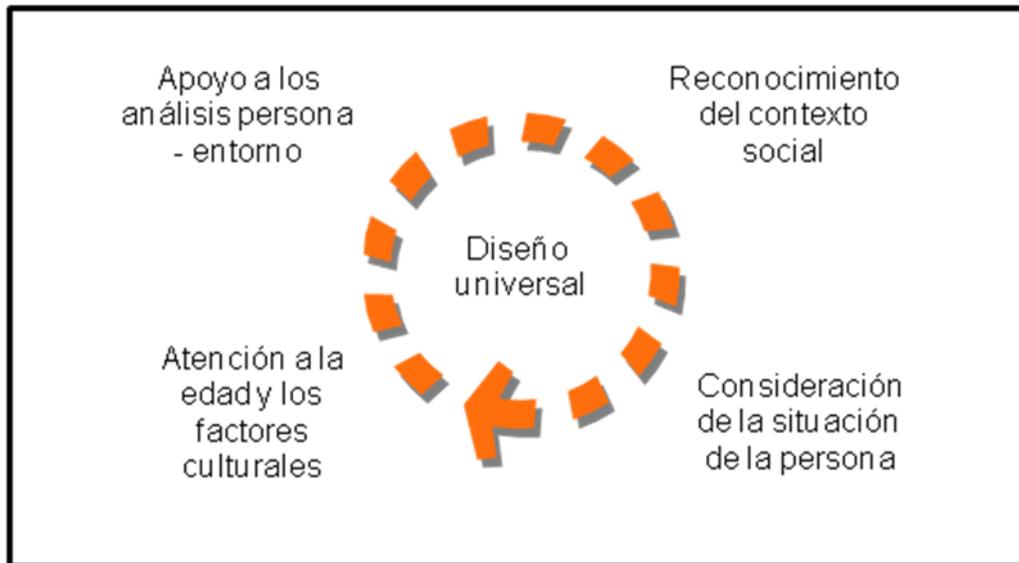
El objetivo principal de la accesibilidad es contribuir con el proceso de integración social de las personas con discapacidad, generando una cultura incluyente por medio del respeto a la diversidad, así lo plantea Juárez (2004) quién indica:

La accesibilidad es la combinación en el ambiente construido, que permiten el acceso, desplazamiento y uso de los servicios por parte de las personas con discapacidad en los espacios y servicios públicos, lo que implica grandes cambios tanto en el ambiente construido actualmente, como modificaciones en la forma de proyectar los nuevos espacios (p.46)

En este sentido, la ONU expresa que la complejidad del tema requiere que el concepto de acceso se aborde de una manera sistemática, indicando que “el acceso no es un acto o un estado, sino más bien se refiere a la libertad de elección en cuanto a la forma de intervenir, abordar, informar o hacer uso de una situación” (s/p). Así mismo resalta que la accesibilidad es un tema que nos afecta a todos, ya que el diseño de productos y entornos pueden ser usados por todas las personas; por lo anterior, indica que las dimensiones universales de acceso deberían tomar en consideración los siguientes aspectos:

Figura N° 3

Aspectos a considerar para el diseño universal



Elaborado por Themis Sandoval (2013) desde ONU (s/f).

Cabe considerar por otra parte, que la mencionada organización, aprovechando la *Clasificación de la Minusvalías* desarrollada por la OMS, en reunión consultiva con expertos en la Universidad de York en Toronto, Ontario (2002), conjuntamente con las Naciones Unidas establecieron unas dimensiones para valorar el acceso, las cuales se detallan:

- Orientación, ¿quién? - ¿tiene la información que desea?
- Independencia, ¿qué? - ¿elige lo que quiere hacer?
- Movilidad, ¿dónde? - ¿va a dónde sea?
- Empleo del tiempo, ¿cuándo? - ¿se compromete cuando quiere?
- Integración social, ¿con quién? - ¿lo aceptan los demás?
- Autosuficiencia económica, ¿con qué? - ¿tiene los recursos que necesita?
- Transición, cambio - ¿está preparado para el cambio? (s/p).

Por consiguiente, y tomando como base el documento presentado por la mencionada organización sobre accesibilidad, se plantea que las consecuencias de las evaluaciones del entorno bajo las dimensiones universales relacionadas con las interacciones personas – entornos, permite la identificación de las opciones para reducir la exclusión social que hemos estado haciendo mención, garantizando así el derecho para todos, sin ser este asunto un interés de un grupo social específico.

9.2. Accesibilidad y tecnología

Otro aspecto importante a destacar es el desarrollo de la tecnología y la accesibilidad para todos; al respecto la ONU (en línea) expresa sobre el rápido desarrollo de la tecnología de información y de las comunicaciones haciendo énfasis en las consecuencias sociales y económicas que estas han traído a los países y la oportunidad de participación que les ha brindado a las personas con discapacidad en los diferentes ámbitos de la vida. Al respecto la organización antes mencionada expresa:

El acceso a las tecnologías de la información y de las comunicaciones (TIC) afecta principalmente a la infraestructura de las telecomunicaciones y el equipo, mientras que la accesibilidad hace referencia al diseño de los parámetros y a las capacidades de las TIC para adaptarse a las necesidades, preferencias y habilidades especiales de cada usuario (en línea).

A tales efectos, resulta importante reseñar lo considerado por Koon y De la Vega (2000), en relación a la preocupación que existe por eliminar hasta donde sea posible las desventajas que presentan el 15% de la población mundial afectada por alguna discapacidad, por medio de acciones que

permitan recuperar las funciones faltantes y, cuando no sea posible la completa recuperación, compensarla con rehabilitación, desarrollando en el individuo habilidades y destrezas a fin de dotarla de elementos compensatorios. Así mismo enfatizan que “la tecnología adaptativa puede llegar a reducir el impacto de la discapacidad y satisfacer el derecho de la calidad de vida de las personas con necesidades especiales” (p.2). Por lo cual, comentan que la tecnología lo que trata es de resolver las diversas necesidades de las personas con discapacidad, adecuando sus necesidades al entorno. A tales efectos los autores antes mencionados agrupan la tecnología de ayuda para estas personas en cinco grupos:

1. Sistemas alternativos y aumentativos de acceso a la información.
2. Sistemas de acceso.
3. Sistemas alternativos y aumentativos de comunicación.
4. Sistemas de movilidad.
5. Sistema de control de entornos.

A continuación se presenta de manera resumida cada uno de los componentes, las herramientas, sus funciones y a qué población con discapacidad está destinada:

Cuadro N° 19
Sistemas alternativos y aumentativos de acceso a la información

Destinado a	Herramienta	Función
Personas con discapacidad visual y/o auditiva	Tecnologías del habla	Reconocimiento de voz y conversión texto-voz.
	Sistemas multimedia interactivos.	Procesamiento, almacenamiento y transmisión de forma integrada de imágenes, voz, texto y data.
	Comunicaciones avanzadas.	Conexión a través de las computadoras que dan paso a una amplia gama de dispositivos de acceso.
	Rehabilitación cognitiva.	Programas para la rehabilitación de personas con déficit cognitivo.

Elaborado por Themis Sandoval (2013) a partir de Koon y De la Vega (2000),

Cuadro N° 20
Sistema de acceso

Destinado a	Herramienta	Función
Personas con discapacidad física o sensorial	Tele lupas	Magnificadores de imágenes para personas con disminución de la visión.
	Sintetizador Braille	Computador personal con sintetizador de voz o voz digitalizada para personas invidentes.
	Sistema de reconocimiento óptico de caracteres	Dispositivo que permite que personas con discapacidad visual reproduzca la información utilizando un scanner que lee cualquier texto y lo retransmite por medio de un sintetizador de voz o línea Braille.
	Teclado de conceptos	Para personas con discapacidad motriz.
	Sobre teclados	De diferentes tipos adaptados a las necesidades del usuario.
	Mouse	De diferentes tipos: palanca, pedal, esféricos, touch, entre otros.
	Pizarras electrónicas copiadoras	Facilitan a personas sordas o hipoacúsicas o con dificultades motrices obtener copias de clases presenciales.
	Pantallas táctiles	Para personas con discapacidades motrices para acceder a los movimientos del cursor con la presión de un dedo o mano..
	Interruptores	Adaptados de cualquier tipo, bucales, oculares, cejas, de muñeca, infrarrojos, fotoeléctricos, entre otros, permitiendo que las personas cuádruplégicas puedan comunicarse a través de los ojos.
	Navegadores	Navegadores que funcionan con comandos verbales para personas con discapacidad visual.

Elaborado por Themis Sandoval (2013) a partir de Koon y De la Vega (2000),

Cuadro N° 21

Sistemas alternativos y aumentativos de comunicación

Destinado a	Herramienta	Función
Personas que no pueden acceder a un código verbal - oral de comunicación	Sistemas con ayudas	Requieren el empleo de cualquier útil o instrumento para comunicarse, a parte del propio cuerpo (escritura, pictogramas, tableros de comunicación, computadora).
	Sistemas sin ayudas	Comprende formas de comunicación producidas por la persona (lengua de señas, palabra complementada, otros gestos, entre otros).
	Rehabilitación de la audición y lenguaje	Utilización de las computadoras en la rehabilitación de personas que presentan algún tipo de discapacidad, dependiendo de la patología asociada.

Elaborado por Themis Sandoval (2013) a partir de Koon y De la Vega (2000),

Cuadro N° 22

Sistemas de movilidad

Destinado a	Herramienta	Función
Personas con discapacidades motrices	Chip electrónico para personas parapléjicas	Implantados en lo músculos y nervios del abdomen produce una electro estimulación que podría solucionar el problema de la parálisis, permitiéndole caminar.
Personas ciegas	"Phanton" dedo-robot	Sistema que permite sentir el tacto de los objetos representados informáticamente. Este sistema ha sido utilizado para realizar operaciones quirúrgicas a distancia.

Elaborado por Themis Sandoval (2013) a partir de Koon y De la Vega (2000),

Cuadro N° 23

Sistemas de control de entornos

Destinado a	Herramienta	Función
Personas con discapacidades motrices y otras	Control ambiental	Interface que permite a las personas con discapacidad motora o física controlar dispositivos de uso doméstico (timbres, teléfonos, puertas, luces, aires acondicionados).
	Realidad virtual	Dispositivos de entrada y salida avanzados (guantes sensitivos, dispositivos de seguimiento de movimientos oculares, posicionadores 3D) con posibilidades en el diseño de sistemas de asistencia para personas con discapacidad.

Elaborado por Themis Sandoval (2013) a partir de Koon y De la Vega (2000),

En definitiva, los avances tecnológicos han tenido y seguirán teniendo un gran impacto en el desarrollo de la sociedad, y en el caso de las personas con discapacidad, han permitido y seguirán permitiendo con su evolución, que este sector pueda acceder a los diferentes ámbitos a los que tienen derecho, haciendo que los entornos sean más accesibles y menos discapacitantes, mejorando su condición e incrementando su calidad de vida.

9.3. Accesibilidad y transitabilidad para las personas en Venezuela.

En este orden de ideas, resulta necesario señalar lo establecido en nuestro país, específicamente en la Ley para las Personas con Discapacidad (2007), en su Capítulo IV Dedicado a la Accesibilidad y Vivienda:

Art. 31. Los órganos y entes de la Administración Pública Nacional, Estadal y Municipal, y todas las personas naturales y jurídicas de derecho privado, que planifiquen, diseñen, proyecten, construyan, remodelen, adecúen edificaciones y medios urbanos y rurales en los ámbitos nacional, estadal y municipal, deben cumplir con las normas de la Comisión Venezolana de Normas Industriales (COVENIN), así como las reglamentaciones técnicas sobre la materia provenientes de los organismos respectivos, relativas a la accesibilidad y transitabilidad para las personas con discapacidad.

Así mismo refiere que las áreas comunes de los espacios destinados a la educación, atención a salud, deporte, cultura, centros y establecimientos comerciales, sitios recreacionales, turísticos y ambientes urbanos, tendrán áreas que permitan el desplazamiento sin obstáculos ni barreras y acceso libre y seguro a los diferentes espacios y servicios sanitarios.

Cabe considerar que entre las limitaciones u obstáculos que se les presenta a las personas con discapacidad para su inclusión social, educativa y laboral se encuentran las barreras físicas, las arquitectónicas y las urbanísticas, por lo que FONDONORMA en su Norma Venezolana Entorno Urbano y Edificaciones Accesibilidad para las Personas, N° 2733 (2004) , establece los principios generales que permiten evitar las diferentes barreras físicas para así hacer de los espacios “accesibles y transitables con autonomía, comodidad y seguridad para las personas” (p.1). En la misma define a cada una de las barreras antes mencionadas de la siguiente manera:

Cuadro N° 24
Barreras para las personas

Físicas	Arquitectónicas	Urbanísticas
Obstáculos físicos, infranqueables, que limitan o impiden el normal desenvolvimiento o uso de los bienes y servicios por las personas.	Barreras físicas en las edificaciones que dificulten, limiten o impidan el desenvolvimiento y uso seguro, autónomo, normal y cómodo de las personas en ellos.	Barreras físicas en los ambientes y entornos urbanos, que dificulten, limiten o impidan el desenvolvimiento y uso seguro, autónomo, normal y cómodo de las personas en ellos.

Elaborado por Themis Sandoval (2013) a partir de FONDONORMA 2733:2004.

Es por ello que esboza todos los aspectos relacionados con el diseño de los espacios para garantizar la accesibilidad y transitabilidad para las personas y presenta los requisitos bajo los que deben estar dispuestos los siguientes espacios:

- Entorno urbano: pasos peatonales, aceras, pavimento, rampas, señalizaciones y estacionamiento.

- Edificaciones: accesos, pasillos, escaleras, baranda en rampas y escaleras, puertas, puntos de control, ascensores, servicios sanitarios, ventanas, controles y accesorios en general.
- Otros inmuebles (espacios abiertos, urbanizados y edificaciones): plazas y parques, centros culturales, de entretenimiento y salas de espectáculos públicos.
- Pictogramas, señalizaciones conforme a esta norma.

Cabe destacar que existen otras normas que contienen disposiciones complementarias a estas y que son importantes consultar al momento de hacer la planificación, diseño, proyección, construcción, remodelación y adecuaciones pertinentes a los espacios (ver anexo N°3).

Resulta importante considerar lo establecido en el Manual Instructivo para la Accesibilidad de las Personas con Discapacidad elaborado por el CONAPDIS (2009), en el que plantea que las personas con discapacidad pueden hacer de conocimiento al sector empleador de las necesidades de ajustes o cambios que requieran debido a su condición de discapacidad para su mejor desenvolvimiento y desempeño.

Por otro lado, la mencionada ley indica en su artículo 33 que los estados y municipios prestaran atención al cumplimiento del capítulo relacionado con la accesibilidad expresando que los últimos se abstendrán de otorgar o renovar permisos quienes incumplan con lo establecido. Igualmente refiere que no se le puede impedir a ninguna persona con discapacidad el ejercicio del derecho de transitar con animales entrenados para sus necesidades de apoyo y servicio, quienes deben estar identificados y certificados como tal (art. 34).

En caso de la atención preferencial, la Ley para Personas con Discapacidad (2007) es clara cuando establece que todos los órganos públicos y privados están obligados a prestarle atención preferencial a este sector de la población y crear mecanismos adecuados para facilitar la información, trámites y demás servicios.

Cabe considerar por otra parte, que en la mencionada ley se establecen sanciones por el incumplimiento de los aspectos mencionados en relación a la accesibilidad.

10. *Las personas con discapacidad y el trabajo*

En el portal de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) se indica que el modo de poder enfrentar el círculo vicioso en el que viven las personas con discapacidad, marcado por la marginación, la pobreza y la exclusión social, es el de brindarle la oportunidad de un trabajo decente y de calidad. Es por ello que se hace necesario la generación de acciones positivas de todos los sectores para erradicar las diferentes barreras a las que están sometidas las mismas.

En este orden de ideas, Millas (2005) reseña que la inclusión de las personas con discapacidad al mundo del trabajo responde no solo al hecho de una necesidad y un derecho individual, sino que fortalece al cuerpo social en su conjunto, mencionando que es un proceso en el que intervenimos todos, siendo la base fundamental el respeto por el otro.

Seguidamente la autora plantea que, las empresas, los entes gubernamentales y las asociaciones de las personas con discapacidad han creado espacios o instancias de igualdad de oportunidades y equidad. Así mismo refiere que, la competencia global y la tecnología han permitido convertir los puestos de trabajo en más sencillos y con menos utilización de la fuerza física y que las empresas que valoran y celebran las diferencias individuales les permite tener una ventaja competitiva frente al mercado, mejorando la calidad de vida de sus trabajadores y de las personas insertadas al campo laboral.

Ahora bien, es conocido que existen obstáculos para hacer posible la inserción de las personas con discapacidad a los diferentes ámbitos de la vida a los que tienen derecho, entre ellos a su inclusión al campo de trabajo; por lo que Millas (2005) establece algunos de ellos:

- Los obstáculos actitudinales que provocan desigualdad de condiciones frente a situaciones sociales como la educación y el empleo, representándose esto en mitos en el ámbito laboral, entre los que pueden mencionarse: no son capaces de utilizar herramientas o equipos por lo que se debe invertir en dispositivos costosos; el entorno laboral es muy peligroso para ellos; las personas con discapacidad son poco cumplidoras y faltan mucho al trabajo por enfermedad; los clientes se pueden incomodar con ellos; se puede tener problemas de comunicación; entre otros.
- La discriminación hacia ellas, sentimiento al que anteriormente se le dedico un espacio importante.

- Las barreras arquitectónicas, relacionadas con la infraestructura inadecuada para el libre acceso y transitabilidad de las personas con discapacidad.
- Las barreras educacionales, basadas ellas en el poco acceso al sistema educativo afectando su nivel de empleabilidad.
- Las barreras o vacíos legales.

Por consiguiente y haciendo mención a lo descrito por Berman (2005), "la manera más efectiva de promover la inclusión de las personas con discapacidad es remover las barreras que en la actualidad no les permiten tener tal participación" (p.5). Así mismo resalta que los que por lo general acceden son los que cuentan con más dinero o viven en zonas urbanas y que el 96% restante son *invisibles* quedando excluidos de la atención básica necesaria para su supervivencia y la de su familia.

Por lo tanto, se puede inferir que para la inclusión al mercado laboral del colectivo con discapacidad, lo que se necesita es la generación de acciones positivas que permitan que como seres humanos puedan acceder a él, basado en sus competencias, capacidades y potencialidades para así ser parte del proceso productivo, permitiendo con esto transformar su vida y la de los suyos, rompiendo el círculo vicioso que se presenta en relación a la exclusión, pobreza y la discapacidad.

En relación a la situación ideal para la inserción laboral de las personas con discapacidad, Paticas (2012) cita a Jordán (2005):

La integración laboral de las personas con discapacidad es un proceso en el cual debemos tener un objetivo finalista, el empleo integrado en empresas normalizadas, es decir, empleo exactamente igual y en las mismas condiciones de

tareas, sueldos y horarios que el de cualquier otro trabajador sin discapacidad, en empresas donde la proporción mayoritaria de empleados no tenga discapacidad (p.41).

En definitiva, se trata de que en las entidades de trabajo se generen prácticas que permitan proporcionar a las personas con discapacidad los recursos necesarios, puestos de trabajos acordes a sus capacidades, ambientes de trabajo libres de discriminación y barreras arquitectónicas, para que puedan incluirse en el mercado laboral desarrollándose en ambientes adecuados.

A tales efectos, y a fin de guiar a los empleadores, indistintamente del tamaño de la organización (pequeña, mediana o grande), sector al que pertenezcan (pública o privada) o tipo de país (en desarrollo o altamente industrializado), la Organización Internacional del Trabajo (OIT, 2001) elaboró un repertorio de recomendaciones prácticas sobre la gestión de las discapacidades en el lugar de trabajo, con el fin de adoptar una estrategia positiva hacia la gestión de este tema tan importante, basándose en los principios que sostienen los instrumentos internacionales e iniciativas que promueven el empleo seguro y saludable para las personas con discapacidad (Convenio 159 y Recomendación 168, señaladas en el apartado de las bases legales del presente trabajo de grado). A continuación se presenta de manera resumida las recomendaciones de tan importante organización en relación a las obligaciones generales de los empleadores, de los representantes de los trabajadores y responsabilidades de las autoridades competentes:

10.1. Obligaciones generales de los empleadores:

- Adoptar una estrategia de gestión de las discapacidades que forme parte de su política general de empleo, siendo la misma un elemento específico de la estrategia de recursos humanos.
- Prever que la estrategia de la gestión de las discapacidades incluyan: la contratación de las personas con discapacidad en busca de empleo (las que nunca lo han tenido y las que deseen reintegrarse luego de un período sin empleo); la igualdad de oportunidades de estas personas; la conservación del empleo de los trabajadores que contraen una discapacidad.
- Vincular la estrategia de gestión de discapacidades a la política empresarial promoviendo un lugar de trabajo sano y seguro, previendo medidas de seguridad y salud en el lugar de trabajo, análisis de riesgos, temprana intervención y orientación a servicios de tratamiento y readaptación profesional de la personas que adquieren una discapacidad.
- Garantizar que las estrategias de gestión de las discapacidades estén en armonía con la política y legislación nacional, incorporando los principios de igualdad de oportunidades y de integración contenidos en los convenios de la OIT.
- Formular, con la colaboración de los representantes de los trabajadores, en consulta con los trabajadores con discapacidad, los servicios de salud en el trabajo y de ser posibles con organizaciones de personas con discapacidad, el programa de gestión de las discapacidades.
- Las personas que coordinen el programa deberán recibir formación sobre la gestión de las discapacidades.
- Ubicar puestos de trabajo adecuados a las personas con discapacidad que correspondan con las aptitudes, capacidades e intereses.

- Garantizar que las personas con discapacidad reciban el mismo trato que las personas sin discapacidad.
- Promocionar las oportunidades de empleo para las personas con discapacidad y la conservación en el empleo de los que la contraigan.

10.2. Competencias de las autoridades responsables:

- Propugnar la adopción por parte del sector empleador de estrategias de gestión de la discapacidad en el lugar de trabajo.
- Integrar las cuestiones relacionadas con el tema en el marco general de las reglamentaciones en materia económica y social, tomando en consideración .la situación y las prácticas nacionales.
- Revisar periódicamente toda la normativa respecto al empleo, conservación y la reintegración profesional a fin de garantizar que no contengan elementos discriminatorios hacia las personas con discapacidad.
- Realizar exámenes periódicos de sus sistemas de protección social, a fin de garantizar que se ofrezca el apoyo adecuado para el ingreso al mercado laboral de las personas con discapacidad, la conservación del empleo o reinserción al mismo.
- Colaborar con el sector empleador en la gestión de las discapacidades en el lugar de trabajo.
- Propiciar el contacto entre los representantes de los empleadores y trabajadores, con organismos profesionales relevantes, los proveedores de servicios, organizaciones de personas con discapacidad a fin de intercambiar información sobre la gestión de discapacidad en el lugar del trabajo.

- Realizar seguimiento y evaluación periódica a la gestión de la discapacidad en lo que se refiere a la promoción de las oportunidades de empleo, la conservación y la reintegración de los trabajadores con discapacidad y que incluyan acciones específicas para las mujeres con discapacidad.

10.3. Obligaciones de los representantes de los trabajadores:

- Propugnar activamente el aumento de las oportunidades de empleo, conservación en el empleo, reintegración profesional y formación de las personas con discapacidad.
- Alentar al colectivo con discapacidad a afiliarse a sus organizaciones y asumir funciones directivas.
- Representar activamente los intereses de las personas con discapacidad ante la directiva de la empresa y diversos comités en el lugar de trabajo.
- Promover acciones positivas para fomentar su incorporación en el lugar de trabajo (campañas, ajustes, adaptaciones).
- Sensibilizar e impartir formación a sus afiliados respecto al tema de las personas con discapacidad y el trato adecuado hacia ellas.
- Promover un lugar de trabajo sano y seguro.

Por lo anterior se puede deducir que los actores laborales (Estado, sector empleador y representantes de los trabajadores) tienen un papel o rol fundamental en relación al proceso de inserción al mercado de trabajo de las personas con discapacidad, siendo estos agentes intervinientes que pueden incidir de manera positiva o no ante tan importante proceso de inclusión. Otros agentes esenciales para garantizar el proceso de inclusión de este

colectivo en todos los ámbitos son: la familia, las instituciones educativas, la comunidad y la misma persona con discapacidad.

10.4. Otras recomendaciones:

Cabe considerar por otra parte, lo descrito en el mismo documento de la OIT (2001) en relación al sistema de gestión de las cuestiones relativas a las discapacidades en el lugar de trabajo, tomando en cuenta que la elaboración de la estrategia en la materia debe ser tarea prioritaria y estar integrada en la estrategia de desarrollo de los recursos humanos. Es importante destacar que la misma se debe formular basándose en la legislación, la política y la práctica nacional y tomando en consideración a las instituciones competentes, teniendo como colaboradores al sector empleador, a los representantes de los trabajadores y a los trabajadores con discapacidad.

Otro aspecto importante a resaltar es que en la estrategia de desarrollo de recursos humanos deberá estar complementada por esta estrategia de la discapacidad, aprovechando al máximo las contribuciones y aptitudes de todo el personal incluyendo el que está en situación de discapacidad.

Debe señalarse también, la importancia de la comunicación y sensibilización hacia todas las personas en relación al tema de la discapacidad en el lugar de trabajo, debiendo ser la misma de fácil entender y en estrecha colaboración con los representantes de los trabajadores. Así mismo, debe comunicarse las diferentes estrategias que tome la empresa respecto a las adaptaciones necesarias en los puestos de trabajo, los horarios para que los trabajadores con discapacidad puedan desempeñar su labor con eficiencia, entre otras. Cabe destacar que esto se puede realizar con aportes de organizaciones de personas con discapacidad u organizaciones especialistas en el tema.

Otra recomendación facilitada por la OIT (2001) respecto al tema es la relacionada con la información a dar a los proveedores y fuentes de aprovisionamiento con miras a alentarlos en la adopción de buenas prácticas en la gestión de las discapacidades.

Así mismo, es importante destacar que el organismo indica lo relevante que resulta que los empleadores realicen la evaluación de la efectividad de las estrategias utilizadas en relación a la gestión de las discapacidades a fin de hacer los ajustes pertinentes. A esta información deben tener acceso los representantes de los trabajadores y las autoridades competentes.

En relación a la contratación de las personas con discapacidad, la OIT (2001) es clara en los aspectos relacionados con el respeto al principio fundamental de la no discriminación durante el proceso “a fin de garantizar el máximo beneficio para el empleador y la igualdad de oportunidades para los candidatos, con o sin discapacidad” (p.17). Es importante recalcar lo descrito en relación a los anuncios de empleo, invitando a las personas con discapacidad a presentar sus solicitudes indicando que se tomarán en cuenta como base sus aptitudes.

Dentro de esta perspectiva, resulta fundamental que los empleadores reciban una cantidad importante de solicitudes de personas con discapacidad calificadas; para ello podría utilizar como medio para reclutar las consultas a los servicios de empleo, organizamos especializados en el tema, anuncios en formatos accesibles (impresos, radio, internet) entre otros.

Otro aspecto significativo a acentuar es que los empleadores deben “estar dispuestos a realizar ajustes, de ser preciso, en el lugar de trabajo, en el

puesto de trabajo y en las condiciones de trabajo a fin de potenciar al máximo las capacidades de dicho candidato para realizar el trabajo” (p.14). Para ello podrá recibir asesoramiento de las organizaciones, instituciones, personas con discapacidad, representantes de los trabajadores, inclusive de la misma persona a insertar.

En relación a las entrevistas y pruebas aplicadas a las personas con discapacidad, las mismas deben centrarse en las aptitudes, los conocimientos y las capacidades específicas de las personas basados en el puesto vacante; las pruebas deben presentarse en formatos accesibles para los candidatos con discapacidad. Las personas que realicen las entrevistas deben haber recibido una orientación sobre el tema de las personas con discapacidad. Así mismo, se deben disponer de los medios necesarios para que los candidatos puedan participar en el proceso, debiendo preguntar a los mismos sobre las necesidades específicas con anterioridad.

Siguiendo con el proceso de contratación, la empresa debe brindarle al trabajador con discapacidad la orientación necesaria sobre la misma, los procesos, los servicios, el entorno laboral, el puesto de trabajo, entre otras, tal cual como lo hace con las personas sin discapacidad, haciendo los ajustes necesarios a fin de que puedan estar informados. Resulta primordial consultar con el candidato los ajustes al horario y puesto de trabajo.

Para finalizar, se debe hacer seguimiento al proceso de inclusión de personas con discapacidad, a fin de identificar y resolver los inconvenientes que puedan surgir.

En relación al proceso de formación, la OIT afirma que las personas con discapacidad deben tener las mismas oportunidades que los demás

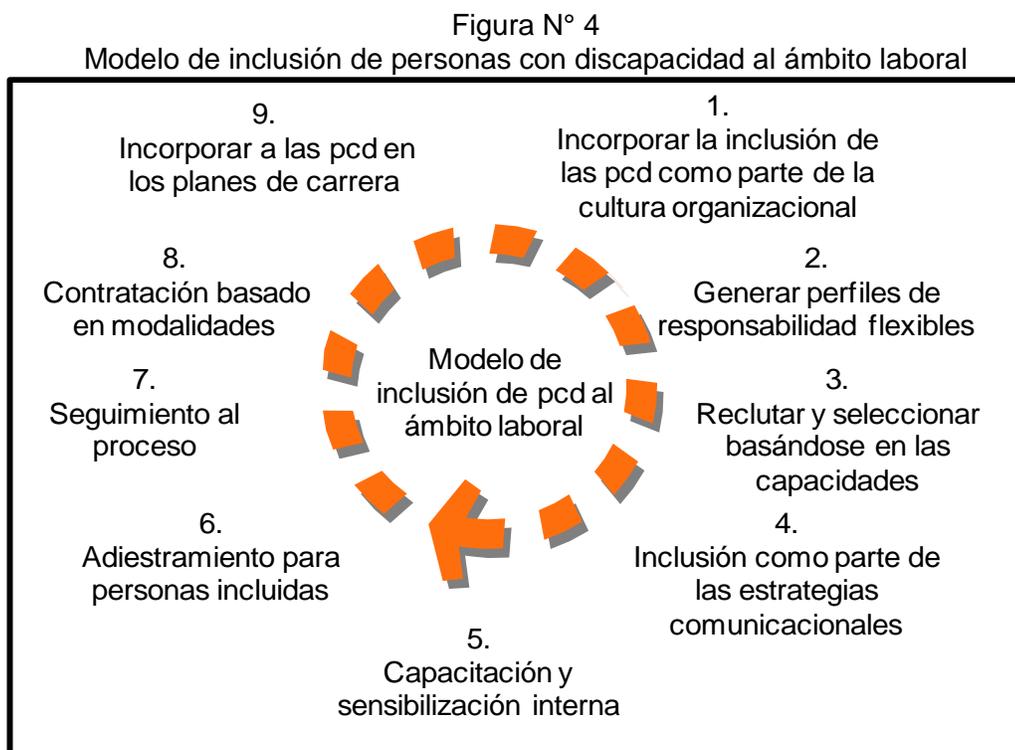
trabajadores a fin de adquirir las capacidades y desarrollar las competencias para progresar en su carrera. Para ello, recomienda contar con los medios necesarios para facilitar los programas de formación (lectores, intérpretes, material adecuado, accesibilidad al sitio y a los equipos, entre otros). Igualmente, asegurar su inclusión en los procesos de formación externa a la empresa tomando en consideración la accesibilidad a las instalaciones y las adecuaciones correspondientes.

En otro orden de ideas, la OIT (2001) expone lo siguiente en relación a la conservación del empleo de las personas que adquieren una discapacidad estando ya empleados, siendo fundamental el apoyo médico adecuado y de otro tipo “para que el trabajador pueda reintegrarse al empleo sin exacerbar su condición” (p.20). En caso de ser necesario, será preciso adaptar el sitio de trabajo, la oficina o el entorno de trabajo; puede suceder que la persona deba desempeñar otras tareas, por lo que se recomienda tener en cuenta las preferencias del trabajador en esta materia y consultar con los representantes de los trabajadores.

Por último, y no menos importante, la OIT reseña que en algunos casos para contratar o conservar a trabajadores con discapacidad, los empleadores deban realizar cambios a fin de que la persona pueda realizar el trabajo de manera eficaz; uno de ellos está relacionado con la accesibilidad al lugar de trabajo, tomando en consideración los aspectos relacionados con el acceso y el desplazamiento de las personas con discapacidad a los diversos espacios y la otra relacionada con las adaptaciones al puesto de trabajo; es importante destacar los elementos a considerar para la evacuación de manera segura de los mismos en caso de alguna emergencia. Resulta conveniente consultar al trabajador con discapacidad y a los representantes de los trabajadores en relación al tema.

10.5. Modelos para la inclusión laboral de personas con discapacidad (pcd).

Realizar el proceso de inclusión laboral de personas con discapacidad requiere de una planificación estratégica, permitiendo que las mismas participen en la vida cotidiana de la comunidad a través de actividades productivas; lo anterior presentado por Millas (2005) fue la introducción para presentar un modelo, una guía a seguir basado el reclutamiento, la selección, la capacitación y el seguimiento posterior. En la figura N° 5 presentan cada uno de nueve pasos planteados por la autora realizando algunos ajustes con su respectiva explicación:



Elaborado por Themis Sandoval (2013) a partir de Millas (2005).

Paso 1: Incorporar la inclusión de las personas con discapacidad en los valores y la cultura de la empresa. Entre los valores que se debieran incorporar en la filosofía y cultura corporativa se encuentran:

- Actuar en pro de la no-discriminación.
- Reconocer y valorar la importancia de las diferencias.
- Creer en la equidad y en la igualdad de oportunidades al reclutar y promocionar empleos.
- Sentir y creer que ningún trabajador es tan importante como todos juntos.
- Buscar el talento y las competencias de las personas.
- Respetar y valorar a las personas por lo que aportan tanto al equipo como a la organización.
- Tener responsabilidad social hacia la comunidad en que se inserta.

Paso 2: Generar perfiles de responsabilidad y análisis de cargo flexibles, “que incluyan la equidad y no la igualdad de condiciones. Es decir, considerar las competencias reales que requiere un determinado cargo, y no los factores que no tengan directa relación con el adecuado desempeño de una función” (p.20). Por lo que se considera que las exigencias estarán basadas en los requisitos del puesto de trabajo y las habilidades de las personas. Por lo anterior, la autora precitada expone un cuadro con unos ejemplos considerando los aspectos necesarios a evaluar para integrar a las empresas personas con discapacidad (ver anexo N° 4); en el mismo se pueden observar el nombre del puesto de trabajo, el tipo de discapacidad que puede tener el candidato ocupante del puesto, descripción del trabajo,

las exigencias físicas / psíquicas, entrenamiento requerido y requerimientos iniciales.

Paso 3: Reclutar y seleccionar según la capacidad del postulante para realizar las actividades propias del puesto de trabajo, utilizando para ello los diversos canales de reclutamiento existentes. Así mismo plantea que se debe realizar la entrevista de selección basándose en las competencias y potencialidades de la persona. Otro aspecto a considerar es la entrevista familiar (padres, hermanos y/o hijos) a fin de generar un compromiso de estos como facilitadores del proceso. Resalta Millas (2005) que:

... algunas veces la integración de personas con discapacidad fracasa, por medidas proteccionistas de su familia y porque los nuevos trabajadores comienzan a ser más independientes y esto incomoda a sus familias, quienes se resisten al cambio de roles comúnmente asignados a sus miembros (p.22)

Paso 4: Incorporar la inclusión de las personas con discapacidad en las estrategias de comunicación tanto interna (hacia los trabajadores) como externa (hacia la comunidad) a fin de involucrarlos en el proceso creando así las bases para implementar el programa como tal.

Paso 5: Generar acciones de capacitación interna a fin de que los trabajadores sean gestores de un ambiente propicio y positivo para la inclusión de las personas con discapacidad, permitiendo así evitar consecuencias graves para las personas con discapacidad como lo son sentimientos de rechazo, discriminación, entre otros.

Paso 6: Generar acciones de entrenamiento para las personas con discapacidad incluidas al campo laboral con la finalidad de orientarlos y prepararlos en las funciones básicas que deben desempeñar. Es importante destacar que el mismo debe desarrollarse en función a las capacidades, habilidades cognitivas y psicomotrices. La autora recomienda un entrenador permanente hasta que la persona se sienta cómoda con el trabajo asignado y sus compañeros.

Paso 7: Realizar seguimiento combinado al trabajador incluido en el ámbito laboral. La autora refiere que:

... deben asignar a un “empleado mediador para que acompañe a esta(s) persona(s) durante sus primeros meses y vaya evaluando el trabajo realizado, al igual que la percepción de los empleados y clientes, y que la asignación de las horas y días de trabajo vaya progresando, en función de los avances presentados por estas personas y el ambiente que se ha generado (p.23).

Así mismo, indica que resulta necesario que un profesional externo a la empresa, realice evaluaciones semanales durante el primer mes de entrenamiento y quincenalmente durante los siguientes dos meses, para así revisar la situación laboral de estos y apoye a la familia en caso de requerirse. Dentro de los aspectos a evaluar considera: ambiente de trabajo y relación con compañeros y supervisores, conducta laboral (puntualidad, ausentismo, cumplimiento de normas y tareas, cantidad y calidad de trabajo, accidentalidad, entre otros), necesidades de acondicionamiento físico y accesibilidad, adiestramiento adicional, apoyo y percepción familiar.

Paso 8: Contratación de las personas con discapacidad: la autora refiere dos métodos, uno el contratar a fundación o institución que recluta a personas con discapacidad, así como servicios de terceros y que sean ellos los que cancelen sus sueldos; otro el de contratar a plazo indefinido a personas que no reciban pensión asistencial y que les sea más conveniente cotizar al sistema de salud de manera individual. Con la finalidad de hacerlo pertinente a nuestra investigación y a nuestro país, realizar los contratos ajustado a las modalidades de empleo aprobadas por el instituto rector del proceso, en nuestro caso el CONAPDIS.

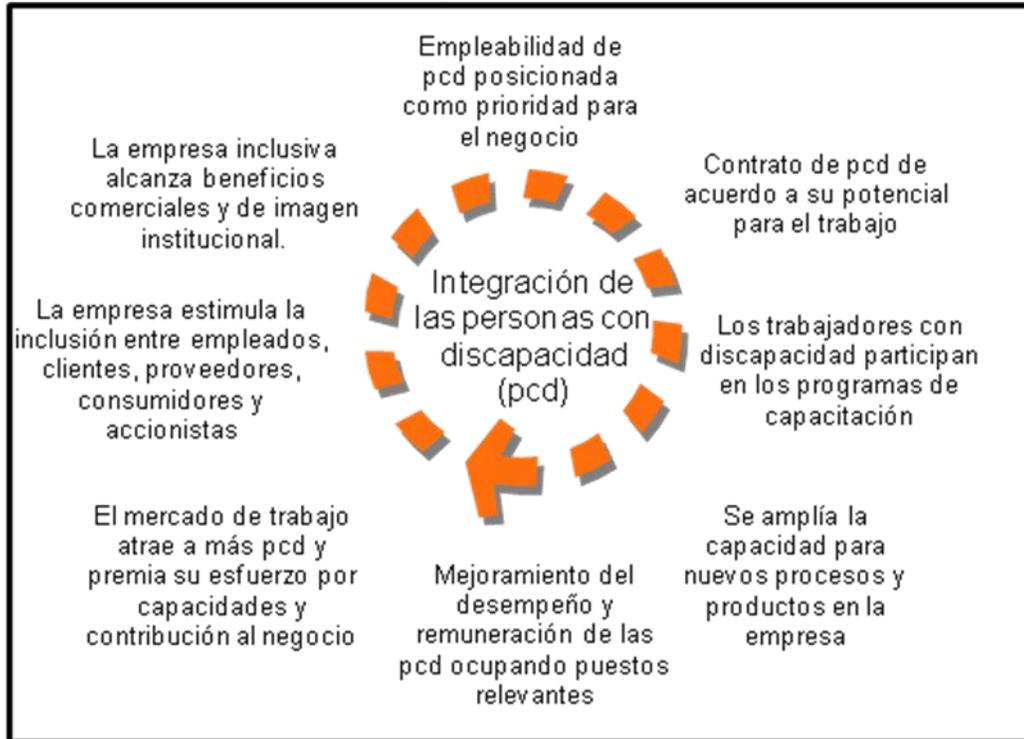
Paso 9: Considerar al trabajador con discapacidad dentro de los planes de carrera de la empresa, atendiendo los desplazamientos tanto verticales como horizontales.

Para finalizar, cabe destacar lo expuesto por la autora en relación a la inclusión de las personas con discapacidad, planteando que el proceso se sustenta en un marco ético y humano, considerando que las personas por esencia, tienen el derecho a desempeñar un rol activo dentro de la sociedad, bajo condiciones de equidad e igualdad de oportunidades.

En este sentido, Juárez (2005) reseña que existen principios establecidos por diversas organizaciones internacionales en Responsabilidad Social, tal es el caso del Instituto Ethos de Brasil, quien propone un esquema para desarrollar un *círculo virtuoso para la integración* de las personas con discapacidad al campo laboral, a continuación se presenta:

Figura N° 5

Círculo virtuoso para la integración de las personas con discapacidad



Elaborado por Themis Sandoval (2013) a partir de Juárez (2004).

De esta manera el autor comenta que es fundamental incidir en los procesos llevados en las empresas, no sólo para contratar a las personas con discapacidad, también para crear las condiciones necesarias para desarrollar sus talentos. Así mismo, asegurar las condiciones de interacción de todas las partes relacionadas con el proceso; divulgar entre los trabajadores de la empresa la información relativa al tema de la discapacidad para educar en la cultura de la misma; desarrollar políticas para la discapacidad incluyendo a las personas que adquieran la condición en la empresa; preparar al público interno antes de la contratación de las personas con discapacidad; adecuar el proceso de entrevista a la condición de la persona; el compromiso de la inclusión de las personas con discapacidad

debe ser desde el órgano más alto de la empresa incluyéndola así en las políticas de la misma.

10.6. Ventajas de la inclusión laboral de las personas con discapacidad.

El proceso de inclusión laboral de personas con discapacidad trae consigo beneficios para todas las partes involucradas: hacia las personas con esa condición y su familia, a las organizaciones y a la sociedad en general. A continuación y basados en lo planteado por Millas (2005) se hará referencia a ellas.

Beneficios para el colectivo con discapacidad y su familia:

- Sienten que su vida tiene sentido, que es una parte importante de la sociedad y que contribuye con ella.
- Mejoran la relación con las demás personas asimilando códigos sociales que guían la convivencia humana.
- Satisfacen sus necesidades básicas mejorando su calidad de vida y la de su familia.

Beneficios para las organizaciones:

- Desarrollan un valor competitivo frente a sus clientes y la sociedad producto del acercamiento con las necesidades del entorno en el que se desenvuelve.
- Cuentan con personas responsables, constantes y productivas.
- Revitalizan su equipo humano mejorando la calidad de los trabajadores.

Así mismo, Miranda (2013) afirma que la inclusión laboral de personas con discapacidad se muestra como parte de un aspecto de la responsabilidad social empresarial, representando esto lo que se llama *ciudadanía corporativa*, de un intento por ser parte de la realidad social presente en su entorno generando así un retorno simbólico para la empresa.

Igualmente refiere que las empresas que se han permitido insertar a personas con discapacidad reflejan la prevalencia de valores como el respeto a la diversidad, la cohesión, la solidaridad. Debe señalarse la rentabilidad que ofrece a la empresa el contar con este personal pues ellas comprenden la dificultad para emplearse esforzándose a hacer bien su trabajo.

Otro aspecto interesante a resaltar es el de la necesidad de invertir en la accesibilidad y ergonomía para hacer más amigable el entorno laboral, impactando positivamente en todos los trabajadores con o sin discapacidad.

Beneficios para la sociedad:

- Incrementa la masa productiva del país ya que disminuye o erradica “la dependencia forzada que provoca la discriminación y barreras de diversa índole” (p.18).
- Reasigna recursos, pensiones y ayudas a otros que no han sido o no han podido ser incluidos en el ámbito laboral.
- Se da cumplimiento al principio de normalización y con ello la oportunidad de participar en todos los ámbitos de la sociedad a lo que tienen derecho: salud, educación, empleo, ocio y cultura, servicio sociales, reconociéndoles el mismo derecho del resto de la población.

10.7 Clima organizacional y la inclusión de las personas con discapacidad.

En la actualidad, y según lo planteado por Priante (2003), para generar el proceso de inclusión laboral de las personas con discapacidad se requieren de los mismos valores y actitudes que para generar una empresa competitiva, por lo que “las empresas que promueven una competitividad constructiva y abierta, están generando una empresa incluyente, en este caso para personas con discapacidad y para cualquier necesidad de adaptación a situaciones cambiantes” (p.116)

Igualmente expresa que existen investigaciones en las que se demuestra significativas evidencias sobre experiencia de la inclusión del mencionado colectivo y su impacto en la cultura organizacional. Entre ellas destaca:

- Mayor y una más positiva integración cultural.
- Importantes contribuciones al liderazgo, a la gestión, al ajuste cultural y al desarrollo organizacional e individual.
- Unión y compromiso entre los trabajadores.
- Inversión en el desarrollo de la gente.

Cabe considerar por otra parte, lo que la autora antes mencionada refiere en relación a las investigaciones previas de Clark (1998), quién identificó cinco elementos claves asociados con la transformación de las instituciones a los que la misma añade una sexta:

1. Fortalecimiento del núcleo de la dirección.
2. Expansión de la periferia.
3. Fundación de las bases de la diversidad.

4. Estimulación de los terrenos del corazón.
5. Cultura empresarial integrada.
6. Compromiso.

De acuerdo a lo anterior, reseña igualmente que las culturas organizacionales fuertes evolucionan cuando están basadas en creencias y prácticas claras; por lo cual, “la cultura y su escala de valores, el espíritu organizacional puede unir a la institución entera o en parte, responder flexiblemente a las necesidades de cambios, oportunidades o retos, porque está guiada por una compleja pero coherente cultura que une los elementos claves” (p.97)

Dentro de este orden de ideas destaca los elementos culturales que facilitan el proceso de inclusión de las personas con discapacidad (Hatton, Rivers, Mason, Emerson, Kiernan, Reeves y Alborz, 1999), identificando cuatro prácticas y políticas confiables y válidas:

1. Cultura centrada en la persona.
2. Clima de trabajo seguro.
3. Prácticas y políticas sobre gestión de la discapacidad.
4. Prácticas ergonómicas.

Así mismo, incluye la generación de acciones de adiestramiento en el tema de la diversidad para sensibilizar a los trabajadores ante las necesidades de sus compañeros de trabajo y clientes con discapacidad.

Para finalizar Priante (2003) refiere que la estrategia inclusiva debe de por sí, desarrollarse en el ambiente de manera natural, tomando en

consideración la cultura del ambiente de trabajo como tal, el espacio y las interacciones típicas.

C. Bases legales

El basamento legal que acompaña al tema de inserción de personas con condición de discapacidad en el ámbito socio laboral es muy amplio, abarcando desde las normas supranacionales (declaraciones, pactos, convenios, programas, normas, recomendaciones) como las nacionales (leyes y normas). A continuación se presenta un cuadro resumen de las mismas:

Cuadro N° 25
Bases legales

Nombre del organismo	Instrumento	Carácter	Referido a
Organización de Naciones Unidas (ONU)	Declaración Universal de los Derechos Humanos (1948).	Internacional	Derechos inherentes a todos los seres humanos, sin distinción alguna.
Organización de Naciones Unidas (ONU)	Pacto Internacional de los Derechos Económicos, Sociales y Culturales (1966)	Internacional	Mecanismos para tratar las violaciones de la Declaración Internacional de los Derechos Humanos. Prohibición de la discriminación basada en raza, color y otra índole: Derecho al disfrute del más alto nivel de salud físicas y mental.
Organización de Naciones Unidas (ONU)	Pacto Internacional de los Derechos Económicos, Sociales y Culturales (1966)	Internacional	Garantía de los derechos que en él se enuncian sin discriminación alguna. Derecho al trabajo y a la formación técnico profesional. Goce del disfrute de condiciones de trabajo equitativas y satisfactorias. Derecho a la seguridad social, a un nivel de vida adecuado, disfrute de una salud física y mental, prevención de las enfermedades profesionales y de otra índole, derecho a la educación, entre otros.
Organización de Naciones Unidas (ONU)	Declaración de los Derechos del Retrasado Mental (1971)	Internacional	El retrasado mental debe gozar de los mismos derechos que los demás seres humanos.
Organización de Naciones Unidas (ONU)	Programa de Acción Mundial para las Personas con Discapacidad (1982)	Internacional	Promoción de las medidas para la prevención de la discapacidad, la rehabilitación y la igualdad de oportunidades, en aras de buscar la plena participación de las personas con discapacidad en la vida social y el desarrollo nacional.

Nombre del organismo	Instrumento	Carácter	Referido a
Organización de Naciones Unidas (ONU)	Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad (2006).	Internacional	Promover, proteger y asegurar el goce pleno y en condiciones de igualdad de todos los derechos humanos y libertades fundamentales por todas las personas con discapacidad, y promover el respeto de su dignidad inherente. Promover, proteger y asegurar el goce pleno y en condiciones de igualdad de todos los derechos humanos y libertades fundamentales por todas las personas con discapacidad, y promover el respeto de su dignidad inherente.
Organización de Naciones Unidas (ONU)	Normas Uniformes sobre la Igualdad de Oportunidades para las Personas con Discapacidad (1993)	Internacional	Compromiso moral y político de los gobiernos de respecto a la adopción de medidas encaminadas a lograr la igualdad de oportunidades para las personas con discapacidad.
Organización Internacional del Trabajo (OIT)	Convenio 111. Convenio y recomendación sobre la discriminación (empleo y ocupación) (1958).	Internacional	Promoción de políticas que permitan la igualdad de oportunidades y de trato en materia de empleo y ocupación; eliminación de cualquier tipo de discriminación.
Organización Internacional del Trabajo (OIT)	Convenio 159. Convenio Readaptación profesional y empleo (personas inválidas) (1983).	Internacional	Readaptación profesional para permitir que las personas inválidas obtengan y mantengan un empleo adecuado. Promoción de la integración o reintegración de las personas con discapacidad en la sociedad. Elaboración de políticas de los Estados miembros basados en los principios de la igualdad de oportunidades y trato, formación y oportunidades de empleo, participación en la comunidad, consultas tripartitas y representantes de las personas inválidas.

Nombre del organismo	Instrumento	Carácter	Referido a
Organización Internacional del Trabajo (OIT)	Recomendación 99. Captación y Readaptación Profesional de los Inválidos (1955)	Internacional	Adaptación y readaptación profesional suministrando los medios, especialmente orientación profesional y colocación selectiva para que los inválidos puedan obtener y conservar su empleo.
Asamblea Nacional de la República Bolivariana de Venezuela	Constitución de la República Bolivariana de Venezuela (1999).	Nacional	Igualdad de las personas ante la ley. Derechos de las Personas con Discapacidad al ejercicio pleno y autónomo de sus capacidades y a su integración familiar y comunitaria. Garantía al respeto de la dignidad humana, equiparación de oportunidades, condiciones laborales, promoción de la capacitación y acceso al empleo acorde con sus condiciones. Obligación de los patronos a garantizar a sus trabajadores condiciones de seguridad, higiene y ambiente de trabajo adecuado. Prohibición de la discriminación por razones de política, edad, raza, sexo o credo o por cualquier otra condición.
Asamblea Nacional de la República Bolivariana de Venezuela	Ley Orgánica del Trabajo, los Trabajadores y las Trabajadoras (2012).	Nacional	Derecho al trabajo de las personas con discapacidad. El Estado promoverá y adoptará políticas para el desarrollo de condiciones adecuadas para la inclusión de trabajadores con discapacidad. Protección de las personas con discapacidad, sus derechos, inclusión del 5%, trato digno, prohibición de la discriminación. Protección especial - inamovilidad laboral en forma permanente de padres que tengan hijos con discapacidad o enfermedad y que no puedan valerse por si mismos.

Nombre del organismo	Instrumento	Carácter	Referido a
Asamblea Nacional de la República Bolivariana de Venezuela	Ley Orgánica del Prevención, Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo (2005).	Nacional	Garantía de protección de los trabajadores con discapacidad para el pleno desarrollo de sus capacidades. Derecho al trabajo digno, ambiente de trabajo agradable, en condiciones seguras y protegidos de riesgos.
Asamblea Nacional de la República Bolivariana de Venezuela	Ley para las Personas con Discapacidad (2007),	Nacional	Protección de los derechos humanos de las personas con discapacidad. Formulación de políticas sobre la formación para el trabajo, el empleo, inserción y reinserción laboral, readaptación profesional y reorientación ocupacional para las personas con discapacidad. Empleo para las personas con discapacidad de las empresas públicas, privadas o mixtas (5% de la nómina); garantía de que los cargos asignados no impidan su desempeño ni presenten obstáculos; accesibilidad y transitabilidad para las personas cumpliendo con las normas COVENIN respectivas; multas por incumplimientos, discriminación.
Fondonorma	Norma COVENIN 2733:2004. Norma Venezolana Entorno Urbano y Edificaciones. Accesibilidad para las Personas.	Nacional	Principios generales para el diseño, proyecto, construcción, remodelación y adecuación de instalaciones para hacerlas accesibles y transitables para las personas.

Elaborado por Themis Sandoval (2013).

CAPÍTULO III

MARCO METODOLÓGICO

El marco metodológico es el apartado de la investigación dedicado a la exposición sobre la manera como se llevó a cabo el estudio, indicando el tipo de investigación, la estrategia metodológica utilizada, la población y muestra en estudio y las técnicas e instrumentos de recolección de información, permitiendo así lograr el objetivo planteado. A continuación se detallan cada uno de los componentes.

1. Tipo de investigación

La investigación desarrollada es de carácter no experimental descriptiva puesto que permitió medir y analizar a profundidad diversos aspectos relacionados al proceso de inserción laboral de personas con discapacidad a nivel nacional. A tales efectos, Hernández, Fernández y Baptista (1999) refieren a Dankhe (1986): “Los estudios descriptivos buscan especificar propiedades importantes de personas, grupos, comunidades o cualquier otro fenómeno que sea sometido a análisis”. Así mismo plantea que “en un estudio descriptivo se selecciona una serie de cuestiones y se miden cada una de ellas independientemente, para así describir lo que se investiga” (p.60).

Así mismo, la investigación es considerada de campo, recolectando información de tipo documental y datos directos de la realidad en las unidades de análisis como lo fueron el CONAPDIS, institución que tiene por finalidad según lo establecido en la Ley para las Personas con Discapacidad (2007) “coadyuvar en la atención integral de las personas con discapacidad, la prevención de la discapacidad y la promoción de cambios culturales en

relación a la discapacidad dentro del territorio de la República Bolivariana de Venezuela”, y en doce entidades de trabajo, para así, luego procesarlos interpretarlos y analizarlos. A tal fin, Balestrini (2002) define la investigación de campo como aquellos que:

Permiten establecer una interacción entre los objetivos y la realidad de la situación de campo; observar y recolectar datos directamente de la realidad, en su situación natural; profundizar en la comprensión de los hallazgos encontrados con la aplicación de Instrumentos; y proporcionarle al investigador una lectura de la realidad objeto de estudio más rica en cuanto al conocimiento de la misma, para plantear hipótesis futuras en otros niveles de investigación. (p.132).

Cabe considerar por otra parte lo definido por Arias (2006) en relación a la investigación de campo, como la recolección de datos directamente de la realidad donde ocurren los hechos, sin manipular o controlar variable alguna.

2. Estrategia metodológica

Para llevar a cabo la investigación sobre el análisis del proceso de inserción laboral de personas con discapacidad a nivel nacional con el fin de generar recomendaciones en la materia a partir de las experiencias de la Gerencia de Atención Integral para las Personas con Discapacidad del CONAPDIS y del sector empleador, fue necesario:

- La realización de una revisión exhaustiva documental de fuentes bibliográficas y digitales, tanto nacional como internacional, con el fin soportar teóricamente la investigación.
- La operacionalización las variables y definir los indicadores e ítems que sirvieron de insumo para crear los instrumentos de recolección de datos.
- La compilación de los datos obtenidos en el XIV Censo Nacional de Población y Vivienda 2011 de la población con deficiencia, condiciones o discapacidades .por cada una de las Entidades Federal (2013).
- La organización en tablas de los datos suministrados por la Gerencia de Atención Integral para las Personas con Discapacidad del CONAPDIS en cuanto a la población incluida en el mercado de trabajo para el segundo semestre de 2012.
- La aplicación de los instrumentos de recolección de datos a las unidades de análisis.
- La transcripción y vaciado de la información, en este caso de las entrevistas realizadas procediendo a su análisis respectivo.
- La contrastación de las respuestas obtenidas de las unidades de análisis para dar respuesta a uno de los objetivos planteados.

Para dar respuesta a los objetivos de la investigación, se operacionalizaron las variables en el cuadro técnico metodológico (ver anexo N° 5), que según Delgado (2011) citando a Delgado, Colombo y Orfila (2003) se concibe como una buena herramienta de apoyo que contiene todos los objetivos específicos. Es una de las muchas vías para ordenar, planificar y ejecutar la investigación. (p.261).

3. Población y muestra

La población en este caso fue el objeto de estudio de la investigación, y se refiere a las personas u organizaciones donde se va a realizar la investigación; Tamayo (1997) refiere que la población es “la totalidad del fenómeno a estudiar en donde las unidades de la población poseen características en común, la cual se estudia y da origen a datos del investigador” (p.114).

La población de estudio en la presente investigación estuvo conformada, por un lado, por la Gerencia de Atención Integral del Consejo Nacional para las Personas con Discapacidad (CONAPDIS), la cual fue una de las unidades donde se obtuvo información vital para dar respuesta a los objetivos planteados; por otro lado, se contó con la valiosa información de doce representantes de entidades de trabajo que han estado involucrados directamente en el proceso de inclusión laboral de personas con discapacidad, las mismas se representan en el siguiente cuadro:

Cuadro N° 26

Distribución de la muestra

Institución	Unidad responsable	Cantidad
CONAPDIS	Gerencia de Atención Integral del Consejo Nacional para Personas con Discapacidad	1
Sector de actividad	Cargos	Cantidad
Manufactura	Gerente de Seguridad y Salud	5
Manufactura	Gerente de Recursos Humanos	
Servicio	Gerente Nacional de Gestión Humana	
Servicio	Gerente de Personal	
Manufactura	Gerente Médico Ocupacional	
Servicio	Jefe de Recursos Humanos	3
Servicio	Jefe de Reclutamiento y Selección	
Manufactura	Jefe de Gestión de Talento Humano	3
Servicio	Supervisor de Recursos Humanos	
Manufacturera		
Manufacturera	Supervisor de Recursos Humanos	3
Servicio		
Servicio	Analista de Capital Humano	1
Total		13

Elaborado por Themis Sandoval (2013)

La muestra utilizada para la presente investigación se considera inicialmente como no probabilística, a lo que Sierra (2004) citando a la UNA (1992) conceptualiza como:

Este tipo de muestras no sigue el proceso aleatorio, por lo que no tiene las características de los otros ni mucho menos puede considerarse que la muestra sea representativa de una población. El muestreo no probabilístico es aquel en el cual el investigador procede a seleccionar la muestra en forma convencional, sin considerar el error muestra (p.70)

Por otro lado, la muestra utilizada se considera intencional u opinática, puesto que el autor antes reseñado, aludiendo a Canales (1996), plantea que “es aquella en la cual el investigador decide, según sus objetivos, los elementos que integrarán la muestra, considerando aquellas unidades

supuestamente típicas de la población que desea conocer” (p.70). En este caso el tamaño de la población y la muestra coinciden.

4. Técnicas e instrumentos de recolección de información

Las técnicas de recolección de información constituyen el elemento fundamental para llevar a cabo la investigación. Arias (2006) lo define como las distintas formas o maneras de obtener la información. Por su parte, Ballestrini (2002) hace referencia a la técnica relacionada con el análisis documental de las fuentes bibliográficas y que permitirá la redacción del trabajo escrito o informe final. Aquí estarán incluidos el análisis de los contenidos bibliográficos y la presentación resumida de texto.

Otra técnica utilizada fue la entrevista, para la cual Arias (2006) establece que:

La entrevista, más que un simple interrogatorio, es una técnica basada en un diálogo o conversación “cara a cara”, entre el entrevistador y el entrevistado acerca de un tema previamente determinado, de tal manera que el entrevistador pueda obtener la información requerida. (p. 73).

En esta investigación se utilizó la entrevista semi-estructurada, por lo cual se elaboró dos guías de entrevistas semi – estructurada, una fue aplicada a la Gerente de Atención Integral para las Personas con Discapacidad del CONAPDIS (ver anexo N° 6) y otra a los doce representantes de las entidades de trabajo (ver anexo N°7). Al respecto Arias (2006) expone que “Aún cuando existe una guía de preguntas, el entrevistador puede realizar otras no contempladas inicialmente. Esto se debe a que una respuesta

puede dar origen a una pregunta adicional o extraordinaria. Esta técnica se caracteriza por su flexibilidad.” (p.74). Lo cual permite a la investigadora, abordar cualquier elemento que enriquezca las respuestas y en consecuencia los resultados obtenidos.

La guía de entrevista semi estructurada aplicada a la Gerencia de Atención Integral del CONAPDIS estuvo conformada por los siguientes indicadores:

- Caracterización de las personas con discapacidad insertadas al mercado laboral al segundo semestre de 2012.
- Actor Laboral: Estado.
- Actor Laboral: Sector Empleador.
- Actor Laboral: Representante de los Trabajadores.
- Actor Laboral: Personas con Discapacidad.
- Estrategias claves.

La guía de entrevista semi estructurada aplicada a los representantes de las entidades de trabajo estuvo conformada por los siguientes indicadores:

- Caracterización de la entidad de trabajo.
- Caracterización de las personas con discapacidad insertadas.
- Tipo de relación laboral.
- Modalidad de empleo.
- Actor Laboral: Estado.
- Actor Laboral: Sector Empleador.
- Actor Laboral: Representante de los Trabajadores.
- Actor Laboral: Personas con Discapacidad.

- Estrategias claves.
- Obstáculos referidos.

En otro orden de ideas, cabe considerar lo relacionado con la validez y confiabilidad de los instrumentos de recolección de datos; de acuerdo Flames (2001), la validez de cualquier instrumento, se obtiene aplicando el tipo de validez de contenido a partir del procedimiento juicio de expertos,

... donde tres especialistas en metodología de la investigación, en contenido y en estadística, evalúan el instrumento en los siguientes aspectos: coherencia con los objetivos de la investigación; correspondencia de los ítemes con los indicadores establecidos en la operacionalización de variables; redacción de las instrucciones y de los ítemes; y presentación y longitud.
(p.41)

En cuanto a la confiabilidad, Hernández, Fernández y Baptista (1999) afirman que la confiabilidad de un instrumento “se refiere al grado en el cual su aplicación repetida al mismo sujeto produce iguales resultados” (p.242).

En tal sentido y para el desarrollo de esta investigación, se utilizará el procedimiento de *Confiabilidad del Investigador*, el cual según Flames (2001:44) se realiza basándose en criterios propios o de otros autores, sin necesidad de aplicar procedimientos cuantitativos.

5. Procesamiento y análisis de la información.

En relación al procesamiento y análisis de la información recabada, a partir de las técnicas e instrumentos de recolección de datos aplicados, la

data se proceso y la información obtenida se presenta destacando los elementos esenciales obtenidos en las entrevistas, los otros datos se muestran valiéndonos de procedimientos básicos de estadística descriptiva.

CAPÍTULO IV

ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE LOS RESULTADOS

Los resultados de la aplicación de las técnicas e instrumentos de recolección de información mencionados en el marco metodológico, ha permitido llevar a término un proceso de levantamiento de información que se analizará de manera cuali-cuantitativa permitiendo así dar respuesta a cada uno de los objetivos planteados.

En primer lugar, se muestra la caracterización de la población con *deficiencias, condiciones o discapacidades* por cada una de las entidades federales basado en los resultados del XIV Censo Nacional de Población y Vivienda 2011 y presentados en informes por el Instituto Nacional de Estadística en el mes de Junio de 2013, procediendo a un análisis estadístico descriptivo de los datos.

En segundo lugar, se presentan los resultados de los datos suministrados por la Gerencia de Atención Integral del Consejo Nacional para las Personas con Discapacidad (CONAPDIS) en relación a la caracterización de la población con discapacidad insertada en el mercado de trabajo, por entidad federal y tipo de discapacidad, género, grupo etareo, sector de actividad y personalidad de las entidades de trabajo, según la Declaración Semestral de Personas con Discapacidad al mes de Diciembre de 2012 realizada por los representantes de las entidades de trabajo ante la mencionada institución.

En tercer lugar, se muestran los resultados obtenidos de la entrevista aplicada a la Gerente de Atención Integral para las Personas con Discapacidad del CONAPDIS, y su posición sobre el proceso de inserción del

colectivo en estudio al mercado laboral desde cada uno de los indicadores previamente establecidos. Seguidamente, se presentan los resultados obtenidos de la aplicación de la entrevista aplicada a los doce (12) representantes de las entidades de trabajo, con el fin de contrastarla con los primeros.

Cabe destacar que los resultados de las entrevistas se muestran con fragmentos transcritos tal cual la fuente informante respondió en letra cursiva.

A. Con relación al objetivo N° 1, caracterizar a las personas con discapacidad insertadas en el ámbito nacional en el mercado de trabajo según cifras del CONAPDIS, fue necesario indagar sobre los resultados del censo 2011 de la población con *deficiencias, condiciones o discapacidades* por cada una de las entidades federales; a continuación los resultados del mismo.

El Instituto Nacional de Estadística (INE) presentó para Junio de 2013, los resultados por Entidad Federal y Municipio del XIV censo nacional de población y vivienda levantado entre el 1 de Septiembre y el 30 de Noviembre de 2011, tomando como fecha de referencia el 30 de Octubre del mismo año. Su objetivo es “proporcionar información estadística acerca del volumen, características y distribución de la población y las viviendas en el territorio nacional” (p.2). Para ello contó con la propuesta del CONAPDIS a fin de obtener información fundamental para el diseño de políticas y programas que beneficien a este sector de la población y con la finalidad de cumplir con el artículo 68 de la Ley para las Personas con Discapacidad (2007) donde se expone que se debe mantener un registro de la información del colectivo con discapacidad, organizados por Estados, Municipios y Parroquias.

De los informes por cada una de las Entidades Federales y Municipios se extrajo la información de la *Población según deficiencias, condiciones o discapacidades, Censo 2011*, haciendo referencia a que el total de la población consultada que respondió la pregunta “no es la suma de las personas según los tipos de deficiencia, condiciones o discapacidades que tiene, porque no son excluyentes” (p.26), es decir, se presentan los datos de la población consultada, pudiendo resultar que una persona presente más de una condición antes referida, que para los efectos de los tipos y características de discapacidad es reconocida como múltiple, que es una situación caracterizada por la presencia en una misma persona de dos o más discapacidades.

A continuación se presenta la información recabada de cada uno de los informes antes mencionados, en una tabla resumen por Entidad Federal y casos con *deficiencias, condiciones o discapacidades*.

Tabla N° 1

Distribución de personas con deficiencias, condiciones o discapacidades por Entidad Federal

Entidad federal	Población consultada	Casos con deficiencias, condiciones o discapacidades	%
Amazonas	144.330	8.614	6,0
Anzoátegui	1.459.326	81.803	5,6
Apure	456.905	23.928	5,2
Aragua	1.618.948	115.429	7,1
Barinas	811.597	44.126	5,4
Bolivar	1.401.827	71.397	5,1
Carabobo	2.229.529	116.228	5,2
Cojedes	321.656	23.388	7,3
Delta Amacuro	163.624	7.021	4,3
Distrito Capital	1.927.820	105.419	5,5
Falcon	893.275	61.712	6,9
Guárico	740.983	43.892	5,9
Lara	1.764.612	106.114	6,0
Mérida	822.435	71.017	8,6
Miranda	2.640.955	153.312	5,8
Monagas	900.279	53.344	5,9
Nueva Esparta	484.164	25.864	5,3
Portuguesa	871.659	49.828	5,7
Sucre	891.381	72.359	8,1
Táchira	1.158.916	86.379	7,5
Trujillo	683.534	55.325	8,1
Vargas	348.710	21.392	6,1
Yaracuy	597.800	46.773	7,8
Zulia	3.683.435	265.546	7,2
Total General	27.019.817	1.710.210	6,3

Elaborado por: Themis Sandoval (2013) según datos del Instituto Nacional de Estadística (2013).

Tabla N° 2

Resumen distribución de personas con deficiencias, condiciones o discapacidades en el país

Alternativas	N° de Personas	%
Población Sin deficiencias, condiciones o discapacidades	25.307.490	93,7
Población Con deficiencias, condiciones o discapacidades	1.710.210	6,3
Total General	27.017.700	100,0

Elaborado por: Themis Sandoval (2013) según datos del Instituto Nacional de Estadística (2013).

De la población censada en el 2011 y señalada en la tabla N°2, se puede observar que el 6,3% correspondiente a 1.710.210 son los casos que presentan *deficiencia, condición o algún tipo de discapacidad*. Es importante distinguir que las entidades que presentan el mayor porcentaje de las referidas condiciones son Mérida con el 8,6% de los casos, seguido de Sucre y Trujillo con igual proporción 8,1% y luego Yaracuy con el 7,8% de los casos; entre las entidades que representan los menores porcentajes de casos se encuentran Delta Amacuro con 4,3 % seguido por Bolívar con 5,1%, Carabobo y Apure con igual proporción de 5,2% de casos de la población consultada.

Resulta significativo resaltar que el Instituto Nacional de Estadística (INE) para el Censo de 2011 tomó en consideración las *deficiencias, condiciones o discapacidades* que las personas refirieron al momento que les plantearon las preguntas correspondientes, estando estas centradas en el modelo médico, según lo expresado por la Gerente de Atención Integral del CONAPDIS. Al respecto, Tovar y Fernández (2006), afirman que el modelo médico considera a la discapacidad como un problema personal causado por

una enfermedad, trauma o estado de salud que requiere de cuidados médicos particulares.

Por lo anterior, es necesario, tal como lo destacó la Gerente de Atención Integral del CONAPDIS, *llegar a acuerdos que permitan definir lineamientos y políticas claras en materia de salud y discapacidad, trascendiendo al enfoque humanista social, centrado en las capacidades y competencias de las personas y evaluando el entorno social y físico que los limita y excluye.* Ante esto, la Organización Panamericana de la Salud (2012) resalta que entre los nuevos retos para las políticas públicas se encuentra el de “crear sistemas de recolección y análisis de información - adecuados y consistentes- que permita evaluar acciones, ver tendencias en el tiempo, y alimentar la toma de decisiones políticas” (p. 32)

Otro aspecto que es necesario incluir en la reflexión es lo reseñado por la Organización Mundial de la Salud (2011) quien estima que alrededor del 15% de la población mundial viven con algún tipo discapacidad (según estimaciones del la población mundial al 2010) siendo esta superior a la calculadas para los años 70, que era de aproximadamente de 10%, por lo que el resultado obtenido del Censo en nuestro país en cuanto a casos que presentan *deficiencia, condición o algún tipo de discapacidad* para el 2011 está por debajo de lo referido por la organización antes mencionada.

Tabla N° 3

Distribución de personas con discapacidad por Entidad Federal y tipo de discapacidad

Entidad federal	Visual		Auditiva		Neurológica		Músculo esquelética		Voz y habla		Cardiovascular		Mental intelectual		Respiratoria		Mental psicosocial		Total Casos
	Cdad	%	Cdad	%	Cdad	%	Cdad	%	Cdad	%	Cdad	%	Cdad	%	Cdad	%	Cdad	%	
Amazonas	2.805	32,6	553	6,4	741	8,6	1.096	12,7	352	4,1	1.138	13,2	402	4,7	1.202	14,0	325	3,8	8.614
Anzoátegui	24.066	29,4	5.007	6,1	8.951	10,9	9.403	11,5	3.299	4,0	13.456	16,4	6.025	7,4	8.221	10,0	3.375	4,1	81.803
Apure	7.134	29,8	1.578	6,6	2.709	11,3	3.315	13,9	1.030	4,3	2.983	12,5	1.857	7,8	2.335	9,8	987	4,1	23.928
Aragua	28.565	24,7	7.003	6,1	14.344	12,4	21.209	18,4	3.326	2,9	18.574	16,1	8.487	7,4	8.849	7,7	5.072	4,4	115.429
Barinas	12.327	27,9	3.359	7,6	5.142	11,7	5.974	13,5	2.083	4,7	5.313	12,0	3.833	8,7	4.262	9,7	1.833	4,2	44.126
Bolívar	20.402	28,6	4.520	6,3	7.880	11,0	9.372	13,1	3.012	4,2	11.945	16,7	5.642	7,9	5.706	8,0	2.918	4,1	71.397
Carabobo	28.087	24,2	7.191	6,2	14.651	12,6	19.734	17,0	3.804	3,3	18.076	15,6	10.063	8,7	8.653	7,4	5.969	5,1	116.228
Cojedes	6.198	26,5	1.335	5,7	2.316	9,9	3.349	14,3	835	3,6	3.936	16,8	1.627	7,0	2.932	12,5	860	3,7	23.388
Delta Amacuro	2.035	29,0	493	7,0	782	11,1	934	13,3	377	5,4	944	13,4	560	8,0	577	8,2	319	4,5	7.021
Distrito Capital	21.502	20,4	6.957	6,6	13.513	12,8	17.468	16,6	3.059	2,9	17.700	16,8	8.862	8,4	10.279	9,8	6.079	5,8	105.419
Falcon	19.490	31,6	3.748	6,1	6.189	10,0	6.990	11,3	2.160	3,5	10.712	17,4	4.350	7,0	5.938	9,6	2.135	3,5	61.712
Guárico	11.228	25,6	2.627	6,0	5.129	11,7	6.308	14,4	1.876	4,3	6.566	15,0	3.424	7,8	4.576	10,4	2.158	4,9	43.892
Lara	30.572	28,8	7.716	7,3	12.086	11,4	5.830	5,5	3.940	3,7	19.299	18,2	9.223	8,7	12.461	11,7	4.987	4,7	106.114
Mérida	22.045	31,0	5.199	7,3	6.662	9,4	11.324	15,9	2.376	3,3	8.463	11,9	4.700	6,6	7.265	10,2	2.983	4,2	71.017
Miranda	35.442	23,1	9.644	6,3	17.861	11,7	24.727	16,1	4.798	3,1	24.435	15,9	11.953	7,8	17.013	11,1	7.439	4,9	153.312
Monagas	15.089	28,3	3.321	6,2	5.943	11,1	5.889	11,0	2.340	4,4	8.865	16,6	4.018	7,5	5.599	10,5	2.280	4,3	53.344
Nueva Esparta	5.780	22,3	1.806	7,0	3.479	13,5	3.585	13,9	1.039	4,0	4.225	16,3	2.289	8,9	2.390	9,2	1.271	4,9	25.864
Portuguesa	12.546	25,2	3.585	7,2	5.648	11,3	7.008	14,1	2.291	4,6	7.262	14,6	4.107	8,2	5.024	10,1	2.357	4,7	49.828
Sucre	22.363	30,9	4.246	5,9	7.857	10,9	7.869	10,9	2.722	3,8	12.220	16,9	4.855	6,7	7.407	10,2	2.820	3,9	72.359
Táchira	24.465	28,3	5.795	6,7	8.013	9,3	14.727	17,0	2.639	3,1	12.554	14,5	5.892	6,8	8.832	10,2	3.462	4,0	86.379
Trujillo	16.100	29,1	4.000	7,2	5.311	9,6	7.039	12,7	2.029	3,7	8.465	15,3	3.682	6,7	6.273	11,3	2.426	4,4	55.325
Vargas	5.875	27,5	1.385	6,5	2.520	11,8	3.031	14,2	717	3,4	3.097	14,5	1.847	8,6	1.813	8,5	1.107	5,2	21.392
Yaracuy	12.786	27,3	2.923	6,2	4.952	10,6	5.658	12,1	1.557	3,3	8.028	17,2	3.522	7,5	4.914	10,5	2.433	5,2	46.773
Zulia	68.065	25,6	13.805	5,2	26.345	9,9	37.526	14,1	8.090	3,0	57.303	21,6	19.505	7,3	23.637	8,9	11.270	4,2	265.546
Total General	454.967	26,6	107.796	6,3	189.024	11,1	239.365	14,0	59.751	3,5	285.559	16,7	130.725	7,6	166.158	9,7	76.865	4,5	1.710.210

Elaborado por: Themis Sandoval (2013) según datos del Instituto Nacional de Estadística (2012)

Tabla N° 4

Distribución por deficiencia, condición o tipo de discapacidad en el ámbito nacional

Tipo de Discapacidad	N° de Casos	%
Visual	454.967	26,6
Auditiva	107.796	6,3
Neurológica	189.024	11,1
Músculo-Esquelética	239.365	14,0
Voz y Habla	59.751	3,5
Cardiovascular	285.559	16,7
Mental Intelectual	130.725	7,6
Respiratoria	166.158	9,7
Mental Psicosocial	76.865	4,5
Total General	1.710.210	100,0

Elaborado por: Themis Sandoval (2013) según datos del Instituto Nacional de Estadística (2013).

En relación a las *deficiencias, condiciones o discapacidad*, la población consultada indicó que la visual es la que mayor presencia tiene en el ámbito nacional, con un 26,6% equivalente a 454.967 de los casos; entre las entidades con mayores casos de este tipo se encuentra Amazonas con el 32,6%, seguido de Falcón con el 31,6% y Mérida con el 31%. Las entidades que muestran menos casos de la referida condición son Distrito Capital con 20,4%, seguido de Nueva Esparta con el 22,3% y Miranda con el 23,1%.

Dentro de este campo, la Organización Mundial de la Salud (2012) reseña que en el mundo hay aproximadamente 285 millones de personas con discapacidad visual, de las cuales 39 millones son personas ciegas y 246 millones presentan baja visión. Por otro lado, la carga mundial se concentra cerca de un 90% en los países en desarrollo, siendo los errores de refracción no corregidos la causa más importantes (miopía, hipermetropía o

astigmatismo), sin embargo en los países de ingresos medios y bajos las cataratas siguen siendo la causa principal de la ceguera. Es importante recalcar que la mencionada organización indica que el 80% de los casos de discapacidad visual se pueden evitar o curar.

Cabe considerar por otra parte los casos correspondientes a las *deficiencias, condiciones o discapacidad* cardiovasculares, la cual representa la segunda condición reseñada por la población empadronada, siendo el Estado Zulia la entidad con mayor presencia de estos casos (21,6%) seguido de Lara con el 18,2% y Falcón con 17,4%. De las poblaciones con menor presencia de casos de este tipo se encuentran Mérida con 11,9 %, Barinas con el 12% y Apure con el 12,5% de los casos.

Resulta pertinente mencionar lo expuesto por Organización Mundial de la Salud (2011) que para los años venideros, la discapacidad será un motivo de preocupación aún mayor, considerando entre una de las causas el aumento mundial de enfermedades crónicas entre las que detalla la diabetes, las enfermedades cardiovasculares, el cáncer y los trastornos de la salud mental.

Es oportuno acotar que los casos con menor proporción en cuanto a las *deficiencias, condiciones o discapacidad* presentes en la población empadronada están relacionados con voz y habla, relacionado con " la pérdida o disminución de funciones implicadas en la producción de sonidos del habla" (PASDIS, 2009: p. 3) con el 3,5% correspondiente a 59.751 de los casos, teniendo mayor presencia de esta condición las entidades como Delta Amacuro con el 5,4%, seguido de Barinas con 4,7% y Portuguesa con el 4,6% de los casos. Las entidades con menor presencia de esta condición

son Aragua y Distrito Capital con el 2,9% cada una, seguido por Zulia con el 3% y Miranda y Táchira con el 3,1% de los casos.

La otra condición con menor presencia en el ámbito nacional es la mental psicosocial, referidas a la “pérdida o disminución de las funciones mentales generales, y su desarrollo a lo largo del ciclo vital, requeridas para entender e integrar de forma constructiva varias funciones mentales que conducen a la obtención de habilidades interpersonales... (PASDIS, 2013: p. 2), en ella está incluida la condición de autismo. En las entidades donde se refirieron los casos con mayor presencia se encuentran Distrito Capital con 5,8%, seguido por Yaracuy y Vargas con el 5,2% y Carabobo con el 5,1% de los casos. Entre las entidades con menor presencia de esta condición se encuentran Falcón con el 3,5%, Cojedes con el 3,7% y Amazonas con el 3,8%.

En esta perspectiva, la Gerente de Atención Integral del CONAPDIS expresó su opinión, manifestando que los resultados obtenidos en el Censo 2011 generan confusión por el hecho de estar elaborado desde el enfoque médico asistencial, por lo cual la población respondió determinando como la primera *deficiencia, condición o discapacidad* la visual seguida de la cardiovascular, cuestión que considera no es así.

Por último es conveniente agregar que la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela (1999) reconoce a la salud como un derecho fundamental y que el Estado tiene la obligación de asegurar la efectividad de ese derecho; así mismo, dentro de las directrices del Plan Simón Bolívar (2013-2019) se encuentra, el hecho de profundizar la atención de manera integral para garantizar la *Suprema Felicidad Social*, teniendo dentro de sus objetivos el fortalecimiento de la prevención y control de enfermedades, la prevención de accidentes y hechos violentos, la optimización de la

prevención del consumo de drogas, entre otros, siendo estos aspectos los que pueden generar condiciones de discapacidad en la población.

Tabla N° 5

Distribución de personas con deficiencias, condiciones o discapacidades por Entidad Federal (INE) vs. Personas declaradas por las entidades de trabajo ante el CONAPDIS para Diciembre de 2012.

Entidad federal	Casos con deficiencias, condiciones o discapacidades (INE)	Casos con Discapacidad (CONAPDIS)	%
Amazonas	8.614	0	0,00
Anzoátegui	81.803	81	0,10
Apure	23.928	2	0,01
Aragua	115.429	1.324	1,15
Barinas	44.126	15	0,03
Bolivar	71.397	160	0,22
Carabobo	116.228	1.041	0,90
Cojedes	23.388	18	0,08
Delta Amacuro	7.021	0	0,00
Distrito Capital	105.419	439	0,42
Falcon	61.712	29	0,05
Guárico	43.892	4	0,01
Lara	106.114	356	0,34
Mérida	71.017	48	0,07
Miranda	153.312	1.891	1,23
Monagas	53.344	17	0,03
Nueva Esparta	25.864	153	0,59
Portuguesa	49.828	237	0,48
Sucre	72.359	19	0,03
Táchira	86.379	68	0,08
Trujillo	55.325	13	0,02
Vargas	21.392	26	0,12
Yaracuy	46.773	69	0,15
Zulia	265.546	196	0,07
Total General	1.710.210	6.206	0,36

Elaborado por: Themis Sandoval (2013) según datos del Instituto Nacional de Estadística (2013) y CONAPDIS (2012)

En la tabla N°5 se muestra un cruce de información referente a la población censada por el INE (2011) que presentan *deficiencias, condiciones o discapacidades* por Entidad Federal y la población insertada en el ámbito nacional en entidades de trabajo registradas y declaradas ante el CONAPDIS en el II semestre de 2012. Es importante destacar que una de las limitaciones de la investigación está relacionada con el hecho de no contar para la fecha con la distribución de la referida población clasificadas por edad en el censo, a fin de poder hacer el comparativo con relación a la población económicamente activa del país. Cabe considerar por otro lado, lo señalado por la Gerente Nacional de Atención Integral para las Personas con Discapacidad en relación a que las entidades de trabajo en su totalidad no han registrado y declarado semestralmente a las personas con discapacidad que han insertado a sus planteles de trabajo, tal como lo indica la Ley para las Personas con Discapacidad (2007) en su artículo 72.

Tomando en consideración los datos presentados en la tabla anterior, se puede observar que el 0,36% correspondiente a 6.206 personas de la población encuestada en el censo 2011 están insertadas al campo laboral, resultando que las entidades con mayor proporción de inserción declarada ante el CONAPDIS al 2do. Semestre de 2012 pertenecen a las registradas ante el Servicio Nacional Integrado de Administración Aduanera y Tributaria (SENIAT) de Miranda con el 1,23% (1.891 personas) quien es la entidad que presenta la segunda posición en cuanto a la población con deficiencias, condiciones o discapacidad, seguida de Aragua con el 1,15% (1.324 personas) que tiene la posición 4 de las condiciones indagadas por el INE y Carabobo con el 0,9% (1.041 personas) ubicándose en la posición tres de las entidades con los casos antes mencionados. Las entidades con menor población insertada al campo laboral son Delta Amacuro y Amazonas con el

0%, Apure con una persona que representa el 0% de la población empadronada, Guárico con 4 personas insertadas (0%).

Es importante resaltar el caso del Zulia, que siendo la entidad con mayores casos de deficiencia, condiciones o discapacidad que presenta la población empadronada (265.546 casos) ocupe la séptima de las veinticuatro posiciones en cuanto a la población con discapacidad insertada en el mercado de trabajo (0,07% correspondiente a 196 personas).

En este orden de ideas, la Organización Panamericana de la Salud (2012) expresa en materias de empleo e ingreso, que la tasa de inactividad para las personas con discapacidad es muy alta, y que en la región supera el 70%. Igualmente afirma que en América Latina, cerca del 40% de las personas con discapacidad trabajan sin recibir remuneración y en países de ingresos bajos, generalmente se auto-emplean o trabajan en el sector informal agrícola; así mismo, los ingresos son 50% inferiores a los de las personas sin discapacidad.

B. Datos estadísticos suministrados por la Gerencia de Atención Integral del CONAPDIS sobre la población con discapacidad insertada al campo laboral, basados en la entidades de trabajo que realizaron la respectiva declaración semestral al segundo semestre de 2012.

Tabla N° 6

Distribución de personas con discapacidad por Entidad Federal y tipo de discapacidad según CONAPDIS para Diciembre de 2012

Entidad federal	Visual		Auditiva		Neurológica		Músculo esquelética		Voz y habla		Cardiovascular		Mental intelectual		Respiratoria		Mental psicosocial		Sensitiva		Metabólica		Genitourinaria		Múltiple		Total Casos
	Cdad	%	Cdad	%	Cdad	%	Cdad	%	Cdad	%	Cdad	%	Cdad	%	Cdad	%	Cdad	%	Cdad	%	Cdad	%	Cdad	%	Cdad	%	
Amazonas	0	0,0	0	0,0	0	0,0	0	0,0	0	0,0	0	0,0	0	0,0	0	0,0	0	0,0	0	0,0	0	0,0	0	0,0	0	0,0	0
Anzoátegui	6	7,4	2	2,5	0	0,0	18	22,2	0	0,0	0	0,0	0	0,0	0	0,0	0	0,0	0	0,0	0	0,0	0	0,0	55	67,9	81
Apure	0	0,0	0	0,0	0	0,0	1	50,0	0	0,0	0	0,0	1	50,0	0	0,0	0	0,0	0	0,0	0	0,0	0	0,0	0	0,0	2
Aragua	162	12,2	21	1,6	11	0,8	443	33,5	9	0,7	1	0,1	6	0,5	6	0,5	36	2,7	1	0,1	1	0,1	3	0,2	624	47,1	1.324
Barinas	1	6,7	0	0,0	0	0,0	2	13,3	0	0,0	0	0,0	0	0,0	0	0,0	0	0,0	0	0,0	0	0,0	0	0,0	12	80,0	15
Bolívar	9	5,6	6	3,8	1	0,6	27	16,9	1	0,6	0	0,0	3	1,9	0	0,0	6	3,8	0	0,0	0	0,0	0	0,0	107	66,9	160
Carabobo	128	12,3	28	2,7	7	0,7	334	32,1	4	0,4	1	0,1	8	0,8	3	0,3	43	4,1	0	0,0	2	0,2	2	0,2	481	46,2	1.041
Cojedes	1	5,6	4	22,2	0	0,0	4	22,2	0	0,0	0	0,0	0	0,0	0	0,0	3	16,7	0	0,0	0	0,0	0	0,0	6	33,3	18
Delta Amacuro	0	0,0	0	0,0	0	0,0	0	0,0	0	0,0	0	0,0	0	0,0	0	0,0	0	0,0	0	0,0	0	0,0	0	0,0	0	0,0	0
Distrito Capital	48	10,9	12	2,7	5	1,1	93	21,2	3	0,7	1	0,2	5	1,1	3	0,7	9	2,1	0	0,0	1	0,2	1	0,2	258	58,8	439
Falcon	2	6,9	0	0,0	0	0,0	3	10,3	0	0,0	0	0,0	0	0,0	0	0,0	1	3,4	0	0,0	0	0,0	0	0,0	23	79,3	29
Guárico	0	0,0	0	0,0	0	0,0	2	50,0	0	0,0	0	0,0	0	0,0	0	0,0	0	0,0	0	0,0	0	0,0	0	0,0	2	50,0	4
Lara	26	7,3	15	4,2	1	0,3	95	26,7	2	0,6	1	0,3	4	1,1	2	0,6	2	0,6	0	0,0	1	0,3	0	0,0	207	58,1	356
Mérida	6	12,5	0	0,0	0	0,0	5	10,4	0	0,0	0	0,0	1	2,1	0	0,0	0	0,0	0	0,0	0	0,0	0	0,0	36	75,0	48
Miranda	156	8,2	47	2,5	11	0,6	369	19,5	11	0,6	0	0,0	48	2,5	8	0,4	67	3,5	1	0,1	1	0,1	2	0,1	1.170	61,9	1.891
Monagas	1	5,9	0	0,0	0	0,0	3	17,6	0	0,0	0	0,0	0	0,0	0	0,0	1	5,9	0	0,0	1	5,9	0	0,0	11	64,7	17
Nueva Esparta	15	9,8	0	0,0	0	0,0	17	11,1	1	0,7	0	0,0	0	0,0	1	0,7	0	0,0	0	0,0	0	0,0	0	0,0	119	77,8	153
Portuguesa	22	9,3	2	0,8	4	1,7	89	37,6	3	1,3	0	0,0	2	0,8	0	0,0	8	3,4	0	0,0	0	0,0	1	0,4	106	44,7	237
Sucre	1	5,3	1	5,3	0	0,0	2	10,5	1	5,3	0	0,0	0	0,0	0	0,0	2	10,5	0	0,0	0	0,0	0	0,0	12	63,2	19
Táchira	5	7,4	4	5,9	0	0,0	9	13,2	2	2,9	0	0,0	0	0,0	0	0,0	1	1,5	0	0,0	0	0,0	0	0,0	47	69,1	68
Trujillo	4	30,8	1	7,7	0	0,0	3	23,1	0	0,0	0	0,0	0	0,0	0	0,0	0	0,0	0	0,0	0	0,0	0	0,0	5	38,5	13
Vargas	1	3,8	1	3,8	0	0,0	8	30,8	1	3,8	0	0,0	0	0,0	0	0,0	0	0,0	1	3,8	0	0,0	0	0,0	14	53,8	26
Yaracuy	7	10,1	2	2,9	0	0,0	13	18,8	0	0,0	0	0,0	0	0,0	0	0,0	1	1,4	0	0,0	0	0,0	0	0,0	46	66,7	69
Zulia	22	11,2	5	2,6	0	0,0	43	21,9	1	0,5	0	0,0	4	2,0	0	0,0	6	3,1	0	0,0	0	0,0	1	0,5	114	58,2	196
Total General	623	10,0	151	2,4	40	0,6	1.583	25,5	39	0,6	4	0,1	82	1,3	23	0,4	186	3,0	3	0,0	7	0,1	10	0,2	3.455	55,7	6.206

Elaborado por: Themis Sandoval (2013) según datos del Conapdis (2012).

Tabla N°7

**Distribución por tipo de discapacidad de las personas insertadas al campo laboral para
Diciembre de 2012**

Tipo de Discapacidad	N° de Casos	%
Visual	623	10,0
Auditiva	151	2,4
Neurológica	40	0,6
Músculo-Esquelética	1.583	25,5
Voz y Habla	39	0,6
Cardiovascular	4	0,1
Mental Intelectual	82	1,3
Respiratoria	23	0,4
Mental Psicosocial	186	3,0
Sensitiva	3	0,0
Metabólica	7	0,1
Genitourinaria	10	0,2
Múltiple	3.455	55,7
Total General	6.206	100

Elaborado por: Themis Sandoval (2013) según datos del Conapdis (2012).

En las tablas N° 6 y 7, se puede observar que las personas con discapacidad múltiple son las que más están insertadas al mercado laboral, con el 55,7% correspondiente a 3.455 personas, es decir la presencia de dos o más condiciones de discapacidad en una misma persona; cabe destacar que en este caso no se puede comparar con los datos presentados en el Censo (2012) puesto que la condición de discapacidad múltiple no fue tomada en consideración como tal. Las entidades con mayor porcentaje de

inserción laboral de personas con esta discapacidad son Barinas con el 80%, Falcón con el 79,3% seguido de Nueva Esparta con el 77,8 % de personas.

La segunda condición de discapacidad mayor insertada resulta ser la músculo esquelética, es decir, las personas que tienen “pérdida o disminución de las funciones relacionadas con el movimiento y la movilidad, incluyendo las funciones de los huesos, los músculos y las articulaciones” (PASDIS, 2009:4), con un 25,5 % con presencia en las entidades de trabajo de un total de 1.583 personas. Las entidades con mayor presencia de personas con esta condición en el ámbito laboral son Guárico y Apure con el 50% de personas, seguida de Portuguesa con el 89% de la población certificada y declarada ante la institución rectora.

Cabe considerar lo planteado por la Organización Panamericana de la Salud (OPS, 2012) que recalca:

La población más joven cada día está más expuesta a los riesgos de la vida cotidiana, por lo cual el mapa epidemiológico ha evolucionado e incluido nuevas situaciones de enfermedad y por ende de discapacidad (deportes riesgosos, accidentes de tránsito, consumo de drogas, stress, depresión, conflictos armados, etc.) (p. 31).

Por lo anterior, se puede inferir que la exposición a los riesgos cotidianos, entre los que se les puede sumar los altos índices delictivos, el uso de los juegos pirotécnicos de manera inadecuada, los accidentes de trabajo, entre otros, pueden ser causas que originen discapacidades, en su mayoría tendientes a la condición física o músculo esquelética.

Para finalizar, se hace referencia a la tercera condición de discapacidad que presentan las personas insertadas en el ámbito laboral, la visual, que

representa el 10% de la población declarada para el mes de Diciembre de 2012 correspondiente a 623 personas. Según los datos obtenidos del Censo (2011) esta es la *deficiencia, condición o discapacidad* considerada como la mayor en las personas que fueron empadronadas. Las entidades con mayor inserción laboral de personas con discapacidad visual son Trujillo con el 30,8%, seguido de Mérida con 12,5% y Carabobo con el 12,3%.

Vale la pena destacar que en los casos de discapacidad múltiple pueden estar presentes las condiciones antes mencionadas, de manera conjunta en la misma persona.

Las personas con condición de discapacidad certificadas por el CONAPDIS, con menor presencia en el proceso de inserción laboral de personas con discapacidad son las sensitivas 0%, tres personas, una en Aragua, una en Miranda y una en Monagas; cardiovascular 0,1%, 4 personas, una en cada entidad, Aragua, Carabobo, Distrito Capital y Lara respectivamente; metabólica 0,10 %, siete personas, dos en Carabobo y una en las siguientes entidades, Aragua, Distrito Capital, Lara, Miranda y Monagas respectivamente. De estas tres condiciones presentadas, dos de ellas no estuvieron presentes en el Censo 2011, la sensitiva y metabólica, sin embargo vale la pena considerar que los casos presentados como la segunda *condición, deficiencia o discapacidad* presentada en el país es la cardiovascular, 16,7% correspondiente a 285.559 de los casos indicados por la población censada que respondió tenerla.

Es oportuno destacar que la OPS (2012:32) considera que la inserción al mercado laboral usualmente se asocia de manera errada al tipo de discapacidad; sin embargo, las cifras indican que las personas con

discapacidad visual total (ciegas), son las que “se integran más fácilmente a situaciones laborales, pues las primeras barreras a superar son las del mundo físico, es el manejo de un lenguaje adecuado el que les permite insertarse más fácilmente”. Seguidamente se encuentran las personas con discapacidades físicas, dependiendo de su movilidad, coincidiendo esto con lo que sucede en nuestro país. Para finalizar plantea la OPS (2012:31) que la personas con discapacidades mentales constituyen “un nudo no resuelto por las políticas de protección social, educación y salud de los próximos períodos”.

Tabla N° 8

Distribución de personas con discapacidad insertadas al mercado laboral, por Entidad Federal y género según CONAPDIS para Diciembre de 2012

Entidad federal	Femenino		Masculino		Total
	Personas	%	Personas	%	
Amazonas	0	0,00	0	0,00	0
Anzoátegui	33	40,74	48	59,26	81
Apure	0	0,00	2	100,00	2
Aragua	342	25,83	982	74,17	1.324
Barinas	5	33,33	10	66,67	15
Bolivar	71	44,38	89	55,63	160
Carabobo	241	23,15	800	76,85	1.041
Cojedes	2	11,11	16	88,89	18
Delta Amacuro	0	0,00	0	0,00	0
Distrito Capital	159	36,22	280	63,78	439
Falcon	14	48,28	15	51,72	29
Guárico	1	25,00	3	75,00	4
Lara	101	28,37	255	71,63	356
Mérida	14	29,17	34	70,83	48
Miranda	623	32,95	1.268	67,05	1.891
Monagas	10	58,82	7	41,18	17
Nueva Esparta	51	33,33	102	66,67	153
Portuguesa	39	16,46	198	83,54	237
Sucre	1	5,26	18	94,74	19
Táchira	24	35,29	44	64,71	68
Trujillo	7	53,85	6	46,15	13
Vargas	11	42,31	15	57,69	26
Yaracuy	14	20,29	55	79,71	69
Zulia	52	26,53	144	73,47	196
Total General	1.815	29,25	4.391	70,75	6.206

Elaborado por: Themis Sandoval (2013) según datos del CONAPDIS (2012).

Tabla N° 9

Resumen distribución de personas con discapacidad insertadas al mercado laboral, por Entidad Federal y género según CONAPDIS para Diciembre de 2012

Género	N° de Personas	%
Femenino	1.815	29,2
Masculino	4.391	70,8
Total General	6.206	100,0

Elaborado por: Themis Sandoval (2013) según datos del CONAPDIS (2012).

En cuanto a la población con discapacidad insertada en el ámbito laboral, registrada y declarada por las entidades de trabajo ante el CONAPDIS para el segundo semestre del 2012 (6.206 personas), el 29,2% es de género femenino, es decir 1.815 personas, teniendo mayor participación porcentual en las entidades como Monagas con el 58,82% , seguida por Trujillo con un 53,85% y Falcón con 48,3%; las Entidades con menor participación son Apure, que sólo cuenta con dos personas insertadas pertenecientes al género masculino, al igual que Sucre con el 5,26 % y Cojedes 11,11%.

En relación al género masculino, su participación en proceso de inserción en el mercado de trabajo es superior, siendo el 70,75% correspondiente a 4.391 personas declaradas por las entidades de trabajo, certificadas por el ente rector y que están empleadas. Las entidades en las que hay mayor presencia de personas con discapacidad del género masculino incluida en el ámbito laboral son Apure con el 100% de la población seguida por Sucre con el 94,7% y Cojedes con el 88,9%; cabe considerar que las entidades como Monagas con el 41,2 % y Trujillo con el 46,2% son las que cuentan con menor proporción de personas de este género, sin tomar en cuenta a

Amazonas y Delta Amacuro quienes no han declarado tener personas con discapacidad insertadas.

Con respecto a este tema, la Organización Mundial de la Salud (2011:9) expone que la discapacidad afecta de manera desproporcionada a las poblaciones vulnerables, siendo esta mayor en los países de ingresos más bajos. “Las personas en el quintil más pobre, las mujeres y los ancianos también presentan una mayor prevalencia de la discapacidad”.

En esta perspectiva, la Organización Panamericana de la Salud (2012:31) señala que “las mujeres con discapacidad presentan una tasa de inactividad mucho más altas que las de los hombres (20% superior al promedio)”. Igualmente, entre las acciones a favor de la inclusión social y la calidad de vida de las personas con discapacidad, la mencionada organización señala la atención a los grupos vulnerables, es decir, mujer, niñez, adultos mayores, población indígena, trabajadores, haciendo mención a la rehabilitación como un acto de salud y como componente de la promoción, prevención y asistencia de esta población.

Tabla N° 10

Distribución de personas con discapacidad insertadas al mercado laboral, por Entidad Federal y grupo de edades según CONAPDIS para Diciembre de 2012

Entidad federal	15 a 20 Años		21 a 30 Años		31 a 40 Años		41 a 50 años		51 a 60 Años		Total Casos
	Cdad	%	Cdad	%	Cdad	%	Cdad	%	Cdad	%	
Amazonas	0	0,0	0	0,0	0	0,0	0	0,0	0	0,0	0
Anzoátegui	0	0,0	8	9,9	42	51,9	24	29,6	7	8,6	81
Apure	0	0,0	2	0,0	0	0,0	0	0,0	0	0,0	2
Aragua	42	3,2	403	30,4	462	34,9	294	22,2	123	9,3	1.324
Barinas	0	0,0	6	40,0	8	53,3	1	6,7	0	0,0	15
Bolivar	7	4,4	69	43,1	58	36,3	24	15,0	2	1,3	160
Carabobo	32	3,1	421	40,4	356	34,2	174	16,7	58	5,6	1.041
Cojedes	0	0,0	8	44,4	5	27,8	5	27,8	0	0,0	18
Delta Amacuro	0	0,0	0	0,0	0	0,0	0	0,0	0	0,0	0
Distrito Capital	18	4,1	115	26,2	144	32,8	105	23,9	57	13,0	439
Falcon	6	20,7	10	34,5	8	27,6	4	13,8	1	3,4	29
Guárico	0	0,0	1	25,0	2	50,0	0	0,0	1	25,0	4
Lara	11	3,1	127	35,7	110	30,9	69	19,4	39	11,0	356
Mérida	4	8,3	18	37,5	16	33,3	9	18,8	1	2,1	48
Miranda	73	3,9	758	40,1	551	29,1	326	17,2	183	9,7	1.891
Monagas	0	0,0	5	29,4	5	29,4	3	17,6	4	23,5	17
Nueva Esparta	12	7,8	68	44,4	44	28,8	20	13,1	9	5,9	153
Portuguesa	3	1,3	85	35,9	77	32,5	53	22,4	19	8,0	237
Sucre	0	0,0	13	68,4	3	15,8	2	10,5	1	5,3	19
Táchira	8	11,8	32	47,1	17	25,0	7	10,3	4	5,9	68
Trujillo	1	7,7	2	15,4	7	53,8	1	7,7	2	15,4	13
Vargas	0	0,0	2	7,7	15	57,7	4	15,4	5	19,2	26
Yaracuy	0	0,0	23	33,3	24	34,8	16	23,2	6	8,7	69
Zulia	7	3,6	78	39,8	71	36,2	27	13,8	13	6,6	196
Total General	224	3,6	2.254	36,3	2.025	32,6	1.168	18,8	535	8,6	6.206

Elaborado por: Themis Sandoval (2013) según datos del CONAPDIS (2012).

Tabla N° 11

Resumen distribución de personas con discapacidad insertadas al mercado laboral por grupo de edades a Diciembre de 2012

Grupos de Edades	Personas	%
15 a 20 Años	224	3,6
21 a 30 Años	2.254	36,3
31 a 40 Años	2.025	32,6
41 a 50 Años	1.168	18,8
51 a 60 Años	535	8,6
Total General	6.206	100

Elaborado por: Themis Sandoval (2013) según datos del CONAPDIS (2012).

Del colectivo de las personas con discapacidad insertados al mercado de trabajo, según los datos suministrados por el CONAPDIS a Diciembre de 2012, se pudo conocer que las personas pertenecientes al grupo de edad comprendidos entre los 21 y 30 años fueron los que mayor oportunidad han tenido, esto corresponde a 2.254 personas en el ámbito nacional; dentro de este grupo de personas, en la Entidades donde hay mayor representación se encuentran Sucre con el 68,4%, seguidos por Táchira con el 47,1% y Cojedes y Nueva Esparta con el 44,4%.

En segunda posición se encuentran las personas con discapacidad en edades comprendidas entre los 31 y 40 años de edad, perteneciendo a este grupo etareo 1.168 personas; dentro de este podemos encontrar a las entidades como Vargas con el 57,7%, Trujillo con el 53,6% seguido de Barinas con un 53,33% como las que cuentan con mayor participación de personas con discapacidad insertadas al mercado de trabajo; entre las que

tienen menor participación se encuentran Sucre con 15,8% , Táchira con 25% y Falcón con el 27,89%. Esto sin considerar a Amazonas y Delta Amacuro que no han insertado a ninguna persona y Apure que sólo cuenta con dos personas y que están representadas en el grupo etareo de 21 a 30 años de edad.

Cabe considerar que las personas con discapacidad con menor porcentaje de inserción laboral son las que se encuentran ubicadas en el grupo etareo de 15 a 20 años, con un 3,6% correspondiente a 224 personas, seguido de las que se encuentran en las edades comprendidas entre los 51 y 60 años, 8,6% (535 personas).

En otro orden de ideas, resulta importante estudiar la inclusión de las personas con discapacidad en el ámbito laboral por clasificación de las entidades de trabajo, por lo cual se catalogó la data tomando en consideración lo establecido por Méndez (2007) según los criterios: sector de actividad y la personalidad del propietario, definiendo cada uno de ellos en los cuadros N° 27 y 28 que se presentan a continuación:

Cuadro N° 27
Clasificación de las empresas según sector de actividad

Sector	Definición	Comprende
Primario	Empresa cuya actividad económica está relacionada con los recursos naturales.	Agricultura, actividad forestal, caza, pesca, actividad extractiva, granjas, entre otras.
Secundario	Empresas que se dedican a actividades industriales, es decir, actividades para la transformación de bienes.	Sector de la industria, construcción, producción de energía, entre otras.
	Empresas que se dedican a la prestación de servicios.	Comercio, transporte, administración, banca, seguros, enseñanza, sanidad, turismo, telecomunicaciones, entre otros.

Elaborado por Themis Sandoval a partir de Méndez (2007).

Cuadro N° 28
Clasificación de las empresas según personalidad del propietario

Personalidad	Definición
Pública	Cuando su propietario es el Estado o entidades de carácter público.
Privada	Cuando la empresa es propiedad de particulares.

Elaborado por Themis Sandoval a partir de Méndez (2007).

A continuación se presenta la distribución de las personas con discapacidad incluidas en el ámbito laboral, registradas y declaradas ante el CONAPDIS en el segundo semestre de 2012:

Tabla N° 12

Distribución de personas con discapacidad por sector de actividad según CONAPDIS

Entidad Federal	Primario	%	Secundario	%	Terciario	%	Total
Amazonas	0	0,00	0	0,00	0	0,00	0
Anzoategui	32	39,51	18	22,22	31	38,27	81
Apure	0	0,00	0	0,00	2	100,00	2
Aragua	19	1,44	980	74,02	325	24,55	1.324
Barinas	0	0,00	0	0,00	15	100,00	15
Bolivar	7	4,38	2	1,25	151	94,38	160
Carabobo	2	0,19	725	69,64	314	30,16	1.041
Cojedes	0	0,00	17	94,44	1	5,56	18
Delta Amacuro	0	0,00	0	0,00	0	0,00	0
Distrito Capital	28	6,38	192	43,74	219	49,89	439
Falcón	0	0,00	12	41,38	17	58,62	29
Guárico	0	0,00	0	0,00	4	100,00	4
Lara	59	16,57	128	35,96	169	47,47	356
Mérida	0	0,00	4	8,33	44	91,67	48
Miranda	1	0,05	1.142	60,39	748	39,56	1.891
Monagas	0	0,00	4	23,53	13	76,47	17
Nueva Esparta	0	0,00	11	7,19	142	92,81	153
Portuguesa	2	0,84	168	70,89	67	28,27	237
Sucre	0	0,00	12	63,16	7	36,84	19
Táchira	0	0,00	34	50,00	34	50,00	68
Trujillo	0	0,00	2	15,38	11	84,62	13
Vargas	0	0,00	1	3,85	25	96,15	26
Yaracuy	0	0,00	57	82,61	12	17,39	69
Zulia	1	0,51	48	24,49	147	75,00	196
Total general	151	2,43	3.557	57,32	2.498	40,25	6.206

Elaborado por: Themis Sandoval según datos del CONAPDIS (2012).

Tabla N° 13

Resumen de personas con discapacidad por sector de actividad CONAPDIS

Sector de Actividad	N° de Personas	%
Primario	151	2,4
Secundario	3.557	57,3
Terciario	2.498	40,3
Total General	6.206	100

Elaborado por: Themis Sandoval según datos del Conapdis (2012)

En las tablas N° 12 y 13 se puede observar que las personas con discapacidad insertadas en el mercado de laboral y declaradas por las entidades de trabajo para Diciembre de 2012 ante el CONAPDIS, están en su mayoría incluidas en el sector de actividad secundario, es decir, las dedicadas a la transformación de bienes o actividades industriales, entre las que se encuentran las de producción de alimentos, productos químicos, materiales, farmacéuticos, agroindustrial, construcción, entre otros. Cabe considerar que las Entidades Federales con mayor porcentaje de inserción de personas con discapacidad se encuentran: Cojedes (94%) seguido de Yaracuy con un 82,1% y Aragua con un 74,02%. Por otro lado, las Entidades Federales con menor inserción en este sector de actividad pertenecen a Apure, Barinas y Guárico que no han insertado a ninguna persona, seguido de Bolívar con el 1,25% y Vargas y Nueva Esparta con el 3,25%.

En segundo lugar, se encuentran las personas insertadas en las entidades de trabajo perteneciente al sector de actividad terciario, con un 40,25% de la población insertada y declarada para el semestre en estudio, es decir las

dedicadas al sector servicio, entre las que se encuentran las de comercio al mayor y detal, sector bancario, educativo, turismo, seguro, salud, telecomunicaciones, entre otros; siendo las Entidades Federales de Guárico, Barinas y Apure las que cuentan con el total de personas insertadas en este sector. Las menores insertadas son las que se encuentran en Cojedes (5,56%) y Yaracuy con el 17,39% de la población, sin tomar en cuenta a Amazonas y Delta Amacuro que no ha incluido laboralmente a ninguna persona con esta condición.

El resto de la población insertada en el mercado de trabajo se encuentra en entidades de trabajo perteneciente al sector primario, es decir las dedicadas a la explotación de los recursos naturales, entre las que se encuentran las del ramo de la agricultura, caza, pesca, actividad forestal, granjas y las de extracción de productos naturales; la Entidades que mayor proporción de personas con discapacidad han insertado laboralmente son Anzoátegui con el 39,51%, seguida por Lara con el 16,57 % y Distrito Capital con el 6,38%.

Es conveniente referir lo señalado por la Organización Panamericana de la salud (2012:31) que expresa que “en países de renta media, las oportunidades de empleo se concentran en el sector servicio y sus ingresos son 35% menos que los de la población no discapacitada”.

Tabla N° 14

Distribución de personas con discapacidad según personalidad del propietario según CONAPDIS

Entidad Federal	Pública	%	Privada	%	Total
Amazonas	0	0,00	0	0,00	0
Anzoategui	0	0,00	81	100,00	81
Apure	0	0,00	2	100,00	2
Aragua	0	0,00	1.324	100,00	1.324
Barinas	0	0,00	15	100,00	15
Bolivar	6	3,75	154	96,25	160
Carabobo	4	0,38	1.037	99,62	1.041
Cojedes	0	0,00	18	100,00	18
Delta Amacuro	0	0,00	0	0,00	0
Distrito Capital	63	14,35	376	85,65	439
Falcón	0	0,00	29	100,00	29
Guárico	0	0,00	4	100,00	4
Lara	0	0,00	356	100,00	356
Mérida	0	0,00	48	100,00	48
Miranda	9	0,48	1.882	99,52	1.891
Monagas	0	0,00	17	100,00	17
Nueva Esparta	8	5,23	145	94,77	153
Portuguesa	0	0,00	237	100,00	237
Sucre	0	0,00	19	100,00	19
Táchira	0	0,00	68	100,00	68
Trujillo	0	0,00	13	100,00	13
Vargas	1	3,85	25	96,15	26
Yaracuy	2	2,90	67	97,10	69
Zulia	6	3,06	190	96,94	196
Total general	99	1,60	6.107	98,40	6.206

Elaborado por: Themis Sandoval según datos del Conapdis (2012)

Tabla N° 15

Resumen distribución de personas con discapacidad por personalidad del propietario según CONAPDIS

Personalidad del propietario	N° de Personas	%
Público	99	1,6
Privado	6.107	98,4
Total General	6.206	100,0

Elaborado por: Themis Sandoval según datos del CONAPDIS (2012).

En las tablas N° 14 y 15 se evidencia que las entidades de trabajo pertenecientes a la personalidad privada, son las que mayor proporción de personas con discapacidad han declarado ante el CONAPDIS al segundo semestre de 2012, con un 98,4% de la población. Catorce de las veinticuatro Entidades Federales tienen el total del colectivo con discapacidad en dicho tipo de entidad laboral. Resulta interesante resaltar que el 14,35% de dicha población está incluida en entidades de trabajo con personalidad pública, siendo la de mayor proporción porcentual las registradas en la Entidad Federal Distrito Capital (14,35%).

Ante este resultado, finalmente la Gerente de Atención Integral del CONAPDIS, comentó que muchas personas con discapacidad han sido incluidas laboralmente en las entidades pertenecientes al Estado, es decir las entidades con personalidad pública, entre ellas los Ministerios, Alcaldía, Registros, organismos e instituciones, los cuales no han realizado el proceso de registro y declaración ante la mencionada institución.

C. En cuanto al objetivo N° 2, describir la posición de la Gerencia de Atención Integral para las Personas con Discapacidad del CONAPDIS con relación al proceso de inserción laboral de las personas con discapacidad,

fue aplicada una entrevista en el mes de Agosto de 2013 a la Gerente de Atención Integral de la institución, a continuación los resultados de la misma.

1. *Indicador: Actor Laboral Estado*

1.1. Apoyo del Estado a las personas con discapacidad para ser insertados en el ámbito laboral y las estrategias establecidas:

El papel o rol del Estado es fundamental para el desarrollo de políticas que permitan promover la participación del colectivo con discapacidad en los diferentes ámbitos de la vida a los cuales tiene derecho. El marco regulatorio establecido en nuestro país dispone, desde la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela (1999), Tratados, Pactos y Convenciones Internacionales, relativos a los derechos humanos de estas personas y la igualdad de las personas con discapacidad ante la ley; en su Capítulo V dedicado a los Derechos Sociales y de las Familias, se establece que el Estado con la participación solidaria de la familia y la sociedad, garantizará el derecho al ejercicio pleno y autónomo de las capacidades, su integración familiar y comunitaria y al disfrute del respeto, dignidad humana, equiparación de oportunidades, condiciones laborales, promoción de la capacitación y acceso al empleo acorde a sus condiciones (artículo 81). Conjuntamente con otras leyes descritas en el marco legal del presente trabajo de grado, regulan los medios y mecanismos que serán implementados por los organismos competentes en la materia, uno de ellos es el Consejo Nacional para las Personas con Discapacidad (CONAPDIS), quien ejerce funciones de ejecución de los lineamientos y políticas públicas a favor de las personas con discapacidad.

Entre las acciones implementadas por el Estado a través del CONAPDIS, se pudo conocer, por medio de la entrevista a la Gerente de Atención Integral del Consejo Nacional para las Personas con Discapacidad, que se han realizado alianzas entre la mencionada institución y los entes con competencia en la materia, como los son el Ministerio del Poder Popular para el Trabajo y Seguridad Social a través de las Agencias de Empleo y las Inspectorías del Trabajo distribuidas en el ámbito regional, el Instituto Nacional de Prevención, Salud y Seguridad Laboral (INPSASEL) y el Instituto Venezolano de los Seguro Sociales (IVSS), con el que actualmente se está tratando de llegar a un consenso a fin de que se actualice en función a Ley Orgánica del Trabajo, las Trabajadoras y los Trabajadores (2012) y la Ley para Personas con Discapacidad (2007).

Así mismo expresó, que conjuntamente con las Agencias de Empleo, las Comunas, a través de los Comités Comunitarios de las Personas con Discapacidad, organizaciones y colectivos de personas con discapacidad tal como lo establece el artículo 47 (LPPCD) se está recolectando información de este colectivo en edad de laborar. Es importante resaltar el trabajo de diagnóstico que están realizando los mencionados comités para determinar la cantidad de personas con discapacidad, sus condiciones de vida, sus carencias, las ayudas técnicas ergonómicas con las que cuenta o no y si son las adecuadas a su condición, las características del entorno, si este es accesible o no, el perfil, su formación, entre otros, importantes al momento de poder postularlos a las empresas para su ubicación en el mercado laboral.

Los Comités Comunitarios de Personas con Discapacidad, son las organizaciones de participación y protagonismo pleno del colectivo con la mencionada condición, encargado de ejercer funciones que permitan atender

y desarrollar las diversas potencialidades de dichas personas, organizar estrategias, ideas, propuestas, necesidades, entre otras y presentarlas ante los Consejos Comunales y Locales de Planificación Pública, por medio de sus voceros, quienes tienen un carácter ad-honorem, esto según lo establecido en el artículo 49 de la LPPCD (2007).

El objetivo principal de los comités comunitarios de personas con discapacidad están generar acciones tendientes a la integración de las personas con discapacidad con la comunidad y el mejoramiento de las condiciones de vida del colectivo, a través de las siguientes acciones, basado en lo referido en la mencionada ley en el artículo 50:

1. La elaboración y asesoría de proyectos en materia de discapacidad
2. La priorización de las solicitudes de las personas con discapacidad ante el Consejo Comunal y el Consejo Local de Planificación Pública, correspondiente
3. La coordinación con distintas instituciones públicas para la creación y fortalecimiento de canales o redes de información entre los diferentes comités.
4. La promoción de foros o charlas informativas y educativas inherentes al tema de las personas con discapacidad.

5. La creación y desarrollo de programas o actividades educativas, deportivas, culturales y recreativas.
6. La promoción de conformación de cooperativas, microempresas o cualquier otra forma asociativa que permita el empleo o inserción laboral a las personas con discapacidad.
7. La participación en la formación, ejecución y control de la gestión pública en el área de discapacidad correspondiente a su ubicación geográfica y base poblacional.
8. La contribución para la elaboración y el mantenimiento del registro de personas con discapacidad y de las instituciones dedicadas a su atención integral.
9. La contribución para el registro de las personas con discapacidad en condiciones de ingresar al mercado laboral, cuya información debe ser enviada a la unidad municipal de personas con discapacidad correspondiente.

Son una instancia de participación, creada para propiciar acciones que permitan la inclusión del colectivo que los agrupa a la comunidad y el mejoramiento de su calidad de vida. Su participación se hace por medio de voceros y voceras elegidos a través de una comisión electoral, quienes serán electos por la Asamblea de Ciudadanos, en votación directa y secreta, pudiendo ser postulados por personas con discapacidad o familiar, que viva en la comunidad, al menos con seis meses de residencia en ella, mayor de

quince años de edad, inscrito en el Registro Electoral Permanente (en caso de ser mayor de edad) y tener disposición para trabajar en la comunidad. Sus funciones van desde la elaboración y asesoría de proyectos en la materia, promoción de actividades de sensibilización, educación, deporte, actividades culturales y recreativas para el sector, diagnósticos, registro de personas con discapacidad ante la institución y ante los entes a fin de acceder al empleo.

Otras de las estrategias que el Estado ha promocionado a favor del colectivo con discapacidad, es el Programa de Fortalecimiento de la Familia, siendo esto fundamental *ya que no se puede trabajar con la inclusión laboral de las personas con discapacidad, si no se aborda inclusive el entorno familiar; antes nos pasaba que los postulábamos, sobre todo las personas con discapacidad cognitiva, y si lograban ingresar a la empresa (porque muchas de ellas sus padres no los dejaban), las madres al poco tiempo los retiraban por miedo a que le hiciesen algo, por tutela, paternalismo, entre otros. Otras personas con discapacidad, con otro nivel de dependencia, por ejemplo con discapacidades auditivas, acondroplasia (baja talla) y múltiples, también le sucedían lo mismo.*

Debe señalarse que la entrevistada hizo hincapié sobre la relevancia de trabajar con los familiares el tema de la inclusión social y laboral de la persona con discapacidad, haciéndoles comprender que tienen una condición y que requieren ser parte de la sociedad en todos sus entornos teniendo derecho a una seguridad social. Igualmente, hizo referencia a las personas que adquieren una discapacidad, que inclusive es mucho más difícil asumirla en la familia, caso por ejemplo, *el que se transporta utilizando una silla de ruedas, que debe reconocer esa nueva condición, que va a tener*

que andar utilizando una rampa, aprender inclusive a hacer caballitos con ella, que tiene el derecho a seguir con su vida, de seguir adelante, y que la familia como tal no debe limitarlo. Indicó que antes el proceso era muy excluyente, y que la familia empezaba diciendo que su hijo había nacido con una discapacidad por lo cual lo protejo, y protegerlo era esconderlo, excluirlo, y en estos años lo que se ha tratado es de visibilizarlos.

De allí pues que, el Programa de Fortalecimiento a la Familia, funciona con un equipo multidisciplinario, que inclusive permite realizar alianzas con otras instituciones pertenecientes a la red de protección social y a las grandes misiones, entre las que se pueden destacar Hijos de Venezuela y Amor Mayor, y como a través de ellas podemos apoyarnos; la idea sería que los beneficios establecidos por el Estado lleguen a quien no va a poder insertarse, teniendo así un abanico de posibilidades para apoyar a las personas con discapacidad.

Con respecto al tema, la Coordinadora de Trabajo Social del CONAPDIS, afirmó en un evento realizado en 2011, que el objetivo del programa es fortalecer el núcleo familiar, tratando en primer lugar a las emociones, enseñando a las familias a ver la discapacidad como una manera de vivir y no como un problema. "Los derechos de las personas con discapacidad deben comenzar a reivindicarse en el hogar. No se trata de cambiar su condición, sino cambiar su entorno". (Observatorio Estatal de la Discapacidad; 2011,s/p)

1.2. Estrategias establecidas por el Estado a fin de mejorar el proceso de formación de las personas con discapacidad.

La Constitución de la República Bolivariana de Venezuela (1999) dentro de los principios establece que la educación y el trabajo son elementos fundamentales para alcanzar el desarrollo como persona y el bienestar como tal. La Ley para Personas con Discapacidad (2007) ratifica en su artículo 16, que las personas con esta condición tienen derecho a la educación regular “básica, media, diversificada, técnica o superior, formación preprofesional o en disciplinas o técnicas que capaciten para el trabajo”, para ello el Estado (artículo 18):

... regulará las características, condiciones y modalidades de educación, atendiendo las cualidades y necesidades individuales de quienes sean cursantes o participantes, con el propósito de brindar, a través de instituciones de educación especializada, la formación y capacitación necesaria, adecuada a sus aptitudes y condiciones de desenvolvimiento personal, con el propósito de facilitar la inserción a la escuela regular hasta el nivel máximo alcanzable en el tipo y grado de discapacidad específica.

En relación al tema, la Gerente de la institución afirmó sobre las alianzas realizadas con el Ministerio del Poder Popular para la Educación, Ministerio para la Educación Universitaria y con el Instituto Nacional de Cooperación Educativa Socialista (INCES) para brindarles la oportunidad a las personas con discapacidad de incorporarse al sistema educativo. Igualmente el CONAPDIS promueve la formación facilitada por organizaciones y colectivo de y para personas con discapacidad, como son los casos de las Asociaciones de Ciegos y el Centro de Formación Socialista Profesional para las Personas con Discapacidad (CEFPRODISC), con la finalidad de formar profesionalmente a las personas con discapacidad para su inserción productiva y laboral.

Es importante resaltar que el CEFPRODISC (2008), nace como una propuesta de formación y habilitación, creada con el objetivo de “promover la igualdad de oportunidades y condiciones para las personas con discapacidad. Además, de formar a las personas con discapacidad en oficios productivos y administrativos que garanticen su autogestión e inserción en la sociedad y al campo laboral, sin discriminación alguna” (s/p). La población que atiende son personas en edades comprendidas entre los 17 y 55 años con discapacidad intelectual, auditiva, visual, neuromuscular esquelética. Aparte de la formación que ofrecen a las personas con discapacidad, también facilitan información al sector público, privado y mixto para mejorar la accesibilidad de los entornos, la formación y organización de las personas con discapacidad para la construcción de procesos socio productivos, impulso de la inclusión socio laboral de las personas con discapacidad en empleos dignos, sanos y seguros, la promoción de la ley que ampara a dicho colectivo, entre otros. Hoy funciona en Distrito Capital y en los estados Miranda, Aragua, y Zulia; a través de alianzas intersectoriales.

Así mismo contamos con la División de Rehabilitación Ocupacional del Ministerio del Poder Popular para el Trabajo que brinda atención y formación a personas con discapacidad en diversos cursos entre los cuales se encuentran: computación básica, programa Jaws (para personas con discapacidad visual), reparación de celulares, panadería, repostería, reparación de electrodomésticos, lencería, asistente personal, atención al público, serigrafía, técnicas de oficina, auxiliar de educación inicial, mecánica y reparación de motos, reparación de computadoras, peluquería, tapicería, electricidad básica, plantas medicinales, construcción, técnicas de uñas modernas, entre otros. Brindan asesoría al sector empleador y conjuntamente con los Centro de Encuentro de Formación y Trabajo

(antiguamente Agencias de Empleo) con el fin de promover la formación profesional en áreas demandadas por el proceso productivo.

Cabe destacar que la Gerente hizo referencia a los talleres laborales, que en el tiempo han permitido ser una opción para la formación de las personas con discapacidad cognitiva, desarrollando competencias relacionales y personales y habilidades; indicando que el Ministerio de Educación establece actualmente un cambio de estrategia en cuanto al proceso de aulas integrales e incorporarlos en el sistema de educación convencional. En este sentido los padres también *tienen la posibilidad de incorporarlos a los programas de formación establecidos por el INCES y el CEFPRODISC permitiéndole la formación de otras competencias claves para su incorporación en las diversas modalidades de empleo a las que más adelante se hará referencia permitiendo así su habilitación, e inclusión socio-laboral.*

La entrevistada mencionó que adicionalmente *se han estado estableciendo alianzas con universidades, comunas y empresas; entre las que se encuentran la Universidad Bolivariana de Venezuela, Universidad Simón Rodríguez, Colegio Universitarios José Lorenzo Pérez Ancive, y otros colectivos, Consejos Comunales y Comunas; entre otros, para implementar programas de formación para las personas con discapacidad y desarrollar programas de formación en materia de discapacidad y prevención integral de la discapacidad.*

En este orden de ideas, y para complementar lo planteado por la entrevistada, cabe considerar lo establecido por el Ministerio del Poder Popular para la Educación Universitaria (2011) en relación con la creación de

la Unidad para la Igualdad y Equiparación de Oportunidades de las Personas con Discapacidad en la Educación Universitaria (UNIDIVE) en las diversas instituciones instando al “compromiso para generar acciones directas para la integración de estudiantes con discapacidad en la educación universitaria” ... estas unidades se deben “constituir formalmente, mediante una resolución del Consejo Directivo, en base a la Resolución N° 3745, publicada en Gaceta Oficial N° 39.240 del 12 de agosto de 2009” (s/p), la misma indica las pautas complementarias relacionadas con la equidad en el ingreso de las personas con discapacidad a las Instituciones de Educación Universitaria.

Así mismo, la entrevistada informó que el Ministerio del Poder Popular para la Educación Universitaria, estableció como una prioridad la inclusión del 2% de estudiantes con discapacidad en las universidades públicas y privadas, evidentemente con las competencias necesarias para el estudio de la carrera.

Finalmente destacó que el CONAPDIS ha llegado a convenios y alianza con la Universidad Bolivariana de Venezuela, Universidad Nacional Abierta, a fin de implementar formación en materia de discapacidad. Con el Colegio Universitario José Lorenzo Pérez (Dirección de Posgrado) se realizó un diplomado en discapacidad del que hace poco salió graduado el primer grupo formado con herramientas andrológicas en la materia a fin de facilitar la formación de personas con diversas discapacidades; con la Universidad Simón Rodríguez (CEPAL) se viene realizando un Diplomado de formación de Facilitadores y Promotores Sociales (en su mayoría personas con discapacidad) con el objetivo de promover y fortalecer el diagnóstico y organización comunitaria; así como la atención de las personas con discapacidad y prevención integral de la discapacidad. A la fecha se han

formado ciento cincuenta (150) Facilitadores y Promotores en los Estados: Distrito Capital, Vargas, Miranda, Aragua, Carabobo, Monagas, Sucre, Anzoátegui, Zulia, Falcón, Lara, Yaracuy y Portuguesa y se pretende cubrir todos los estados en este año. Estos facilitadores tienen la responsabilidad de formar cada uno por lo menos diez (10) promotores más, los cuales serán certificados por la mencionada universidad.

1.3. Apoyo que le ha brindado la institución o en este caso el Estado, al sector empleador para insertar laboralmente a las personas con discapacidad.

La Ley para las Personas con Discapacidad (2007) establece en su artículo 28, que “los órganos y entes de la Administración Pública Nacional, Estatal y Municipal, así como las empresas públicas, privadas o mixtas, deberán incorporar a sus planteles de trabajo no menos del 5% de personas con discapacidad permanente, de su nómina total”, cabe considerar que los cargos asignados no deben impedir su desempeño, tener obstáculos para su acceso ni exceder de sus capacidades.

Por lo anterior, la Gerente de Atención Integral del Consejo Nacional para las Personas con Discapacidad manifestó que el enfoque que tiene el país ante el proceso de inclusión laboral de las personas con discapacidad, *es humanista social, que nos llama a adecuar los puestos de trabajo en función de las características y capacidades de las personas; por lo cual brindamos como institución y conjuntamente con otras, como el Ministerio del Poder Popular para el Trabajo, asesoría directa al sector empleador, a fin de adecuar los perfiles de cargo, el trato adecuado hacia las personas con discapacidad y la adecuación de los entornos para hacerlos accesibles.*

El enfoque humanista social que se está trabajando en el país está enmarcado en la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela (1999), relató la entrevistada, y en el Plan Simón Bolívar, donde se establecen los principios de inclusión social de los venezolanos, las venezolanas y los extranjeros que residan en el país, sobre todo en el tema de discapacidad que es bien amplio, ratificado este en la Ley Orgánica del Trabajo, las Trabajadoras y Trabajadores (LOTTT) y en la Ley para las Personas con Discapacidad. En relación a la LOTTT, indicó que es una ley amplia, que reconoce la diversidad y la integración y que protege a la familia que tiene un hijo con discapacidad con un alto grado de dependencia.

Resulta relevante mencionar la noticia presentada en la página del CONAPDIS (2013) en el marco de la 68° Asamblea General de las Organización de las Naciones Unidas (ONU), informando que 24 de Septiembre de este año, Venezuela suscribió la Convención Internacional de los Derechos de las Personas con Discapacidad, entrando en vigencia el 24 de Octubre de 2013 conjuntamente con los objetivos de desarrollo del milenio para el 2015, ratificando así el compromiso del Estado Venezolano con este sector de la población.

Otro aspecto importante a considerar ha sido la creación de diferentes modalidades de empleo fundamentadas en el Reglamento de la Ley de Personas con Discapacidad, basado esto en el artículo 292 de la LOTTT (2012) que expresa “Las normas que rigen las relaciones laborales de los trabajadores y trabajadoras con discapacidad serán establecidas en la ley correspondiente, en todo lo que les sea favorable” y en las Convenciones Internacionales suscritas por la Nación, que establecen como aspecto prioritario la garantía que se le debe brindar al colectivo con discapacidad de

un trabajo digno, seguro y en igualdad de condiciones y oportunidades. A continuación se detallan las mismas:

Cuadro N° 29

Modalidades de Empleo para Personas con Discapacidad en Venezuela

Empleo directo	A realizarse dentro de las instalaciones de la empresas ubicados en espacios accesibles, adecuados a su condiciones y discapacidad.
Empleo por Casa	Aquel que por sus características se puede desarrollar en el hogar de la persona con discapacidad según el tipo de actividad a desarrollar.
Empleo Delegado a Asistido	Desarrollado a través de proyectos relacionados con la prevención, atención, formación y recreación de personas con discapacidad y sus familiares, los cuales deben estar avalados por el CONAPDIS.
Empleo con Apoyo Integral o Protegido	Modalidad establecida con prioridad para la población con discapacidad intelectual y discapacidad múltiple con alto grado de dependencia; que por sus características y condiciones es de difícil ubicación en un puesto de trabajo directo, ya que requiere de apoyo de especialista y de espacios protegidos y controlados.

Elaborado por Themis Sandoval (2013) a partir de Vielma (2012).

En relación al empleo por casa, la entrevistada reseñó que han sido insertados al campo laboral en esta modalidad personas a realizar tareas relacionadas con la tele venta, maquilerías, mantenimiento y reparación de computadoras, manejo de páginas web, ingenieros de proyectos; entre otras, que han permitido que personas con discapacidad músculo esquelética, a quienes les es difícil emplearse por las barreras arquitectónicas y de infraestructura existente, puedan tener un empleo digno acorde con sus capacidades.

El empleo delegado o asistido ha permitido desarrollar programas para insertar al campo de trabajo a personas con discapacidad para realizar labores como promotores sociales, asistentes integrales, recreadores, promotores deportivos, asistentes administrativos y cualquier otro programa desarrollado con apoyo de colectivos de personas con discapacidad, instituciones, organizaciones que laboran en función de la población con discapacidad, los cuales deben estar inscritos y avalados por el CONAPDIS. Las personas insertadas en esta modalidad reportan directamente a la empresa contratante siendo avalado por el supervisor inmediato (facilitado por la institución) listado de asistencia y reporte de actividades. Resulta importante resaltar que los mismos deben reportar por escrito la ruta de movilización tal como lo establece la Ley Orgánica de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo (2005).

La entrevistada expuso que esta modalidad de empleo ha permitido desarrollar una labor importante en la comunidad, contribuyendo inclusive a crear nuevos programas, entre los que se encuentra el de asistentes integrales, en el que sus participantes realizarían labores en conjunto con los Comités Comunitarios, quienes se encargarían de suministrarle información sobre la situación de discapacidad de los habitantes para que puedan ellos realizar labores de prevención y de educación en cuanto al tratamiento de las escaras de las personas con discapacidad que se transportan en silla de ruedas o se encuentran en condición de estar en cama o adultos mayores. Igualmente realizar labores de inclusión a las actividades como la recreación, club de abuelos, apoyo para otras actividades relacionadas a la seguridad social y situación de salud, entre otros.

El empleo protegido como modalidad, también ha permitido la inserción laboral de personas con discapacidad con compromiso intelectual importante, para ello se han incorporado tanto instituciones públicas (talleres laborales) como privadas avaladas por el CONAPDIS, que conjuntamente con la intervención de especialistas, le han brindado la oportunidad de contar con un empleo digno a esta población, concediéndole la posibilidad de habilitarse y rehabilitarse. Es importante resaltar que a estos trabajadores se les debe incorporar a todas las actividades de socialización previstas en la empresa contratante, teniendo en cuenta que a ellos se les debe hacer seguimiento como cualquier otro trabajador de la empresa.

Dentro de estas perspectivas, resulta oportuno destacar, que otros programas de inserción laboral que se han estado desarrollando se han basado en la alianzas con diversas instituciones nombradas anteriormente que han formado a las personas con discapacidad en oficios y han permitido que ellos, con apoyo del CONAPDIS, de colectivos de personas con discapacidad, y organizaciones de y para personas con discapacidad elaboren sus proyectos socio-productivos, tales como los casos desarrollados en el Estado Aragua, relacionados con la elaboración de alimentos sin gluten para las personas con autismos, celíacas y diabéticas, a quienes luego de su formación, se les apoyó con los insumos y formaron su unidad productiva, brindado a la comunidad donde operan la oportunidad de adquirir los productos a menor costo. Igualmente se creó el proyecto de chocolatería, luego que un chef facilitó el proceso de aprendizaje en el oficio donde participaron personas con diversas condiciones incluyendo adultos mayores quienes igualmente formaron su unidad productiva.

En definitiva, y tal como lo afirmó la Gerente de Atención Integral del CONAPDIS en un comunicado enviado a las diversas empresas a nivel nacional (2012):

... estas modalidades de empleo responden a las carencias de accesibilidad urbana y rural, inadecuados medios de transportes en todo el territorio nacional, entornos empresariales poco accesibles, empresas de alto riesgo, carencia de puestos de trabajos dignos y seguros que nuestra población pueda realizar dentro de las empresas, poca preparación académica de la población con discapacidad producto de la exclusión social; entre otras (p. 4).

Dentro de este orden de ideas, es significativo señalar lo manifestado por los representantes del sector empleador entrevistados, señalando que el apoyo que han recibido de la institución ha estado enmarcado en las visitas destinadas a conocer la realidad de la entidad de trabajo en cuanto al proceso de inserción laboral de las personas con discapacidad, facilitar charlas para sensibilizar inicialmente al equipo de trabajo de los Departamentos de Recursos Humanos y Salud y Seguridad Laboral, quienes son los responsables directos de reclutamiento y selección de los candidatos a insertar y posteriormente a todas y todos los trabajadores de la empresa.

Cabe destacar que en su mayoría reseñaron que han recibido de las Unidades Municipales del CONAPDIS listado del colectivo con discapacidad dispuestos a laborar en las distintas modalidades aprobadas por la institución. En caso del apoyo de las Agencias de Empleo también han recibido información al respecto.

En relación a la modalidad de empleo utilizada para la inclusión laboral de las personas con discapacidad, el total de las entidades de trabajo han insertado de manera directa a las personas, exceptuando dos de ellas, una perteneciente al sector de actividad secundario dedicado a la producción de alimentos que han incorporado adicionalmente a dos Promotores Sociales, con un nivel educativo universitario, certificados como personas con discapacidad visual grado 3 y 4, quienes realizan trabajos relacionados con la educación de personas con discapacidad en la comunidad donde hace vida la entidad, apoyando a la misma en las actividades de sensibilización y concienciación de los trabajadores con este tema. Es primordial destacar que los mismos mantienen contacto y reporte directo al CONAPDIS y a la entidad de trabajo contratante.

La otra entidad perteneciente al sector de actividad terciario, dedicada a la comercialización al mayor en el mercado de telas, quienes compartieron la inserción laboral de personas con discapacidad directa con la inclusión de cuatro trabajadores con discapacidad intelectual en la modalidad de empleo protegido en una institución privada autorizada por el CONAPDIS, quienes son habilitados en la misma, compartiendo labores de aprendizaje y elaborando muestrarios de telas para los clientes, clasificando el material, por colores y por tipo de telas según programa.

1.4. Concepción del proceso de adecuación del país para garantizar la accesibilidad y transitabilidad para las personas.

La Convención de los Derechos para las Personas con Discapacidad (2006) ratificada por nuestro país en Septiembre de 2013, como se mencionó con anterioridad, establece que la accesibilidad es un derecho que implica la

oportunidad que tiene una persona para ingresar, transitar y permanecer de modo seguro, confortable y autónomo a cualquier lugar. La ONU (1997), tal como se presenta en el marco teórico de la presente investigación, plantea que la accesibilidad es un tema que nos afecta a todos por igual y que permite incrementar la posibilidad de inclusión de este colectivo a los ámbitos a los que tiene derecho.

En nuestro país, las normas COVENIN relacionadas con el tema de adecuación de la accesibilidad y transitabilidad para las personas no son nuevas, así lo expresó la Gerente entrevistada, haciendo referencia a cómo lamentablemente se han otorgado permisos sin el debido cumplimiento de las mismas; así mismo resaltó que se ha logrado construir rampas y mejorar accesos en el país, pero luego las personas colocan kioscos, autobuses o simplemente estacionan motos o vehículos en los puestos de estacionamientos demarcados para el uso de personas con movilidad reducida; por lo cual este trabajo debe realizarse de manera conjunta y es por ello que se han estado realizando talleres para las personas encargadas de planificar el urbanismo, para los trabajadores de las alcaldías, a los miembros de las comunas y a las personas responsables de la construcción de viviendas, sobre todo al sector del Estado, quien es el que construye más viviendas para nuestro pueblo venezolano.

La entrevistada, seguidamente mencionó que *existe un paradigma de que las normas técnicas destinadas a la accesibilidad y transitabilidad son para las personas que utilizan una silla de ruedas, cosa que es incorrecta, esas normas están diseñadas para todos y para la seguridad industrial y la prevención. El trabajo de concienciación es desde todos los sectores a fin de que se respete el derecho de todas las personas.*

Dentro de esta perspectiva, es importante resaltar que las barreras urbanísticas limitan de manera importante el desplazamiento y desenvolvimiento de las personas con movilidad reducida y discapacidad visual.

1.5. Prevención de la discapacidad.

Entre uno de los aspectos considerados en el Capítulo II destinado a la Educación, Cultura y Deportes es el tema de la educación para la prevención de la discapacidad, por lo cual el Estado promoverá la salud y calidad de vida, dándole prioridad a la prevención de la adquisición de ellas; para ello utilizará diversos recursos y promulgará instrumentos legales necesarios.

En virtud de lo mostrado anteriormente, la Gerente de Atención Integral del Consejo Nacional para las Personas con Discapacidad, informó que como institución, uno de los objetivos planteados es la inclusión social de las personas con discapacidad en cada uno de los entornos a los que tienen derecho por el simple hecho de ser personas, para ello se trabaja en la creación de misiones y programas como los de Barrio Adentro I , que permitió realizar un primer diagnóstico de la situación de las personas con discapacidad en el país, de allí la respuesta del Estado en la creación de Barrio Adentro II y III, en el que se ofrece la rehabilitación necesaria basada en ese primer estudio; la creación de los centros de diálisis para brindarle atención a las personas con patologías renales, la creación del cardiológico infantil, el primero en América Latina, dado los resultados de la tasa de mortalidad infantil por cardiopatías genéticas; el centro de genética comunitaria (segundo en América Latina y totalmente gratuito) que permite diagnosticar previamente la condición en la que viene un hijo, o determinar

en caso de los cruces entre familias la prevención de la discapacidad. Igualmente la Misión José Gregorio Hernández para realizar el estudio y visita casa a casa de los casos más críticos de personas con discapacidad.

Dentro de este orden de ideas, refirió la importancia de la prevención tanto en el ámbito nacional como dentro de las empresas, realizando campañas de comunicación y formación para disminuir la ocurrencia de las discapacidades incluyendo la prevención desde antes de la concepción misma.

Prevenir la discapacidad implica actuar a tiempo, adelantarse a la aparición de esta, en fin de generar acciones tendientes a disminuir o erradicar las causas que la producen.

1.6. Fiscalización por parte del CONAPDIS a las empresas.

El proceso de Inspección por parte del CONAPDIS es un procedimiento que realiza la institución a fin de verificar el cumplimiento de la legislación en la materia. La Gerente de Atención Integral de la institución destacó que el año pasado se incorporaron los fiscales, ya que a partir de la aprobación de la ley, se otorgó un plazo de tres años para que las empresas públicas, privadas o mixtas adecuaran sus entornos y para que las instituciones con competencia (CONAPDIS Y MINPPTRASS) pudiesen hacer las labores de sensibilización y concienciación y así facilitar el proceso de inserción laboral de este colectivo. *Tener al equipo haciendo esas labores a partir de la aprobación de la ley no iba a facilitar el proceso, sobre todo por el cambio de paradigma.*

El equipo de Inspectores que se incorporó tiene como objetivo establecer mecanismos de seguimiento al cumplimiento de la ley, de asesoría y orientación al sector empresarial. De las inspecciones realizadas a la fecha se ha podido constatar que hay empresas *que han querido hacer y lo han hecho muy bien, incluso excediendo el 5% de personas con discapacidad de la nómina, y que están dispuestos a incluir un mayor número, esto producto de la venta de las capacidades y no de las discapacidades y del comportamiento que el colectivo ha tenido al ser incluido en el campo laboral.* Es importante destacar que la entrevistada indicó que hay un grupo importante de empresas que han hecho caso omiso a la LPPCD y a otras leyes, por lo cual hay que iniciar el proceso de Inspección como lo establece la ley. El proceso de penalización se le hará a las que han hecho caso omiso a los llamados, por lo cual hay que aplicarle la sanción establecida. *El producto de las multa, según la ley, se contempla para la adquisición de ayudas técnicas ergonómicas que permitirán mejorar la condición de vida de las personas con discapacidad que se incorporan al ámbito laboral, educativo, social, y niños o adultos que las requieran.*

Otro mecanismo al que hizo mención la Gerente es el proceso de contraloría social, formando así a los Delegados de Prevención para que puedan ser controladores, voceros y voceras de los Comités de las Personas con Discapacidad. A la fecha hay un poco más de 1.200 Delegados de Prevención capacitados en Distrito Capital, Miranda y Vargas, teniendo planificado ir a otros Estados para formarlos. *Los mismos se han convertido en aliados de los empresarios, brindando asesoría para generar entornos accesibles y puestos de trabajo dignos y seguros para las personas con diversas discapacidades.* Así mismo se organizan jornadas de asesoría de entornos accesibles para centro comerciales, sitios públicos, teatros, aceras

y transportes a fin de incidir en mejorar las condiciones de accesibilidad para todas y todos.

En relación al tema de la Inspección, ocho de los doce representantes de las entidades de trabajo entrevistadas expresaron haber sido fiscalizados por el equipo del CONAPDIS, de las cuales, cuatro indicaron cumplir con la cuota correspondiente al 5% de inserción laboral de personas con discapacidad tal como lo establece el art. 28 de la Ley para Personas con Discapacidad (2007), tres de ellas pertenecientes al sector terciario y una al sector secundario, el resto manifestó que se les brindo asesoría y se les estableció un plazo para poder cumplir con la cuota correspondiente.

1.7. Sugerencias recibidas como institución de las personas con discapacidad.

El proceso de inserción laboral de personas con esta condición es prácticamente novedoso para las entidades de trabajo en nuestro país; por lo cual se convierte en una oportunidad de aprendizaje para todas las partes involucradas; ante esto se pueden generar sugerencias por parte de los incluidos que serán base para realizar los ajustes pertinentes a fin de garantizar que este se dé de manera adecuada.

La entrevistada relató que como institución han recibido pocas quejas o sugerencias por parte del colectivo con discapacidad insertados al mercado laboral; las que se han recibido están basadas en trato inadecuado hacia ellas, ubicación o reubicación en puestos de trabajo; esta última porque luego que la persona adquirió la discapacidad han tenido que ser reubicadas en otros puestos de trabajo cambiando, en la mayoría de los casos, de

proceso productivo al administrativo, generando esto un cambio en cuanto a los horarios, turnos o carga de trabajo que inciden en los ingresos y beneficios que tenían. Lamentablemente las personas con discapacidad adquirida en ese momento no perciben que su cambio es para mejorar su condición, sino que lo asumen como una desmejora.

Otro caso interesante es la práctica inadecuada que están haciendo algunas empresas, las cuales registran y declaran hoy a las personas con discapacidad, llevan las carpetas ente las instituciones respectivas (CONAPDIS, Oficina de Empleo e Instituto Nacional de Estadísticas) y antes de culminar el período de prueba legal, retiran al trabajador, quedando aparentemente solvente por el resto del semestre. *Ante esto y conjuntamente con representantes del MINTRASS, se realiza seguimiento permanente y se cuenta con los Contralores Sociales en materia de discapacidad quienes nos informan sobre todo lo relacionado con la inclusión y continuidad laboral de las personas con discapacidad y conjuntamente con el INPSASEL se están generando acciones para sancionar a las empresas que incurran en tan delicada acción.*

1.8. Sugerencias recibidas como institución por parte del sector empleador hacia las personas con discapacidad.

Al abordar el tema, la Gerente entrevistada destacó que, más que quejas hacia el colectivo con discapacidad incluido, lo que hay es dudas respecto al trato adecuado, como entenderlo, sobre todo en el caso de las personas con discapacidad intelectual y psicosocial, que resultan ser los de mayor complejidad, debido a que algunas empresa han insertado a personas con discapacidad sin haberse sensibilizado hacia el tema, o por no haber recibido

formación, esto evidentemente trae inconvenientes, por lo que ha tocado empezar con el proceso de formación del equipo de capital humano y luego a los trabajadores.

Han sido pocos los casos de trabajadores insertados que no han querido trabajar, aprovechándose de su condición. Es por ello que desde cada una de las unidades del CONAPDIS ubicadas en las regiones, hemos estado reuniendo a las personas con discapacidad para explicarles sus derechos pero también sus deberes. Igualmente se ha estado haciendo con los padres a fin de que permitan que sus hijos puedan insertarse en el campo laboral, como anteriormente se expresó.

1.9. Rol desempeñado por el Actor Laboral Estado.

En relación a la expectativa del rol que debe desempeñar el Estado en el proceso de inserción laboral de personas con discapacidad, los representantes de las entidades de trabajo entrevistados resaltaron:

- Unificar criterios entre los lineamientos del CONAPDIS y el Ministerio para el Poder Popular para el Trabajo y los CET (las Agencias de Empleo regionales) garantizando así la congruencia y coherencia de las acciones.
- Efectuar mayor seguimiento al proceso de inserción y socialización de las personas con discapacidad.
- Realizar mayor seguimiento en cuanto a las personas con discapacidad intelectual insertadas en las entidades de trabajo en la modalidad de empleo directo, reactivando las labores que antes realizaban los equipos de integración laboral que lamentablemente ya no funcionan y resultaron ser de gran apoyo para estos procesos.

- Realizar más campañas informativas y comunicacionales por las diversas vías que permitan que los diferentes sectores conozcan los deberes y los derechos de los trabajadores con discapacidad.
- Generar programa de formación para el personal con discapacidad insertados así como para los compañeros de trabajo.
- Formar a los funcionarios a fin de que conozcan la realidad de sector empleador y las personas con discapacidad.
- Concienciar de manera masiva a los sectores de educación media y superior a fin de que permitan la participación de las personas con discapacidad y puedan formarse y a su vez se forme a los jóvenes para que acepten la diversidad.
- Facilitar los procesos en toda su dimensión, siendo promotores de soluciones y generando incentivos a la inserción, pudiendo ser el caso, por ejemplo, *el de reducir impuestos por cumplimiento de cuota*.
- Organizar, conjuntamente con representantes del PASDIS, jornadas de calificación y certificación de personas con discapacidad ya que en muchas entidades de trabajo insertamos a personas con las calificaciones y el sistema actual no nos lo está aceptando. Resulta importante comunicar por diversos medios las fechas de estas jornadas en todas las ciudades

D. En relación al objetivo N° 3, contrastar la experiencia de la inserción laboral de personas con discapacidad desde la mirada del ente responsable en el ámbito nacional y de entidades de trabajo destacando las estrategias claves y los obstáculos, se presentan a continuación los siguientes resultados.

2. Indicador: Actor Laboral Sector Empleador.

Las estrategias que genere el sector empleador para la inclusión de las personas con discapacidad y manejo de las mismas son fundamentales. Para la OIT (2001), la contratación de estas personas redundará en su beneficio, pudiendo aportar significativamente en el lugar de trabajo, en puestos de trabajo que correspondan a sus capacidades y competencias.

2.1. Inserción laboral de personas con discapacidad: ¿Por filosofía o por obligación?

Ante esta disyuntiva, la Gerente entrevistada expresó su opinión, señalando que *el sector empleador por un lado ha insertado a personas con discapacidad a su nómina por obligación, pero por el otro lado, y producto de reuniones en diferentes encuentros con el mismo, han compartido con nosotros que consideran que es una de las leyes mejores estructuradas, humanista, y que apuestan por ella, ya que ninguna persona está exenta de adquirir una discapacidad. La experiencia en cuanto a la inserción de este colectivo ha sido de gente comprometida, cumplida y responsable. Por lo cual su posición cambia cuando inserta a su primer grupo a la empresa.*

En relación a las empresas que no están cumpliendo con la inserción del colectivo con discapacidad, que la entrevistada planteó que no han podido acceder a ellas aún, ya que *el equipo del CONAPDIS es pequeño; sin embargo considera que a las que le han llegado y sensibilizado ha sido un proceso ganar – ganar, en las que están comprometidas, y si no han cumplido con la cuota, están trabajando en eso y en el de la adecuación de su infraestructura.*

En este orden de ideas, la Gerente destacó que las entidades de trabajo que aún no han incluido a las personas con discapacidad, *sienten que los van a becar, que no van a trabajar, pero es parte del trabajo de concienciación que deben seguir haciendo. Ello pasa por los cambios de paradigma del enfoque médico asistencial que los considera enfermos y con minusvalía, trascendiendo al enfoque humanista social, centrado en sus capacidades y competencias y evaluando el entorno social y físico que los limita y excluye. Establecer nuestros criterios y no limitarnos a los de la Organización Mundial de la Salud, donde evalúan deficiencias, condiciones y discapacidades, tal como se reflejó en el Censo Nacional, el cual incorpora elementos de salud, generando confusiones y determinando como primera discapacidad la visual y cardiovascular, cuando en realidad no es así. Por ello, debemos unificar criterios y establecer lineamientos claros, que nos permitan definir políticas públicas en materia de salud y discapacidad.*

Dentro de las referencias emitidas por los representantes de las entidades de trabajo, siete de ellos mencionaron que en las mismas existe una filosofía establecida a favor de la inserción laboral de las personas con discapacidad, basada ella en la declaración de principios y valores entre los que se encuentran: la política de no discriminación, valores como la igualdad, inclusión, respeto por la diversidad y compromiso social. Solo dos de ellos indicaron que en su entidad se lleva a cabo el proceso a fin de cumplir con la legislación, las tres restantes manifestaron que lo hacían tanto por la filosofía de trabajo como por el cumplimiento de las leyes.

Entre lo descrito por algunos de los representantes de las entidades de trabajo entrevistados, se destaca que *si se especificase un orden en cuanto a la motivación del sector empleador en el proceso de inserción del colectivo*

con discapacidad, inicialmente fue por el cumplimiento de la ley y su carga punitiva en contra del empresariado; seguidamente porque se ingresa al campo laboral a las personas por sus competencias y por sus capacidades. Sin embargo, al ir insertando a este personal, nos hemos ido sensibilizando considerando que son personas que tienen el mismo derecho de incorporarse al mercado de trabajo por sus capacidades y no por sus condiciones.

En cuanto a la cantidad de personas con discapacidad insertadas en las entidades de trabajo, los representantes de las mismas informaron lo siguiente:

Tabla N° 16

Trabajadores con discapacidad insertadas en entidades de trabajo entrevistadas

Entidad de trabajo	Sector de actividad	Semestre II – 2012			
		Cantidad de trabajadores	Trabajadores con discapacidad		
			5%	Insertados	
			Cantidad	%	
1	Secundaria	515	26	26	100,00
2	Secundaria	955	48	38	79,58
3	Secundaria	986	49	32	64,91
4	Secundaria	1.150	58	19	33,04
5	Secundaria	3.130	157	61	38,98
6	Secundaria	230	12	11	95,65
<i>Sub total</i>		<i>6.966</i>	<i>348</i>	<i>187</i>	<i>53,69</i>

7	Terciaria	225	11	12	106,67
8	Terciaria	3.002	150	96	63,96
9	Terciaria	1.110	56	47	84,68
10	Terciaria	76	3	4	133,33
11	Terciaria	608	30	24	78,95
12	Terciaria	143	7	7	100,00
<i>Sub total</i>		<i>5.164</i>	<i>257</i>	<i>190</i>	<i>73,82</i>
Total general		12.130	606	377	62,24

Elaborado por Themis Sandoval a partir de las entrevistas (2013).

Cuatro de las doce personas entrevistadas afirmaron haber cumplido con la cuota correspondiente al 5% de la nómina de personal fijo con discapacidad permanente, una de ellas pertenecientes al sector secundario de actividad, el resto pertenecientes al sector terciario. Cabe considerar que el sector de actividad en el que hay mayor porcentaje de personas con la referida condición que se ha incluido en el campo laboral es el sector terciario de actividad con un 73,82%, no coincidiendo esto con el comportamiento de la población con discapacidad insertada que está registrada en el ámbito nacional ante el CONAPDIS, en la que viene a ser superior en las entidades pertenecientes al sector secundario (57%). El resto de las personas entrevistadas expusieron estar por encima del 30% de cumplimiento.

En esta perspectiva, es importante recalcar que uno de los pasos iniciales presentados en el modelo de integración laboral de personas con

discapacidad (Millas, 2005) es incluir este proceso en los valores y cultura de la entidad de trabajo, ya que esto permitiría sentar las bases filosóficas para crear las normas y procedimientos que faciliten el proceso.

2.2. Formación de los supervisores y los compañeros de trabajo.

En relación al compromiso y la formación del personal supervisorio y compañeros de trabajo, la entrevistada expresó que *esto es una regla matemática: sensibilización, suma, compromiso, esto facilita la inclusión del colectivo con discapacidad a todo los espacios a los que tiene derecho.*

La Gerente de Atención Integral del CONAPDIS profundizo en el tema, reseñando que el trabajo que hay que hacer es sensibilizar a todo el entorno en el que se va a desenvolver la persona con discapacidad, a los compañeros de trabajo, que conozcan la condición del trabajador, el trato adecuado basado en el respeto y la solidaridad, pero también de exigencia, que el trabajador con discapacidad entienda que es uno más del equipo. *La experiencia que desde la gerencia hemos realizado a través de las jornadas de formación hacia el sector empleador, ha facilitado no solo la inclusión laboral de las personas con discapacidad, su auto respeto, autonomía, dignidad, el respeto y compromiso del resto de las y los trabajadores y el convertirse en ejemplo de perseverancia. Así mismo, nos ha permitido que las y los trabajadores entiendan que la discapacidad es una condición y debemos trabajar de la mano para su prevención integral y para dar un trato adecuado a las personas que tienen esa condición.*

Respecto a este tema, los representantes de las entidades de trabajo relataron en su mayoría, siete de ellos, que el sector empleador cuenta con

los conocimientos necesarios en cuanto al marco legal que acompaña el tema, el trato justo y adecuado y que debe generar oportunidades de empleo para el colectivo de personas con discapacidad al que históricamente se le ha negado la oportunidad. Sin embargo, cinco de ellos plantearon que el mismo es incipiente o bajo, resultando solo estar *enfocados en el conocimiento básico de la legislación, considerando importante impulsarlo a fin de generar acciones coherentes en el mundo que implica la discapacidad y la relación con lo laboral.*

En relación a la sensibilización hacia el tema, en todas las entidades de trabajo se han llevado a cabo charlas y talleres para sensibilizar y concienciar a los trabajadores hacia la aceptación de las personas con discapacidad, enfocando las mismas hacia el trato adecuado hacia ellas. Es importante destacar este comentario emitido por varios entrevistados indicando que, si bien es cierto han participado en actividades de información, cuesta cambiar ciertas actitudes arraigadas, sobre todo en lo que se refiere a las expresiones coloquiales utilizadas para hacer referencia a la persona con discapacidad. Al indagar sobre la formación de los supervisores, siete de los representantes de las entidades de trabajo entrevistadas, plantearon que es básica, considerando importante invertir en ella a fin de garantizar espacios adecuados de trabajo para todos. En una de las entidades perteneciente al sector terciario, se están planificando un taller sobre lengua de señas venezolana dirigido a los supervisores y personal de Recursos Humanos, ya que son las personas que interactúan más con el personal insertado con discapacidad auditiva, voz y habla.

Al respecto, Millas (2005) menciona la necesidad de preparar a los trabajadores a fin de que sea gestores y facilitadores de un ambiente propicio

para que las personas con discapacidad puedan desempeñarse de manera adecuada. En caso de no realizarse la misma, las consecuencias pueden ser graves, sobre todo si existe algún tipo de rechazo por parte de los compañeros de trabajo, repercutiendo esto en su autoestima y por ende en la productividad. Los supervisores inmediatos tienen un rol fundamental en el proceso de generación de espacios agradables de trabajo.

2.3. Formación de las personas con discapacidad en la entidad de trabajo.

Los procesos de formación de los trabajadores permiten orientarlos y prepararlos para asumir las tareas propias del cargo, inclusive para desarrollar competencias que permitan su crecimiento dentro de ella. Las personas con discapacidad deben participar en las mismas; Millas (2005) plantea que las actividades de adiestramiento deben adecuarse en función a la condición de discapacidad, ajustando contenidos, tiempos, herramientas educativas, entre otras a las habilidades cognitivas y psicomotrices de las personas.

En relación al tema, la representante del CONAPDIS resalto que *en algunas empresas las personas con discapacidad insertadas han logrado superarse, inclusive hoy en día ocupan cargos superiores, gracias a que han sido incluidos en los programas de formación interno como debe ser; son reconocidos con las mismas oportunidades de formación interna y crecimiento profesional.*

Respecto a este tema, ocho de los doce representantes de las entidades de trabajo refirieron incorporar a las personas con discapacidad en los

programas de adiestramiento relacionados directamente con la tarea, las charlas de seguridad y actividades que permitan desarrollar las competencias requeridas para ejecutar los cargos. Cabe destacar que en dos de las entidades de trabajo perteneciente al sector terciario que han insertado a trabajadores con discapacidad cognitiva han dedicado esfuerzos para habilitarlos, apoyándolos en el desarrollo de competencias más allá de las facilitadas en los talleres laborales, que les han permitido así crecer tanto horizontal como verticalmente dentro de ellas.

Es importante destacar que, *muchas veces se desean establecer programas de formación más sistemáticos y de mayor alcance que no se logran concretar debido a no contar con entes especializados que se dediquen a llevar a cabo dichos programas.* Otra experiencia importante a incluir es la vivida en una de las entidades pertenecientes al sector secundario, en la que una trabajadora con discapacidad musculoesquelética superior, falta de antebrazo, perteneciente a la brigada de emergencia ha sido incluida en los cursos y talleres relacionados con la misma, teniendo una participación activa en cada una de las actividades, siendo esto reconocido en la entidad didáctica donde se llevó a cabo la actividad.

Adecuación de la infraestructura.

La inversión en la adecuación de la infraestructura hace posible que los espacios sean más accesibles, transitables, más seguros y amigables para todos, sin distinción alguna.

Ante este tema la Gerente entrevistada afirmó que el sector empleador viene haciendo un esfuerzo importante para adecuar sus instalaciones a las

Normas COVENIN, sin embargo esto lo ha hecho a raíz de la aprobación de la ley; en el caso de las empresas que funcionan en espacios alquilados viene la excusa de que eso le corresponde al dueño, otras han optado por mudarse y alquilar espacios adecuados o que se les pueda hacer las adecuaciones correspondientes. Resaltó que *como institución les brindamos asesorías y opciones, es decir, no somos tan rígidos, flexibilizamos a fin de poder adecuar, tratando de evitar una inversión tal que no pueda ser realizada, nos vamos por lo práctico y módico garantizando la accesibilidad. Otras nos señalan que sus espacios son coloniales y somos abiertos a las sugerencias para resguardar la presentación de las mismas y permitir el acceso de las personas con diversas condiciones.*

Al respecto, tres de los doce representantes de las entidades de trabajo expresaron no haber tenido la necesidad de llegar a acuerdos por contar con las adecuaciones necesarias en sus instalaciones, que las han venido realizando desde la aprobación de la ley, dos de ellas pertenecientes al sector terciario y una al sector secundario. De las nueve entidades restantes, tres de los representantes informaron haber llegado a acuerdos internos luego de contar con la evaluación de una empresa contratista que les ayudó en el diagnóstico sobre la situación actual en cuanto a la adecuación de las instalaciones para la accesibilidad y transitabilidad para las personas, sugiriéndoles los ajustes necesarios; una de ellas se encuentra en instalaciones alquiladas, quien refiere dificultársele el proceso de adecuación por dicha condición. Las seis restantes informaron haber llegado a acuerdos con los fiscales del CONAPDIS para llevar a cabo los ajustes de manera gradual y consistente, recibiendo visitas para verificar el cumplimiento de los mismos.

Resulta interesante destacar que representantes de las entidades de trabajo compartieron su opinión de manera favorable ante los cambios que se han llevado a cabo en la infraestructura indicando que el personal como tal reconoce el esfuerzo realizado entendiendo que su uso es para todos.

2.4. Adecuación de los puestos de trabajo.

La OIT (2001) plantea lo siguiente en cuanto a la estrategia de la gestión de las discapacidades:

... debería estar vinculada a una política empresarial que promueva un lugar de trabajo seguro y sano, y que prevea medidas de seguridad y salud en el trabajo, análisis de riesgo de cualquier adaptación o ajuste, una temprana intervención y orientación a servicios de tratamiento y readaptación profesional de las personas que contraen alguna discapacidad durante su vida activa, así como un sistema de tutoría que garantice el apoyo a la integración de los nuevos trabajadores (p.7).

La Gerente de Atención Integral entrevistada expresó que las entidades de trabajo, *gracias a la legislación y de las inspecciones tanto del INPSASEL como el CONAPDIS, han estado haciendo esfuerzos para adecuar los puestos de trabajo para las personas, a fin de que estos no le generen discapacidad a sus trabajadores, por ende los puestos de trabajo los han ido adecuando y mejorando, siendo esto una oportunidad importante para la inserción laboral de las personas con discapacidad.*

A tales efectos, el total de los entrevistados de las entidades de trabajo indicaron que los trabajadores insertados se encuentran ocupando cargos acorde a su condición; inclusive algunas han generado adecuaciones en las

descripciones de cargo ajustándola a la condición de las personas tanto físicas como intelectuales, otras adecuaciones importantes de líneas y áreas de trabajo. Un caso particular a destacar es el generado en una entidad de trabajo perteneciente al sector secundario, quien desde el mismo momento de la aprobación de la ley decidió aprovechar la oportunidad para adecuar una línea de trabajo para las personas con discapacidad músculo esqueléticas que utilizan silla de ruedas, realizando ajustes a la mesa de trabajo, a los espacios, a los baños, duchas y vestuarios, inclusive al uniforme que ellos utilizan, adquiriendo sillas de ruedas para el área limpia a fin de garantizar las buenas prácticas de manufactura. Cabe destacar que en esta entidad se encuentran laborando 15 personas que se transportan sobre silla de ruedas, una de las condiciones de discapacidad más difíciles de insertar por las adecuaciones de la infraestructura, quienes laboran en un área adecuada compartiendo espacio con personas sin discapacidad, dicha entidad cuenta con una infraestructura accesible y transitable para todos.

Otro caso interesante es el de una empresa del sector secundario que decidió adecuar una planta específicamente para personas con discapacidad pertenecientes al programa de inserción y al de reubicación de las personas con discapacidades de origen ocupacional (por enfermedades o accidentes laborales ocurridos en la misma entidad de trabajo); el entrevistado expuso que *inicialmente fue una excelente idea a fin de insertar en espacios adecuados a las personas con esta condición, sin embargo, esto ha generado inconvenientes con las personas reubicadas ya que las mismas plantean su desagrado por considerar estar aislados en una de las seis plantas. En este caso el grupo de trabajo está apartado del resto de los trabajadores sin darse la socialización natural y necesaria en estos casos.*

Dentro de este orden de ideas, compartieron su experiencia representantes de dos entidades de trabajo pertenecientes al sector secundario, quienes se encargaron de hacer ajustes a todo un espacio de trabajo para facilitarle las tareas; una de ellas a un trabajador que iba a insertarse, con quien en el proceso de reclutamiento se verificó cuales eran los elementos importantes para adecuar el área a su condición de discapacidad visual progresiva; ante esto fueron realizados ajustes al tipo de iluminación, cambios en la superficie del piso (diferencia de textura), en el color de la paredes, comprometiéndose el trabajador a ir realizando ajustes en la identificación de los racks para el almacenaje de uniformes con etiquetas escritas en sistema de lectura y escritura Braille, hoy en día el trabajador, que perdió la visión, se desplaza por la entidad con la ayuda de un bastón de rastreo.

La otra experiencia interesante fue con un trabajador que ingresó a la entidad de trabajo del sector secundario hace 14 años, quien producto de una enfermedad discapacitante (diabetes mellitus tipo 2) ha ido perdiendo la visión; el trabajador actualmente es un supervisor al que le fue ajustado su sitio de trabajo, adquiriendo la licencia software lector de pantalla Jaws para Windows 2000/XP que permite que acceda a la información desde el computador de forma audible, adicionalmente, se realizó un estudio de la calidad de la iluminación del área de trabajo a fin de hacer las adecuaciones correspondientes, se cambio el color de las paredes, entre otros. Así mismo se le dieron por parte del Departamento de Seguridad y Salud las recomendaciones del caso.

Es oportuno acotar lo ocurrido con un trabajador perteneciente a la nómina conductores de camiones, a quién en un fin de semana libre fue atracado,

disparándole proyectiles, trayendo esto como consecuencia que estuviese de reposo por un año, originando que deba trasladarse sobre una silla de ruedas; por esto la entidad, perteneciente al sector secundario de actividad, creó un puesto de trabajo en el que el trabajador realiza tareas enmarcadas en la planificación de los traslados y entregas de productos para el consumo masivo en la zona en la que acostumbraba a llevar los mismos; cabe destacar que fueron realizadas las adecuaciones correspondientes a la oficina, puesto de estacionamiento y baño.

Es conveniente destacar la experiencia en cinco de las entidades de trabajo, todas pertenecientes al sector secundario de actividad, las cuales realizaron un estudio previo de compatibilidad de los cargos con las diferentes discapacidades, permitiendo así verificar cuales son los cargos, las tareas, los requerimientos físicos e intelectuales, las actividades de adiestramiento y las adecuaciones necesarias; esto es un insumo importante para el equipo encargado del reclutamiento y selección de candidatos. Resulta fundamental realizar actividades de seguimiento luego de la inserción para así poder hacer los ajustes que sean necesarios.

Para finalizar, cabe considerar la importancia que le da una entidad de trabajo perteneciente al sector secundario a los estudios ergonómicos de las líneas de producción y los cargos, para así realizar los ajustes necesarios a fin de evitar accidentes y enfermedades ocupacionales en sus ocupantes, refieren que la información que reciben por parte de los especialistas en el tema, permiten complementar los análisis de cargos y su compatibilidad anteriormente mencionadas.

2.5. *Consecuencias en el clima laboral*

Existen investigaciones en las que se presentan evidencias sobre consecuencias positivas en la cultura y clima laboral luego de la inclusión de personas con discapacidad en las entidades de trabajo; a continuación se presentan las opiniones de los doce representantes entrevistados:

- *El clima laboral se ha convertido en más dinámico y sensible, tanto que al momento de tomar decisiones se consideran aspectos conductuales y psicosociales que antes no se consideraban.*
- *Las personas con discapacidad son ejemplo de esfuerzo, constancia y dedicación para el resto de los compañeros.*
- *Son modelos a seguir y contribuyen a generar estado de conciencia en los trabajadores que han adquirido alguna discapacidad a nivel laboral y que no han querido ser reubicados en puestos de trabajo aptos.*
- *La empresa es percibida por el entorno con mayor sensibilidad y responsabilidad social.*
- *Ha generado mayor conciencia y entendimiento de la realidad que viven las personas con discapacidad.*
- *Ha permitido concienciar a los trabajadores en cuanto a la prevención de la adquisición de la discapacidad en todos los ámbitos (laboral, en la comunidad y en el hogar).*
- *Ha incrementando la identificación de los trabajadores con la empresa, producto de percibirla como ente que genera cambios positivos en la calidad de vida de las personas insertadas.*

2.6. *Expectativas del rol del sector empleador.*

Ante esta pregunta, la Gerente compartió su opinión enfatizando que el sector empleador no solo debe incluir al colectivo con discapacidad, por

cumplir la ley, debe generar espacios inclusivos por conciencia, comprendiendo que la discapacidad es una condición y que los puestos de trabajos deben ser accesibles y aptos para todos, porque lamentablemente la mayoría, con el pasar del tiempo, podríamos adquirir una discapacidad. *Si esto es así, entonces, ¿le negarías la oportunidad de trabajar a una persona que tenga un nivel importante de formación y experiencia porque tiene una condición de discapacidad? ¿le vas a negar la reubicación a una persona que haya adquirido la discapacidad porque no tienes la accesibilidad? Como personas tenemos los mismos derechos, pero tenemos condiciones diferentes.*

Por su parte, la opinión de los representantes del sector empleador coinciden con lo expresado por la Gerente de Atención Integral del CONAPDIS, en cuanto a que los empresarios deben superar el concepto de insertar personas con discapacidad por el simple hecho de cumplir con la legislación, comprendiendo que es un tema de aceptación y valoración de las diferencias, de las competencias de los seres humanos indistintamente de su condición. Otro aspecto interesante, es el referido a la generación de espacios sanos y seguros para las personas, que permitan ofrecer puestos de trabajo adecuados enfocados a la prevención de la adquisición de discapacidades. Para finalizar, el brindarles la oportunidad de un empleo digno a las personas con discapacidad acorde a sus competencias ya que muchas veces son colocadas en cargos inferiores a sus capacidades por el simple hecho de tener una condición diferente.

2.7. Actitud antes y después de la aprobación de la ley.

Antes existía la Ley para la Integración de las Personas Incapacitadas que indicaba que la inclusión al mercado laboral era del 2% de la nómina,

siendo esto no obligante, *adicionalmente no existían los programa que hemos creado ahora, considero que hemos avanzado, de hecho quienes contrataban a personas con discapacidad era el sector público, inclusive en el CONAPDIS más del sesenta por ciento tenemos una discapacidad; hoy en día tenemos empresas que tienen más del 5% de personas con discapacidad insertadas. Más de cuarenta mil personas insertadas en el ámbito nacional es un avance importante, el que nos vean como iguales, es un avance.*

La entrevistada comentó sobre un caso de una persona con discapacidad producto de una enfermedad degenerativa, para expresar el cambio de actitud, narrando que el mismo es una persona graduada en la carrera de Ingeniería en Información con estudios a nivel de post grado, que lo único que quiere es darle la satisfacción a su madre que en el tiempo de vida que le queda puede trabajar, esta persona está incluida como parte del equipo de trabajo de una empresa, por eso es que el cambio se está dando; *en otro tiempo, el sector empleador hubiese dicho que se fuese a morir a su casa, que el gobierno le otorgue una beca. La ley es bien clara, a nosotros como institución nos corresponde promover cambios culturales y eso se está logrando en Venezuela.*

Otro elemento que es importante resaltar es el hecho de que las personas con discapacidad están marcando una pauta importante en relación a su participación en los diferentes ámbitos, tal es el caso de los deportistas con discapacidad, quienes han dejado en alto el nombre de nuestro país en las competencias paraolímpicas, panamericanos y mundiales. También el caso de un joven con síndrome de Down, quien es director de orquesta del Sistema de Orquestas Juveniles de Venezuela, *eso es un cambio de patrón, eso es un cambio cultural, eso es una sociedad inclusiva.*

3. Indicador: Actor Laboral Representantes de los Trabajadores

3.1. Participación de los Delegados de Prevención en el proceso de inserción laboral de personas con discapacidad

En relación a los aportes de los Delegados de Prevención en el proceso de inserción laboral de las personas con discapacidad la Gerente enfatizó que se han convertido en aliados, se han ido sumando, han ido aprendiendo, solicitando información para saber la manera cómo colaborar, como hacer las adecuaciones de infraestructura, sobre la forma para colaborar con la prevención de la adquisición de la discapacidad, es una suma importante, que ha permitido un ganar – ganar.

La posición de los representantes de las entidades de trabajo participantes indican que, ocho de las doce contaron con aportes por parte de los Delegados de Prevención, realizando inspecciones a los puestos de trabajo, brindando en algunos casos orientación en las actividades relacionadas con el trabajo a las personas con discapacidad insertadas, inclusive apoyando a que sean parte importante del proceso de trabajo. Dentro de este grupo, hubo varios que plantearon que sus aportes fueron en positivo pero no abundantes, pudiendo esto mejorar: Cabe considerar por otro lado que cuatro de los entrevistados expresaron que este sector no habían hecho aportes algunos al proceso, considerando, como el resto, que su participación es de vital importancia puesto que ellos están cercanos a los trabajadores y comprenden la realidad laboral, pudiendo facilitar e impulsar acciones positivas al proceso tanto de adaptación como de sensibilización del equipo de trabajo que los está recibiendo.

3.2. Participación de los Representantes Sindicales en el proceso de inserción laboral de personas con discapacidad

En caso del aporte de los representantes sindicales, señaló la entrevistada que algunos se han sumado al proceso de inserción laboral de este colectivo, sin embargo con otros ha existido confrontaciones producto de prácticas inadecuadas, entre las que se encuentran *la comercialización de cupos para poder acceder al empleo, el cobrar un mes de sueldo por ingresar a la empresa, o en su defecto que las personas del Departamento de Recursos Humanos nos informan que no han podido incorporar a la persona con discapacidad porque el sindicato no ha aprobado el mismo, todo esto es una desviación de lo que ellos como representantes de los trabajadores están haciendo. Ante esta situación, le indicamos a los representantes del sector empleador que nos organice la reunión que nosotros como institución nos encargamos de conversar con ellos a fin de que se sensibilicen y aporten al proceso.*

De lo antes expuesto se debe considerar la formación del sector empleador, ya que el ingreso de cualquier persona con o sin discapacidad se debe regir por el perfil ocupacional y las competencias que tenga la persona; *si la empresa no cambia esos patrones y le sigue dando esas concesiones al sindicato para tenerlo contento y protesten menos, están equivocados, la historia ha demostrado lo contrario.* Refirió, que el trabajo de ellos es lograr mejoras en las condiciones laborales, sociales y económicas es decir que impacten de manera positiva la calidad de vida del trabajador. En definitiva, se está haciendo un trabajo con este sector.

Dentro de esta perspectiva, ocho de los representantes de las entidades de trabajo afirmaron contar con sindicatos, de los cuales seis han participado

en el proceso de inserción laboral del colectivo con discapacidad, relatando que los aportes que han brindado están enfocados en suministrar resúmenes curriculares, soporte inicial activo y apoyo extra muros que se desarrollan con la familia del trabajador. Un aspecto importante a considerar es lo planteado por varios de los representantes relacionado con que en muchas oportunidades los representantes sindicales lo que buscan es defender conductas inadecuadas e injustificadas colocando como excusa la condición de discapacidad, otras veces desde este sector se actúa desde el clientelismo y no desde el deseo genuino de querer colaborar con la persona con discapacidad y en otros casos generan una presión desmedida que produce efectos adversos limitando muchas veces al sector empleador en sus acciones.

3.3. *Sensibilización de los representantes de los trabajadores.*

En relación a la sensibilización y formación de los representantes de los trabajadores respecto a las personas con discapacidad y su inclusión al campo laboral, siete de los doce representantes del sector empleador informaron que si cuentan con una preparación y sensibilización hacia el tema, sin embargo consideran pudiese ser mejor. Lamentablemente usan el referido tema a veces como escudos o justificación de situaciones que no son las más adecuadas, inclusive politizando las situaciones. Otro de los entrevistados compartió su opinión refiriendo *que más que sensibilizados se encuentran adoctrinados con una visión a veces parcelada de toda la dimensión del problema. Si bien es indudable que hay un despertar a toda esta realidad, creo que hay que despojarla de la carga política e ideológica que muchas veces se percibe.*

3.4. *Expectativas del rol de los representantes de los trabajadores.*

Lo que esperamos de los representantes de los trabajadores es que se sumen al proceso de inserción laboral de personas con discapacidad, que contribuyan a la socialización de los mismos, a las mejoras de su condición de vida y a la prevención de la discapacidad, indicó la Gerente entrevistada.

Dentro de este campo, los representantes de las entidades de trabajo esperan que este sector que estos estén dispuestos a ser:

- Facilitadores del proceso de inserción y socialización de las personas con discapacidad.
- Promotores de los intereses de las personas con discapacidad, priorizando su salud y bienestar psico físico y social por encima de los intereses sindicales.
- Abiertos a los cambios organizacionales a favor del colectivo con discapacidad.
- Apoyo para proceso de sensibilización de los trabajadores hacia las personas con discapacidad tanto insertadas como re ubicadas.
- Soportes en proceso de prevención de la adquisición de la discapacidad en todos los ámbitos.
- A tener un rol promotor, pero indudablemente actuando en concordancia con el sector empleador, un rol de vigilantes positivo y activo antes de perseguidor e inquisitivo, un rol de acompañante de la persona con discapacidad de manera que comprenda sus derechos pero también sus deberes.

4. Indicador: Actor Laboral Personas con Discapacidad.

4.1. Actuación de las personas con discapacidad ante la aprobación de la Ley.

La Gerente de Atención Integral del Consejo Nacional para las Personas con Discapacidad manifestó que luego de la aprobación de la Ley especial en el 2007, hay una satisfacción total del colectivo con esta condición, por haber sido escuchados, por haber dignificado los espacios que les corresponde por el hecho de ser seres humanos. Al ser insertados al ámbito laboral cambian totalmente de actitud, inclusive, ellos lo expresan de la siguiente manera: *que no quieren una beca, que no quieren ser vistos con lástima, que lo que desean es una oportunidad para demostrar que son capaces de hacer las cosas.*

4.2. Solicitud que reciben como institución por parte de este sector

El colectivo con discapacidad solicita a la institución la posibilidad de ser insertados en el mundo del trabajo; el ser reubicados en caso de tener una discapacidad de origen laboral ocurrida en la misma empresa; que el puesto de trabajo este adecuado; que les den la herramientas para poder realizar las tareas. Estas solicitudes las realizan cuando ellos ingresan por su cuenta a las empresas en las que el equipo de Capital Humano no ha sido sensibilizado con el tema; en el caso de ser postulados por el equipo del CONAPDIS, cuando es postulado generalmente la empresa ya ha recibido el taller, el asesoramiento continuo que le brindamos.

Los trabajadores con discapacidad no quieren ser vistos con lástima, que es la mayor limitación que ellos refieren; comentan que esa percepción la tienen de su familia, del sector empleador, de la comunidad en general, y ese sentimiento es el que quieren cambiar. Se tienen que consolidar estrategias que permitan ver a la persona, sus talentos, sus competencias y no a la condición de discapacidad, por ejemplo: que no vean la condición del que está sobre una silla de ruedas, o de la persona con discapacidad visual, sino su potencial, sus capacidades. Es decir no están viendo al ingeniero o al licenciado, están viendo al que está sobre la silla de ruedas, pareciera que se va a contratar es a la silla de ruedas y no al profesional. Eso no es fácil en las empresas capitalistas, aunque muchas han cambiado su opinión, el ganar recursos era con aquel que supuestamente no tuviera ninguna condición; hoy en día esos paradigmas están cambiando, y hoy por hoy las empresas consideran que este sector es menos conflictivo, generan ingresos a las empresas, apoyo y productividad. Entonces el nuevo enfoque es proponer capacidades y no discapacidades, es incluirlos en todos los espacios.

4.3. Actuación de las personas con discapacidad en el campo laboral

En relación a la actuación de los trabajadores con discapacidad insertados los representantes de las entidades de trabajo, en su mayoría, a excepción de una, indicaron que había sido de adecuada a excelente.

Entre los comentarios más resaltantes se encuentran:

- *El balance es positivo, personas altamente comprometidas, competitivas, agradecidas y que son un ejemplo para todos.*

- *La mayoría de las personas insertadas han tenido otras experiencias laborales por lo que se han adaptado rápidamente al entorno regular.*
- *Han desarrollado muy bien las tareas encomendadas, considerando su actuación como excelente.*
- *Son productivos, agradecidos, con deseos de demostrar que son capaces de trabajar; se han convertido en un ejemplo a seguir para el resto de los trabajadores, incluyendo para los que no han querido ser reubicados en otros puestos de trabajo por su condición de discapacidad adquirida laboralmente en la empresa.*
- *Su actuación ha estado marcada por la eficiencia y cumplimiento de los compromisos, siendo reconocidos por sus compañeros y sus supervisores.*

Cabe considerar por otro lado, que dos de los representantes de las entidades de trabajo realizaron observaciones en cuanto a situaciones que inicialmente vivieron cuando insertaron a personas con discapacidad cognitiva; una de ellas perteneciente al sector secundario en el que insertaron a tres personas en el área productiva y administrativa, *en la que hubo unos casos ocurridos en los dos primeros años de labores relacionados con incumplimiento de normativa y adecuación a tareas, sin embargo se trabajó conjuntamente con el equipo de integración laboral quien realizó seguimiento constante luego de la inserción.* El otro caso fue el referido por un representante de una entidad de trabajo del sector terciario, quien comentó que *cuando los trabajadores con esta condición, seis en su totalidad, unos con Síndrome de Down y otros con Síndrome de Asperger, presentan una actitud inadecuada, por el vínculo afectivo que desarrollan los primeros, y las situaciones relacionadas con el carácter y actitud de los segundos, se le solicita apoyo a la psicopedagoga del taller laboral quien se*

encarga de presentarnos las posibles soluciones quedando en nuestras manos el respectivo seguimiento.

En relación al representante de la entidad de trabajo perteneciente al sector secundario, reseñó que *el proceso ha sido un poco difícil, ya que en su mayoría no están acostumbrados a cumplir normas y procedimientos fundamentales para el logro de los objetivos; adicionalmente, en ocasiones han tenido inconvenientes para relacionarse con otros compañeros de trabajo.* Dentro de esta perspectiva, así como otros dos representantes, del mismo sector de actividad, comentaron con anterioridad que la actuación de este colectivo ha sido positiva, *en muy pocos casos nos encontramos con personas que desvían el proceso, que sólo entienden que tienen derechos y que se les dificulta la adecuación a las normas con las consecuencias que esto trae.* El otro compartió, *que ha sido positiva, aunque sin la conciencia necesaria para el desarrollo de labores en un ambiente competitivo y dinámico.*

4.4. Consideraciones en relación a la formación de las personas insertadas.

En relación al nivel de formación de las personas con discapacidad insertadas, ocho de los doce representantes de las entidades de trabajo plantearon que era deficiente, básica, entre los comentarios más resaltantes se encuentran.

- *Su formación es básica en su mayoría, aunque contamos con trabajadores que tienen un nivel universitario, la mayoría tiene escasamente bachillerato.*

- *Deficiente. El Estado apenas inicia el proceso de desarrollo de políticas que permitan elevar el nivel educativo de este grupo social.*
- *La mayoría de los trabajadores insertados cuentan con la primaria aprobada.*
- *A pesar de que su nivel de formación es básica o en alguno de los casos escasa, han dado lo mejor de sí para obtener buenos resultados.*
- *El nivel de formación de la mayoría de las personas insertadas no llega a tener el bachillerato aprobado, aunque contamos con algunos estudiantes universitarios.*

Es importante resaltar que los representantes de las entidades de trabajo donde se han insertado a personas con discapacidad cognitiva en la modalidad de empleo directo, comprenden su condición refiriendo que su formación ha sido en los talleres laborales, sin embargo consideran *que son los que han generado inconvenientes para su adecuación a la empresa y a los aspectos relacionados con el trabajo.*

4.5. Sugerencias recibidas por parte de las personas con discapacidad

Cinco de las doce representantes de las entidades de trabajo entrevistados manifestaron haber recibido quejas por parte de las personas con discapacidad insertadas, unas pocas relevantes que fueron atendidas en su momento por el Departamento de Recursos Humanos, Servicio Médico, representantes de los trabajadores y Delegados de Prevención. Otras entre las que se pueden detallar:

- *Por su condición y recomendación del Servicio Médico a unos trabajadores no se les permite rotar en los turnos, esto comparativamente con otros no les permite obtener mayores beneficios.*
- *Tenemos quejas de trabajadores que ingresaron en la planta en un turno fijo de día, los mismos han solicitado en reiteradas oportunidades poder cambiar a turnos rotativos para incrementar sus ingresos.*
- *Hay trabajadores con discapacidad insertados en un puesto fijo en una línea; luego de dos años, el resto de los trabajadores decidieron que todos debían rotar por los puestos, en algunos de los casos las personas insertadas, por su condición no pueden realizar todas las actividades. Esto ha generado problemas y quejas ya que por presión del equipo las personas insertadas no desean seguir laborando allí.*
- *Por irrespeto a los puestos de estacionamiento y las rampa de acceso.*
- *En el caso de personas insertadas sin cargo fijo, algunos supervisores los toman en cuenta como última opción a la hora de ubicar al personal en la línea de producción, es decir para cubrir ausentismo de sus compañeros de trabajo, en caso de no faltar nadie, quedan sin realizar actividades ese día, teniendo esto repercusiones en sus ingresos.*

Cabe destacar que en otros casos, los entrevistados plantearon que más que quejas, han recibido sugerencias para adecuar el puesto de trabajo y resolver algunas situaciones que se presentan en el desarrollo laboral cotidiano.

4.6. Expectativas del rol que deben tener las personas con discapacidad insertadas.

La Gerente entrevistada expreso *lo que le pedimos a las personas con discapacidad es que sean modelos, que cumplan con las tareas, con las normas establecidas, para que sigan abriéndole las puertas a las personas con esta condición en las empresas, esto lo hemos logrado.*

En este orden de ideas, la entrevistada mencionó el apoyo que se le debe brindar a las personas con discapacidad adquirida, ya que esta población les resulta un poco más difícil asumir su nueva condición, el uso de las ayudas técnicas ergonómicas y tecnológicas, el internalizar que ahora tienen actividades limitadas que asumir para que no se les genere otra discapacidad, entre otras. *Para ello hemos ampliado nuestra red de atención con el apoyo de asociaciones de y para personas con discapacidad, como las que ayuda a las personas con discapacidad auditiva, visuales, intelectuales, músculo esqueléticas; entre otras, que les permita el desarrollo de nuevas competencias para asumir su nueva condición de vida.*

Dentro de los planteamientos realizados por los representantes de las entidades de trabajo se encuentran las siguientes expectativas:

- Indistintamente que fueron apartados del sistema educativo por mucho tiempo, que se formen en oficios calificados para mejorar su empleabilidad.
- Alinearse con los objetivos organizacionales, los principios y la normativa de la empresa.
- Que sigan teniendo disposición para trabajar de manera responsable, honesta, comprometida.

- *Que no utilicen su condición como bandera para justificar acciones o conductas inadecuadas laboralmente, entre ellas, ausentismo, desmotivación, reposos injustificados y obtenidos ilegalmente.*
- *Deben garantizar que su discapacidad no sea una limitante para la ejecución del rol asignado. Cuando se inserta a una persona adecuadamente, el rol está definido correctamente y se cuenta con las herramientas necesarias, no debe existir límites para alcanzar un buen desempeño.*
- *Que su desempeño siga siendo un reflejo de lucha, constancia, perseverancia, de iluminar a los otros para alcanzar una vida plena.*

5. Indicador: Estrategias claves.

5.1. Sector que ha cumplido con la cuota que corresponde en cuanto a la inserción laboral de la personas con discapacidad.

La entrevistada señaló que existe un cierto balance entre las empresas del sector público y el privado, sobre todo porque históricamente el primero era el que empleaba a las personas con discapacidad antes de la aprobación de la ley en el 2007. Con las empresas públicas existe una limitante que es la presupuestaria, ya que en su mayoría somos entes no productivos que dependemos de lo que el estado nos asigne. Es importa resaltar que también en una decisión política, es decir, hemos tenido casos en el que una Ministra, al recibir el taller de sensibilización junto con su equipo, decidió que en determinada fecha, luego de que le enviásemos los resúmenes curriculares, la gente ya estaba contratada. Otro caso es el de la Alcaldía del Delta Amacuro, que como allí no hay empresas ha asumido la contratación de personas con discapacidad sin tener la posibilidad de insertar más. El

Ministerio de Educación Universitaria tiene personas con y sin discapacidad contratadas para atender a los estudiantes con discapacidad; así mismo el SENIAT, algunas gobernaciones, alcaldías, Ministerios, Despacho de la Presidencia; entre otras, también cuentan con oficinas de atención al ciudadano y personas para atender a este colectivo.

5.2. Estrategias favorables que han permitido que estas empresas cumplan con el proceso de inserción laboral de las personas con discapacidad.

Entre las estrategias claves que considera la Gerente entrevistada se encuentran:

- El proceso de sensibilización, asesoría y acompañamiento que hemos realizado desde el CONAPDIS y el MINPPTRASS a los representantes del sector empleador y los representantes de los trabajadores.
- Que quienes realizan ese acompañamiento y asesoría en su mayoría son personas con discapacidad.
- Las alianzas con las instituciones educativas, colectivos y fundaciones de y para personas con discapacidad.
- Las diversas modalidades de empleo.
- El acompañamiento a las personas pertenecientes al equipo de Capital Humano para la aprobación gerencial de los ingresos de personas con discapacidad y el proceso de reclutamiento.

Ante esta consulta, resulta importante destacar que cuatro de los representantes del sector empleador hicieron referencia a la aprobación de la ley y su publicidad como primer factor determinante en este proceso, ya que

ha permitido tener un marco importante para la inserción de este colectivo que había sido apartado del sistema laboral. Otro elemento interesante es el reconocimiento que le hacen al soporte recibido por el CONAPDIS y el MINPPTRASS a través de las agencias de empleo, en cuanto a la ubicación de candidatos, la sensibilización y acompañamiento inicial a las entidades de trabajo, entre los comentarios compartidos se encuentran:

- *El soporte recibido por entidades gubernamentales y no gubernamentales ha sido una estrategia clave para el logro de los objetivos.*
- *El contar con el apoyo del personal del CONAPDIS y MINPPTRASS como a instituciones que agremian a personas con discapacidad.*

Cabe considerar por otro lado, que cuatro de los representantes de las entidades de trabajo, tres de ellos pertenecientes al sector de actividad secundario y uno al sector primario, hicieron mención al apoyo recibido por parte de asesores externos, *esto fue fundamental para iniciar el compromiso con este proceso; el hecho de contar con personas que hayan compartido esto con otras organizaciones nos ha permitido entender desde ellas los aspectos claves para llevar a cabo este proyecto tan importante y favorable para todos...*

La conformación de un equipo multidisciplinario conformado por el equipo de recursos humanos, delegados de prevención, el Comité de Seguridad y Salud, servicio médico, supervisores inmediatos y proyectos, que diagnostique y realice seguimiento fue otra de las estrategias relatadas por varios de los entrevistados.

Otro elemento resaltado por los entrevistados fue, la actitud de los primeros insertados al campo laboral, *esto permitió demostrarle a la gerencia de las empresas que son capaces de hacer el trabajo de manera óptima y sin mayores complicaciones, abriéndole las puertas a los siguientes grupos incluidos.*

Así mismo, de los entrevistados que cuentan con personal insertado en la modalidad de empleo protegido y empleo delegado (promotores sociales) indicaron que el hecho de aprobar estas estrategias ha sido importante para el proceso de inclusión, *aparte permite incorporar al empleo a personas que por su condición resultaría difícil de manera directa. En el caso nuestro, el hecho de contar con dos promotores sociales nos ha permitido reconocer el trabajo que se está realizando en la comunidad, apoyando a la población que necesita ser formada, facilitando actividades internas y sensibilizándonos más como empresa haciéndonos socialmente más responsables.*

En el caso de las entidades de trabajo que tienen insertadas a personas con discapacidad cognitiva de manera directa, tres de ellas, uno de los aspectos reseñados por el representante de la entidad de trabajo perteneciente al sector secundario fue *el acompañamiento los primeros años por parte del equipo de integración fue fundamental para aprender sobre el trato adecuado, aparte de la experiencia que tienen para colaborar en el proceso de integración de ellos al equipo de trabajo.* Otros aportes recibidos por parte de una Supervisora de Recursos Humanos de una entidad perteneciente al sector terciario fue el hecho de que los cuatro jóvenes insertados fueron preparados por el equipo del taller laboral y la empresa en el contexto laboral; la inclusión de los mismos en todos los sub sistemas internos (actividades de adiestramiento, rotación en diferentes puestos de

trabajo, recreación, entre otros) y la interacción con sus representantes han sido estrategias fundamentales.

6. Indicador: Obstáculos referidos.

6.1. Discriminación hacia las personas con discapacidad en las entidades de trabajo.

La Gerente de Atención Integral del CONAPDIS señaló que en nuestra sociedad todavía se discrimina y abusa del más débil o más inocente, se tiene la visión del maltrato o burla, es parte de un proceso de transculturización y pérdida de valores que debemos revisar desde la crianza en familia. *Es innegable que las personas con discapacidad no escapan de este proceso de discriminación, que va desde desvalorizarlo por su condición, llamarlo de manera peyorativa e irrespetuosa o aprovecharse de su buena fe. Esto se evidencia también en las barreras actitudinales cuando les limitamos el acceso al trabajo o entornos inaccesibles, carencia de transporte adecuados, o discriminamos por su condición ubicándolo en puestos de trabajo por debajo de su perfil y con sueldos inferiores a su formación y capacidades.*

En ese orden de ideas la entrevistada comentó, *quizás lo más difícil de aceptar es como la discriminación en muchos casos comienza desde la familia, cuando no aceptan que tiene una discapacidad, son indiferente o lo sobreprotegen, limitándole el desarrollo de sus potencialidades. Es lamentable que nuestra sociedad en general todavía discrimina a las personas con discapacidad. De allí la importancia de concienciar a la población, porque de limitarlos, excluirlos, negarles su participación en cualquiera de los sectores o entornos es discriminarlos.*

En relación a si han percibido casos de actos de discriminación hacia las personas con discapacidad dentro de la entidad de trabajo, cinco de los entrevistados pertenecientes al sector de actividad secundario plantearon que si, relatando las experiencias, entre las que podemos resaltar:

- *Creación de cargos con niveles salariales bajos a fin de cumplir con la legislación.*
- *Las empresas deberían permitir que este colectivo aplicara para cualquier cargo, mientras tengan las competencias para hacerlo, y no esperar a la aprobación o no del mismo.*
- *Uso de lenguaje y expresiones coloquiales sobre las personas con discapacidad por parte de los compañeros de trabajo.*
- Aprovechamiento de la condición de discapacidad cognitiva para realizar actividades fuera de lo establecido en las normas, entre las que se encuentran: dejarlos más del tiempo haciendo labores; burlas colectivas, abuso de su buena voluntad (uso de teléfonos celulares, solicitud de préstamo de dinero sin devolución, manipulación para el retiro de dinero de cajero automático, utilizándolos para sustraer materiales y equipos de la empresa); con la excusa de ayudarlos en el proceso de comprensión de los aspectos cotidianos de la vida, los han hecho partícipes de actividades poco adecuadas como lo son visitas a licorerías y prostíbulos, generando para ellos situaciones que han sido difíciles de controlar. Cabe destacar que profundizando estos casos, ya las entidades de trabajo generaron acciones correctivas al respecto, trabajándolas desde la sensibilización, con intervenciones de terceros y del equipo de Delegados de Prevención.
- Solicitud de que sean rotados de sus puestos de trabajo las personas con discapacidad incorporadas desde hace tiempo a fin de completar

una rotación en líneas de trabajo en las que ellos por su condición no pueden asumir.

- Maltrato físico y psíquico hacia una persona con discapacidad auditiva total, quien es acosado por un pequeño grupo de trabajadores, hurtando sus pertenencias, lanzándole objetos y productos químicos, entre otros. *La empresa ya tomó cartas en el asunto, investigando el hecho y asesorándolo legalmente para que realizase la respectiva denuncia ante el CONAPDIS.*

Cabe considerar que un representante del sector empleador entrevistado, compartió su opinión indicando *que más que discriminación, lo que observó muchas veces es desconocimiento sobre el manejo efectivo de situaciones que puedan suceder. Existen experiencias de salud de estas personas que deben ser manejadas con la experticia del caso, lo que incrementa en alguno de los momentos dificultades en su solución, lo que podría confundirse con discriminación, por lo cual considero pertinente formarnos para un adecuado manejo de estas realidades.*

6.2. *Doble discriminación mujer – discapacidad.*

El mercado de trabajo ha cambiado, hoy por hoy las mujeres somos tan competitivas como los hombres, no solamente en el área administrativa, oficios tradicionales, sino también en el ámbito profesional técnicos y operativo; esto por los niveles de formación y por las demostraciones que hemos hecho en el tiempo, expreso la Gerente de Atención Integral del Consejo Nacional para las Personas con Discapacidad entrevistada.

En relación a la contratación de mujeres con discapacidad, indicó no haber visto que el género sea un inconveniente, la ley en este aspecto es muy clara, desde la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela está establecido que el Estado garantizará el respeto a los derechos humanos suscritos y ratificados por nuestro país sin discriminación alguna. Sin embargo, sabemos que se hace pero no públicamente.

Ante esta pregunta, todos los representantes del sector empleador entrevistados expusieron su negativa en cuanto a la existencia en las entidades de trabajo de la doble discriminación género - discapacidad, refiriendo en algunos casos, que por la naturaleza del trabajo la contratación de personas pertenecientes al género masculino es superior. A continuación se presentan los datos suministrados por los representantes de las entidades de trabajo.

Tabla N° 17

Distribución por género de personas con discapacidad insertadas en entidades de trabajo entrevistadas

Entidad de trabajo	Sector de actividad	Semestre II - 2012							
		Cantidad de trabajadores	Trabajadores con discapacidad			Género			
			5%	Insertados		Femenino		Masculino	
				Cantidad	%	Cantidad	%	Cantidad	%
1	Secundaria	515	26	26	100	5	19	21	81
2	Secundaria	955	48	38	80	4	11	34	89
3	Secundaria	986	49	32	65	16	50	16	50
4	Secundaria	1150	58	19	33	1	5	18	95
5	Secundaria	3130	157	61	39	4	7	57	93
6	Secundaria	230	12	11	96	2	18	9	82
<i>Sub total</i>		<i>6.966</i>	<i>348</i>	<i>187</i>	<i>54</i>	<i>32</i>	<i>17</i>	<i>155</i>	<i>83</i>
7	Terciaria	225	11	12	107	4	33	8	67
8	Terciaria	3002	150	96	64	24	25	72	75
9	Terciaria	1110	56	47	85	4	9	43	91
10	Terciaria	76	3	4	133	0	0	4	100
11	Terciaria	608	30	24	79	7	29	17	71
12	Terciaria	143	7	7	100	1	14	6	86
<i>Sub total</i>		<i>5164</i>	<i>257</i>	<i>190</i>	<i>74</i>	<i>40</i>	<i>21</i>	<i>150</i>	<i>79</i>
Total		12.130	606	377	62	72	19	305	81

Elaborado por Themis Sandoval a partir de las entrevistas (2013).

Al observar los datos suministrados por el sector empresarial, se puede evidenciar que el ingreso de personal femenino con discapacidad es de un 19%, siendo superior en entidades pertenecientes al sector de

actividad terciario, es decir, en las dedicadas a la prestación de servicio. Es importante resaltar que en sólo una de ellas, perteneciente al sector de actividad secundario, los ingresos de personas de éste género están a la par que el género masculino, en el resto de las entidades los ingresos del colectivo femenino insertado está por debajo de 33%, coincidiendo esto con los datos suministrado por el CONAPDIS en relación a las personas con discapacidad del género femenino insertadas y declaradas en el segundo semestre de 2012 (29,25%).

Dentro de esta perspectiva cabe considerar lo afirmado por un Gerente de una entidad perteneciente al sector de actividad terciario, *la adecuación del trabajo es plena, es importante destacar que tenemos personas con discapacidad del género femenino ocupando posiciones relevantes en nuestra sección de inventario, que por el tipo de empresa es clave para el proceso productivo.*

Cabe considerar dentro de este tema lo planteado por Soler, Texeira y Jaime(2008), quienes expresan que:

... el análisis de la discapacidad a través de la perspectiva de género es un campo novedoso y creciente. Esto se debe en parte, en que las mujeres y las niñas con discapacidad han estado invisibles tanto en los estudios de género como en las investigaciones sobre discapacidad y a lo que conocemos como doble discriminación que afecta al colectivo (p.1).

Así mismo refieren que ser mujer con discapacidad marca una camino de doble discriminación, como mujer y como persona con discapacidad, incorporando así barreras que dificultan el ejercicio pleno de sus derechos,

su participación social y el logro de objetivos de vida que son esenciales, entre ellos se encuentra su participación en el sistema productivo. Los mismos autores plantean “la discriminación de género, añadida a la discapacidad, margina doblemente a esta parte del colectivo” (p.2).

Es importante resaltar el hecho de la presente investigación no está destinada a indagar el hecho de si en nuestro país se presenta o no la doble discriminación mujer y discapacidad, sin embargo sería interesante poder realizar estudios al respecto.

6.3. Impedimentos referidos por las empresas para el proceso de inserción laboral de las personas con discapacidad y medidas implementadas.

Las entidades de trabajo indican algunos obstáculos en el momento de ser visitadas por los Coordinadores Regionales del CONAPDIS y por los Inspectores del MINPPTRASS, comento la Gerente de la institución gubernamental entrevistada, entre ellos se pueden mencionar los siguientes:

- La condición de los entornos, *el hecho de no haber trabajado en hacer de los espacios accesibles y transitables.*
- El poco conocimiento de los trabajadores en cuanto al trato adecuado hacia las personas con discapacidad.
- El desconocimiento de las modalidades de empleo desarrolladas por la institución.
- La inamovilidad laboral entendida de manera inadecuada, que se ha traducido en muchas empresas como escudo protector de un grupo de

trabajadores que no realizan las actividades para las cuales fueron contratados, generando esto disminución de la producción y con ello pérdida para las empresas.

Es importante destacar, que en el momento en que el sector empleador nos hace saber de sus obstáculos, la institución por medio de su equipo distribuido a nivel nacional los apoya a fin de superarlos, inclusive, conjuntamente evaluamos las oportunidades de diseñar programas que permitan por un lado el cumplimiento y por otro lado el generar oportunidades de empleo digno para el colectivo con discapacidad.

Otro elemento a mencionar es que dependiendo del diagnóstico que realizamos de la entidad federal o zona, o de los obstáculos del sector empleador nos dedicamos a generar acciones favorables que permitan disminuir las brechas existentes a fin de cumplir el objetivo planteado, resultando en algunos casos que la prioridad es la formación de las personas con discapacidad a fin de que los mismos puedan ser insertados al ámbito laboral, *un ejemplo de esto nos ocurrió en Nueva Esparta, en donde nos dimos cuenta que al ubicar personal con determinado perfil para ser postulado al sector empleador no se presentó ningún candidato, al buscar las razones nos percatamos que la condición de las personas en esa población mayoritariamente es intelectual y sordo ciega, que no tuvieron la oportunidad de ser formados en su momento, por lo que el paso inicial es desarrollar un proyecto que permita habilitarlos para asumir un puesto de trabajo acorde a sus necesidades y de las empresas contratantes.*

En relación a las empresas que nos señalan sus problemas con el grupo de trabajadores que se amparan en la inamovilidad para no laborar, las

hemos invitado a realizar sus propuestas ayudándola a canalizar con los representantes de las instituciones pertinentes, entre ellos el MINTRASS.

En cuanto a los obstáculos referidos por los representantes de las entidades de trabajo, se pudo conocer que son variados, entre los que se pueden mencionar:

- El nivel educativo de las personas con discapacidad. *En la mayoría de los casos no ofrecen un oficio o carrera que les permitan desarrollarse en algunos cargos, sólo en básicos. Ausencia de personas con discapacidad con nivel educativo profesional.*
- El proceso de captación. No siempre se cuenta con suficientes aspirantes para el número de puestos requeridos.
- Adecuaciones de la infraestructura. *La empresa no cuenta con las condiciones y adecuaciones requeridas para insertar a personas con ciertos tipos de discapacidad; por el tipo de proceso productivo. La alta inversión en la adecuación de la infraestructura.*
- La rotación de personal. *Por el tipo de negocio, hoy podemos contar con la cuota establecida de personas con discapacidad y por una o varias razones mañana volvemos a tener menos de lo establecido porque se retiran o se van a otras empresas que les ofrece más beneficios socio económicos (entidad perteneciente al sector terciario, dedicada a la comercialización al detal de alimentos).*
- *Exceso de personal a nivel de las operaciones naturales, la imposibilidad de adecuar nuestra fuerza laboral en términos cuantitativos a las necesidades operacionales (es decir, más personas de las que se necesitan en la planta) y la falta de espacio físico en nuestras localidades (sucursales) para incorporar trabajadores. (entidad*

perteneciente al sector secundario, dedicada a la manufactura de alimentos).

- *Falta de apoyo en la supervisión y seguimiento de alguna institución del Estado que sustituya lo que el equipo de integración laboral venía ejecutando* (entidad de trabajo del sector secundario que ha insertado a personas con discapacidad cognitiva en la modalidad de empleo directo).
- Sobre protección de los representantes de personas con discapacidad cognitiva, que en muchos de los casos no permiten que sus hijos accedan al empleo luego de pasar por el proceso de reclutamiento, o en su defecto visitan con regularidad la entidad de trabajo para chequear a su representado.
- El proceso de certificación, ya que en muchos casos existen personas con esta condición que no cuentan con los medios para dirigirse a Caracas a gestionar el mismo, esto por la rapidez en su emisión, ya por medio de las unidades municipales, muchas veces tardan hasta cinco meses en que el certificado llegue o en su defecto no llega. Esto limita el reclutamiento de las personas con discapacidad.

Cabe considerar el comentario emitido por la Gerente Nacional de Gestión Humana de una entidad de trabajo perteneciente al sector terciario, quien expresó que *más que obstáculos, lo que hicimos fue llevar a cabo un nuevo proceso que ha permitido un aprendizaje organizacional, inclusive la creación de nuevos puestos de trabajo que han generado opciones de empleo a personas que se les ha negado históricamente la oportunidad de acceder a los mismos, trayendo beneficios tanto para ellos como para la entidad.*

6.4. *Medidas que se deben implementar para erradicar los impedimentos.*

Los representantes de las entidades de trabajo expresaron que entre las medidas que proponen para disminuir o eliminar los obstáculos presentados en el proceso de inserción laboral de personas con discapacidad se encuentran:

- Generar acciones que permitan formar a las personas con discapacidad en oficios acordes a las necesidades del mercado laboral.
- Concienciar a los representantes de las personas con discapacidad cognitiva a fin de que comprendan la importancia de desarrollar habilidades y destrezas de los últimos a fin de que cada día sean menos dependientes.
- Unificar criterios de clasificación y certificación de discapacidades.
- Concebir cambios a nivel de certificación de las personas con discapacidad.
- *Disminuir la carga punitiva hacia las empresas, cambiándola por incentivos por inserción de esta población.*
- *Crear mecanismos que permitan cambiar la concepción fiscalizadora de las organizaciones gubernamentales por facilitadora del proceso de inserción laboral de personas con discapacidad.*
- *Revisar y actualizar los contenidos programáticos de las carreras referidas a la gerencia de recursos humanos donde los temas referidos a la discapacidad se conviertan en cátedras obligatorias de estudio, esto ayudaría a la formación y al incremento del estado de conciencia hacia el tema en estudio.*

- Adecuar la infraestructura de la ciudad como ejemplo a seguir por el resto de los actores sociales.
- Adecuar las unidades de transporte colectivo con accesibilidad para personas con discapacidad
- Continuar con el proceso de sensibilización hacia todos los sectores a fin de crear mayor estado de conciencia sobre el tema y el trato adecuado hacia las personas con esta condición de vida.

CONCLUSIONES

Las conclusiones del presente trabajo de investigación titulado *Análisis del proceso de inserción laboral de personas con discapacidad en el ámbito nacional con el fin de generar recomendaciones en la materia a partir de las experiencias de la Gerencia de Atención Integral para las Personas con Discapacidad del CONAPDIS y del sector empleador*, responde al orden en la que se presentaron los objetivos específicos y se muestra a continuación en tres partes:

La primera, con un resumen y conclusión sobre la caracterización de las personas con discapacidad insertadas en el ámbito nacional en el mercado de trabajo según cifras del Censo Nacional de 2011 y del CONAPDIS;

La segunda, con un resumen y conclusión de la posición de la Gerencia de Atención Integral para las Personas con Discapacidad del CONAPDIS con relación al proceso de inserción laboral de las personas con discapacidad en el ámbito nacional.

Y la tercera, con un resumen y conclusión sobre el contraste de la experiencia de la inserción laboral de personas con discapacidad desde la mirada del ente responsable en el ámbito nacional y la de las entidades de trabajo, destacando las estrategias claves y los obstáculos referidos.

A. Los resultados obtenidos en el primer objetivo específico se presentan en dos partes, la primera destinada a dar respuesta a la caracterización de la población con discapacidad en el ámbito nacional, y la segunda dedicada a ofrecer los resultados de la población con discapacidad incluidos en el

mercado laboral para el segundo semestre de 2012. En este sentido, desde el 1 de Septiembre hasta el 30 de Octubre de 2011, el Instituto Nacional de Estadística (INE) realizó el proceso de levantamiento de información relacionada con el XIV Censo Nacional de Población y Vivienda, presentando resultados por Entidad Federal y Municipio para Junio de 2013. Cabe considerar que dentro de él se tomaron en cuenta los casos de la población según *deficiencias, condiciones y discapacidades*, y no la cantidad de personas que presentan las mencionadas condiciones, ya que no son excluyentes.

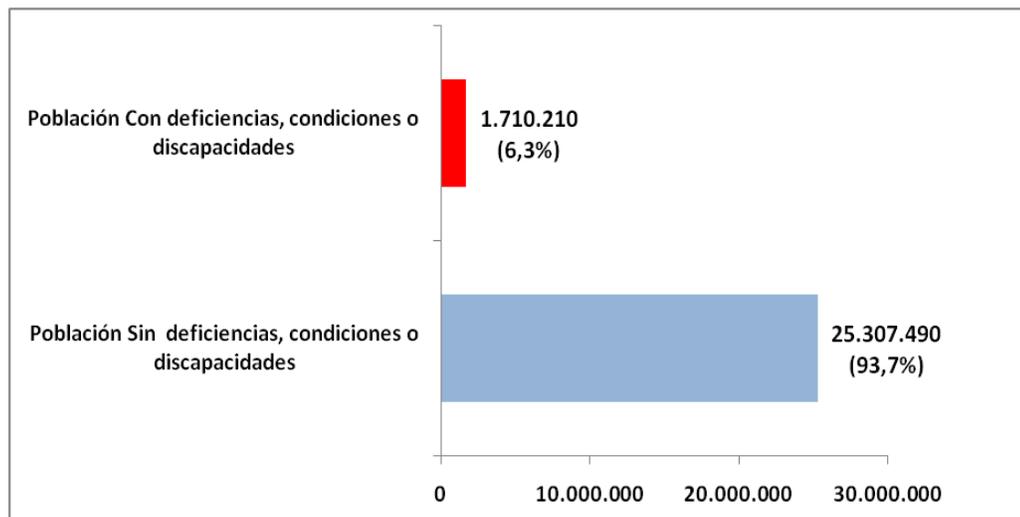
Es importante resaltar que los resultados emitidos por el censo, según información de la Gerente de Atención Integral del CONAPDIS, considera a la población bajo el enfoque médico asistencial, tomando elementos de la salud, sin reflejar si dichas condiciones les generan limitaciones en cuanto a las actividades que los excluye de los ámbitos a los que tiene derecho. Por lo cual resulta necesario unificar criterios y establecer lineamientos claros en cuanto al tema, basado en el enfoque social de la discapacidad. Cabe destacar que esto está en concordancia con lo referido por la Organización Panamericana de la Salud (2012), en cuanto a la necesidad de crear sistema de recolección de datos *adecuados y consistentes* a fin de valorar la situación actual y poder generar acciones tendientes a responder a la realidad.

En esta perspectiva, cabe destacar que el 6,3% de la población empadronada presenta casos de *deficiencia, condiciones o discapacidades* en el país, resultando que en las Entidades Federales de Mérida, Trujillo y Sucre son las que presentan la mayor proporción de casos. Según estimaciones de la Organización Mundial de la Salud (2011), el 15% de la

población mundial viven con algún tipo de discapacidad, colocando a nuestro país por debajo de esta apreciación.

Gráfico N° 1

Resumen de distribución de personas con deficiencias, condiciones o discapacidades en el ámbito nacional



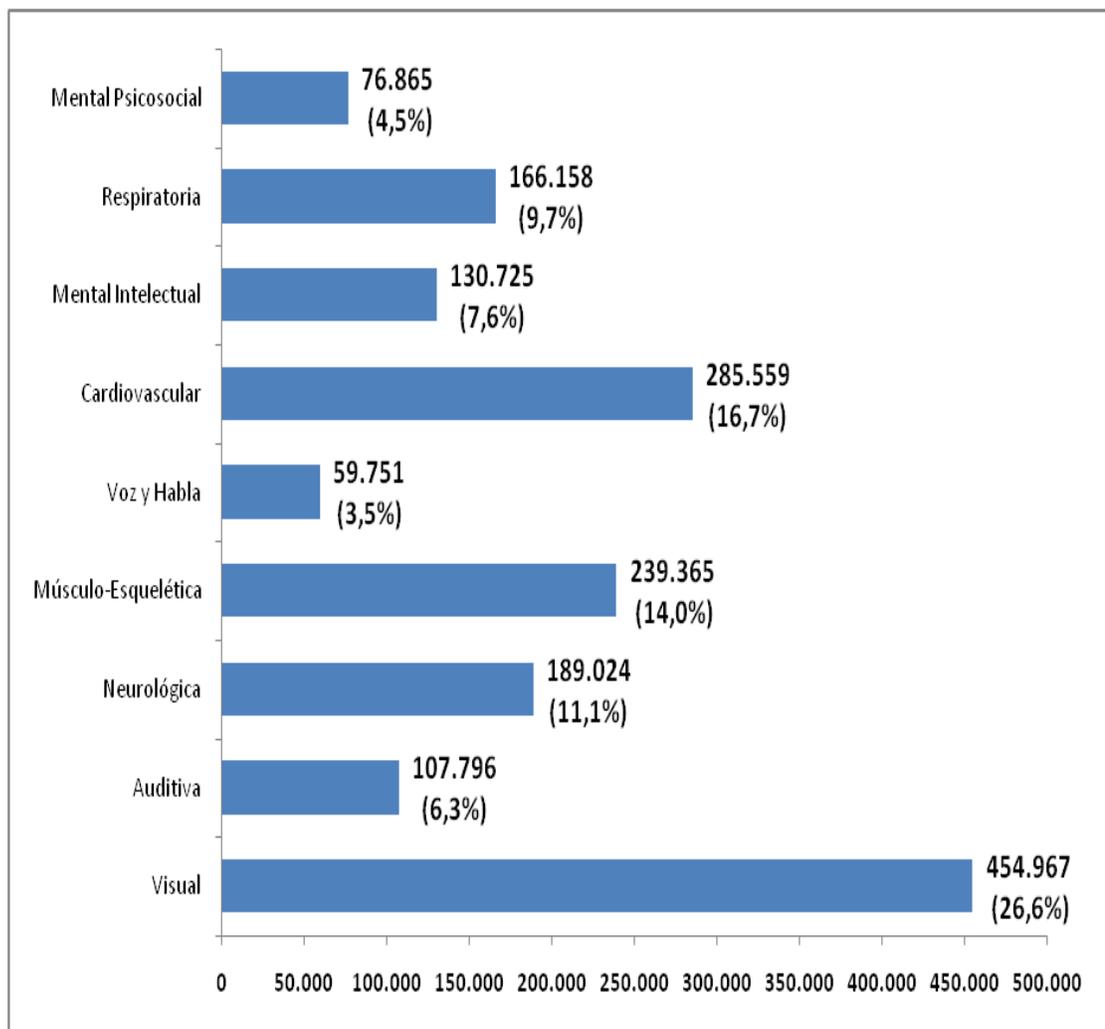
Elaborado por: Themis Sandoval (2013) según datos del INE (2013).

Por otro lado, los casos de personas con mayores *deficiencias, condiciones o discapacidades* en el ámbito nacional son los relacionados con la visión, con mayor presencia proporcional en las Entidades Federales Amazonas, Falcón y Mérida, basados en la población consultada en el Censo 2011. La segunda opción es la cardiovascular, siendo las entidades con mayor presencia de casos proporcional Zulia, Lara y Falcón. Al respecto, la Gerente de Atención Integral del CONAPDIS expresó que estos resultados no son congruentes con la realidad de nuestro país, sobre todo por el tipo de pregunta que se realizó en el respectivo censo, basada en el enfoque médico asistencial al que se hizo referencia anteriormente.

A continuación se presenta el resumen de las *deficiencias, condiciones o tipos de discapacidad* en el ámbito nacional.

Gráfico N° 2

Resumen distribución por deficiencia, condición o tipo de discapacidad en el ámbito nacional



Elaborado por: Themis Sandoval según datos del INE (2012).

Ante estos resultados, es importante reseñar que la OMS (2011) refiere que la Encuesta Mundial de la Salud señala que, del total estimado de personas con discapacidad (cerca de 785 millones de personas - 15,6% -), “110 millones (2,2%) tienen dificultades muy significativas de funcionamiento, mientras que la Carga Mundial de Morbilidad cifra en 190 millones (3,8% de personas con una discapacidad grave (el equivalente a la discapacidad asociada a afecciones como la tetraplejia, depresión grave o ceguera)” (p.8). Igualmente, expresa su preocupación por el incremento significativo de las enfermedades crónicas, entre las que menciona las cardiovasculares. Estos resultados mundiales, en parte coinciden con las *deficiencias, condiciones o discapacidades* presentes en el ámbito nacional, quedando establecidas en el siguiente orden según datos del Censo (2011): las visuales, cardiovasculares y músculo esqueléticas.

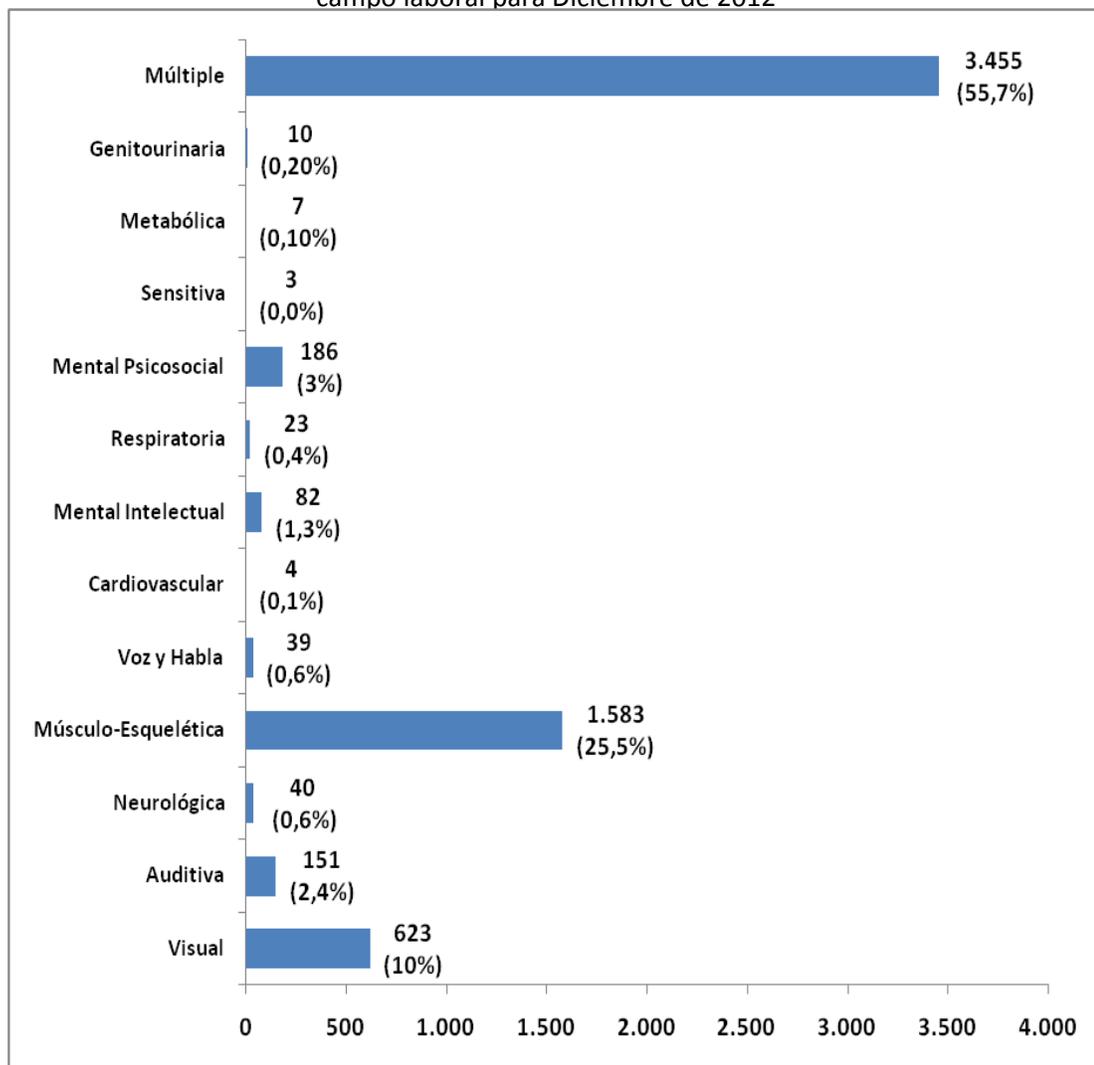
En cuanto a la inserción laboral de personas con discapacidad en el ámbito laboral, se procedió a realizar un cruce de información entre la población censada para el 2011 que presentan *deficiencias, condiciones o discapacidades*, considerando que para la fecha no está disponible por grupo etareo, sin embargo, se pudo constatar que el 0,36% de esa población es la que para Diciembre de 2012 fue declarada por las entidades de trabajo ante el CONAPDIS, resultando que las entidades con mayor proporción de personas incluidas en el campo laboral son Miranda, Aragua y Carabobo.

En relación a los tipos de discapacidad de las personas más insertadas, resulta ser la condición múltiple, es decir personas con presencia de dos o más discapacidades, siendo las entidades de Barinas, Falcón y Nueva Esparta la que cuentan con mayor proporción de personas con la mencionada discapacidad; seguida de las personas con discapacidad

músculo-esquelética, con mayor presencia proporcional en entidades como Guárico, Apure y Portuguesa. En el siguiente gráfico se presenta un resumen de la distribución por tipo de discapacidad insertadas al campo laboral.

Gráfico N° 3

Resumen de distribución por tipo de discapacidad de las personas insertadas al campo laboral para Diciembre de 2012



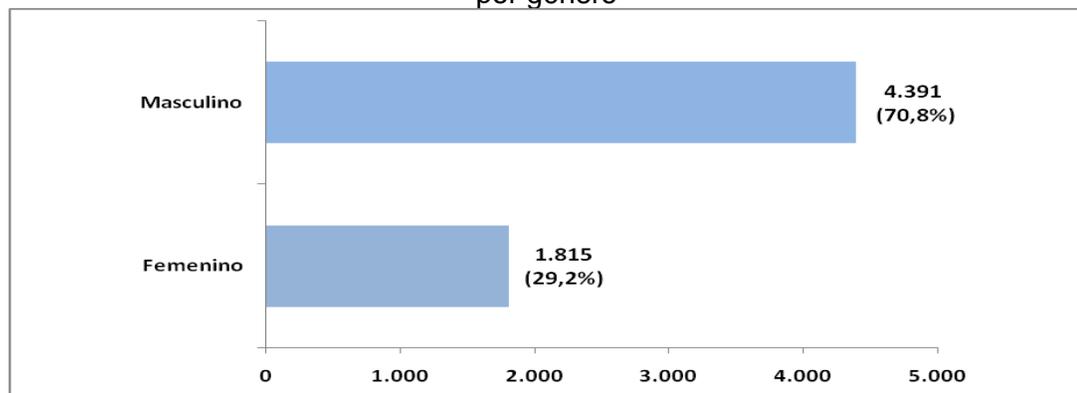
Elaborado por: Themis Sandoval (2013) según datos del CONAPDIS (2012).

Analizando los resultados y relacionándolo con lo indicado por Organización Internacional del Trabajo (2007), la tasa de desempleo varía dependiendo de la discapacidad, siendo la más alta las *personas con enfermedad mental*. Sin embargo, los resultados obtenidos con base a las entidades de trabajo que declararon a personas con discapacidad incluidas en el mercado de trabajo para Diciembre de 2012 en el ámbito nacional, refieren que las personas con discapacidad mental psicosocial y mental intelectual no son las que menor proporción de inserción tienen, pudiéndose deducir que parte de esto se debe a las modalidades de empleo aprobadas por el CONAPDIS, entre las que se encuentra el empleo protegido, siendo esto tema a analizar en próximas investigaciones.

En cuanto a la perspectiva de género, y según los datos facilitados por el CONAPDIS para Diciembre de 2012, fueron declaradas 6.206 personas, siendo el 29,2% población femenina y teniendo mayor participación en las entidades como Monagas, Trujillo y Falcón.

Gráfico N° 4

Resumen distribución de personas con discapacidad insertadas al mercado laboral por género



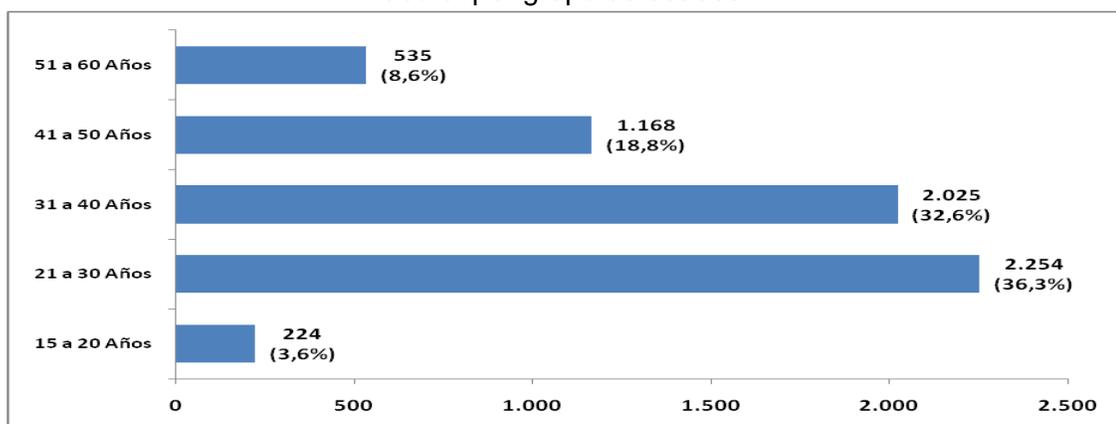
Elaborado por: Themis Sandoval según datos del CONAPDIS (2012).

Ante estos resultados, vale la pena mencionar lo considerado por la Organización Internacional del Trabajo (2007), quien expresa de las personas con discapacidad, los hombres tienen doble de probabilidad que las mujeres de obtener un empleo. Es oportuno acotar que la Encuesta Mundial de la Salud, según lo expresa la OMS (2011) plantea que la tasa de empleo son menores entre hombres y mujeres con discapacidad (53% y 20% respectivamente) que entre hombres y mujeres sin discapacidad (65% y 30%).

Otro aspecto interesante que se estudió fue la edad de las personas con discapacidad incluidas en el mercado de trabajo, según los datos suministrados por el CONAPDIS, basado en las declaraciones realizadas por las entidades de trabajo para Diciembre de 2012, en la misma se puede evidenciar que el mayor grupo de personas insertadas se encuentra en edades comprendidas entre los 21 y 30 años, seguida de las personas con edades comprendidas entre 31 y 40 años.

Gráfico N° 5

Resumen distribución de personas con discapacidad insertadas al mercado laboral por grupo de edades

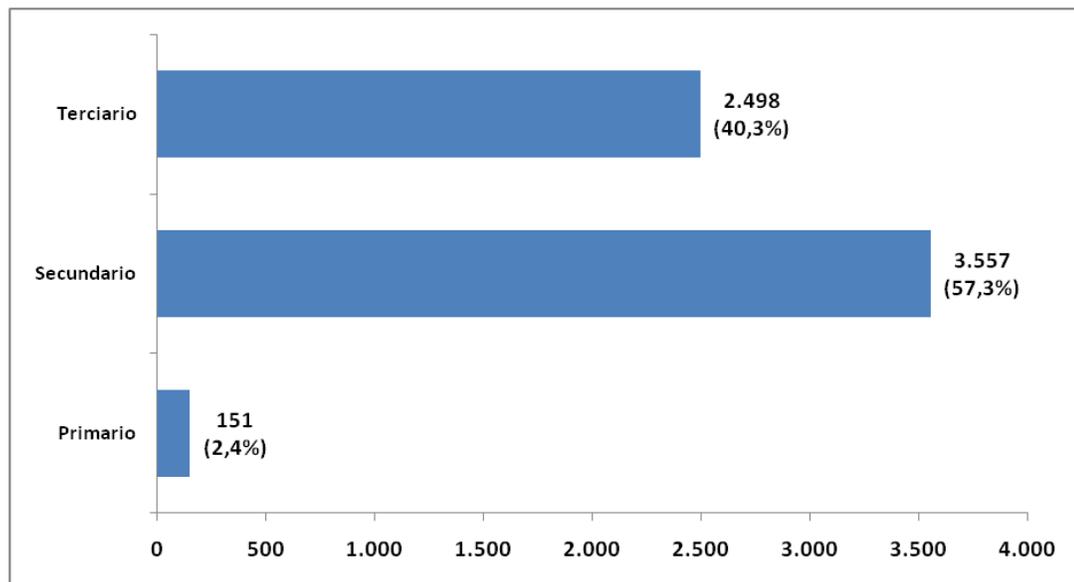


Elaborado por: Themis Sandoval según datos del CONAPDIS (2012).

Debe señalarse en cuanto al sector de actividad de las entidades de trabajo en las que mayormente se han insertado a personas con discapacidad en el ámbito nacional resulta ser el secundario, es decir en las entidades que se dedican a la transformación de bienes (57,3%), seguido por las entidades que se dedican a la prestación de servicios (40,3%).

Gráfico N° 6

Resumen de distribución de personas con discapacidad insertadas en el mercado laboral por sector de actividad en el ámbito nacional

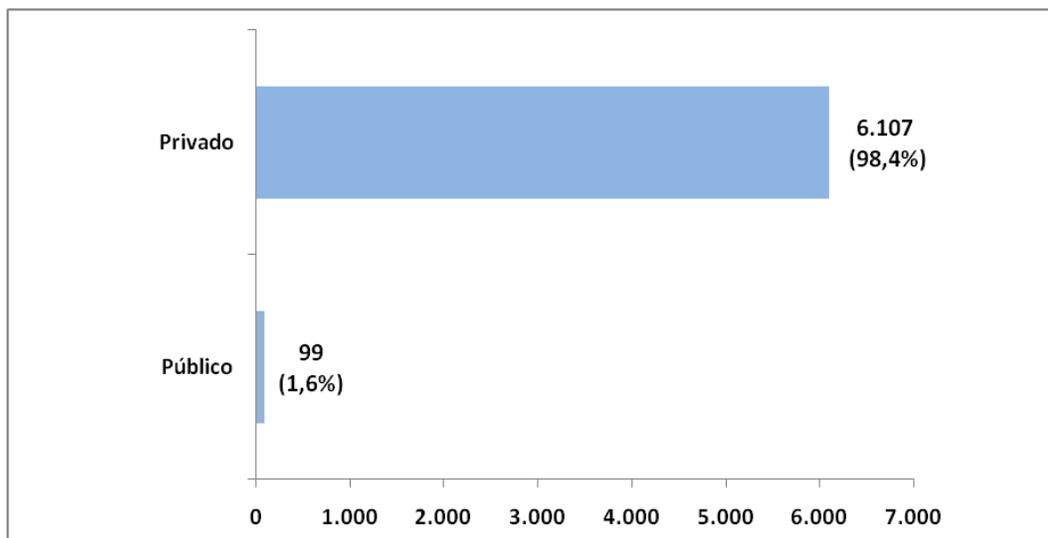


Elaborado por: Themis Sandoval según datos del CONAPDIS (2012).

Para finalizar, en relación a la personalidad del propietario de las entidades de trabajo en las que las personas con discapacidad han sido incluidas, mayoritariamente ha sido en las del sector privado (98,4%), siendo importante resaltar lo mencionado por la Gerente de Atención Integral del CONAPDIS, quien expuso que las entidades pertenecientes al sector público no han realizado la declaración correspondiente.

Gráfico N° 7

Resumen distribución de personas con discapacidad insertadas en el mercado laboral por personalidad del propietario en el ámbito nacional



Elaborado por: Themis Sandoval según datos del CONAPDIS (2012).

B. Lo referente a la posición de la Gerencia de Atención Integral para las Personas con Discapacidad del CONAPDIS con relación al proceso de inserción laboral de las personas con discapacidad en el ámbito nacional, resumidamente podemos concluir:

En cuanto al apoyo del Estado a las personas con discapacidad para ser insertados en el ámbito laboral y las estrategias establecidas, podemos concluir lo siguiente:

- El Estado, a través del CONAPDIS, ha realizado alianzas con entes con competencia en la materia, entre ellos, el Ministerio del Poder Popular para el Trabajo y la Seguridad Social, el Instituto Nacional de Prevención, Salud y Seguridad, el Instituto Venezolano de los Seguros

Sociales a fin de apoyar al colectivo con discapacidad para su inclusión en todos los ámbitos a los que tiene derecho.

- Recolección de información del colectivo con discapacidad en edad de laborar, con el apoyo de las Agencias de Empleo y los Comités Comunitarios.
- Creación del Programa de Fortalecimiento a la Familia como elemento fundamental para la inclusión del familiar con discapacidad en todos los ámbitos de la vida.

En relación a las estrategias establecidas por el Estado para mejorar el proceso educativo de las personas con discapacidad:

- Alianzas con el Ministerio del Poder Popular para la Educación, el Ministerio del Poder Popular para el Trabajo y el Instituto Nacional de Cooperación Educativa Socialista (INCES) para brindar oportunidad de incorporarse al sistema educativo a las personas con discapacidad.
- Promoción de formación facilitada por organizaciones y colectivo de y para personas con discapacidad.
- Alianzas con universidades, comunas y sector empleador para implementar programas de formación en materia de discapacidad y prevención integral de la discapacidad.
- Establecimiento desde el Ministerio del Poder Popular para la Educación Universitaria, de la creación de las Unidad para la Igualdad y Equiparación de Oportunidades de las Personas con Discapacidad en la Educación Universitaria.
- Prioridad para la inclusión del 2% de estudiantes con discapacidad en las universidades públicas y privadas, establecido por el Ministerio del Poder Popular para la Educación Universitaria.

- Creación de programas de formación a nivel de diplomado con el objetivo de promover y fortalecer el diagnóstico y organización comunitaria, la atención de las personas con discapacidad y la prevención integral de la discapacidad.

En relación al apoyo que ha brindado el Estado al sector empleador para insertar laboralmente a las personas con discapacidad:

- Asesoría directa al sector empleador a fin de adecuar los perfiles de cargo, el trato adecuado hacia las personas con discapacidad y la adecuación de los entornos.
- Creación de diferentes modalidades de empleo apoyada en la legislación nacional.
- Apoyo en la creación de proyectos socio- productivos de y para personas con discapacidad.
- Entrega de listado actualizado de personas con discapacidad certificadas y organizadas por modalidad de empleo al sector empleador.

En este orden de ideas, y como parte importante para el proceso inclusión de personas con discapacidad a todos los ámbitos incluyendo el laboral, es necesaria la adecuación del país, por lo cual el Estado a través del CONAPDIS ha estado facilitando acciones de formación para las personas encargadas de planificar el urbanismo, entre ellas a los trabajadores de las alcaldías, miembros de las comunas y personas responsables de la construcción de viviendas. Estas acciones deben estar acompañadas de un trabajo de concienciación de todos los sectores a fin de que respete el derecho de todas las personas.

Lo anteriormente descrito nos permite concluir que el Estado por medio de sus instituciones, y con el apoyo de la comunidad y la familia, ha generado estrategias que permiten al colectivo de personas con discapacidad equiparar las oportunidades para su inclusión en todos los ámbitos de la vida a las cuales tienen derecho, basado esto en el ordenamiento jurídico supra constitucional (tratados, pactos y convenciones relativos a los de derechos humanos suscrito por nuestro país) en la legislación venezolana, donde claramente están expresadas las disposiciones al respecto.

C. El tercer objetivo planteaba el interés de contrastar la experiencia de la inserción laboral de personas con discapacidad desde la mirada del ente responsable en el ámbito nacional y la de las entidades de trabajo, destacando las estrategias claves y los obstáculos referidos, por lo cual se presenta en cuadros, un resumen de la misma por cada uno de los indicadores e ítems establecidos:

Cuadro N° 30

Indicador: Actor Laboral Estado
Apoyo brindado desde el Estado al sector empleador

Actor Laboral Estado	Actor Laboral Sector Empleador
<ul style="list-style-type: none"> -Enfoque humanista del proceso de inclusión socio - laboral. -Recolección de información de personas con discapacidad en las diferentes comunidades en edad de laborar. -Fortalecimiento de la familia como factor fundamental para la inclusión del sector en el ámbito laboral. -Asesoría en cuanto a: adecuación de perfiles de cargo, trato adecuado hacia las personas con discapacidad, adecuación de los entornos. -Creación de diferentes modalidades de empleo. -Formación en oficios calificados de personas con discapacidad para creación de unidades productivas conformadas por personas con discapacidad y personas de la tercera edad. 	<ul style="list-style-type: none"> - Visitas para conocer la realidad de las entidades de trabajo. - Sensibilización hacia el equipo de Recursos Humanos como responsables directos del proceso de reclutamiento y selección de personal con discapacidad. - Sensibilización hacia el equipo de Recursos Humanos como responsables directos del proceso de reclutamiento y selección de personal con discapacidad. - Entrega de listado de personas con discapacidad disponibles para trabajar en la diferentes modalidades de empleo.

Elaborado por Themis Sandoval (2013).

El apoyo que brinda el Estado, por medio de sus instituciones al sector empleador es fundamental para el proceso de inserción laboral de las personas con discapacidad, y con ellas diferentes estrategias que conjuntamente con las entidades de trabajo han llevado a cabo, siendo las mismas reconocidas por los representantes de estas últimas. Esto es congruente con lo estipulado por la nuestra legislación y con el repertorio de recomendaciones prácticas sobre la gestión de la discapacidad en el lugar de trabajo facilitadas por la Organización Internacional del Trabajo (2001).

Cuadro N° 31

Indicador: Actor Laboral Estado
Fiscalización

Actor Laboral Estado	Actor Laboral Sector Empleador
<ul style="list-style-type: none"> - Incorporación desde el año 2012 del equipo de fiscales en el ámbito laboral. - Los resultados de las fiscalizaciones han demostrado que las entidades que han generado estrategias lo han hecho bien. - Existe un grupo de entidades que han hecho caso omiso a esta y otras leyes. - Creación de la Contraloría Social como mecanismos de fiscalización (formación de Delegados de Prevención) transformándose en asesores para las entidades de trabajo. 	<ul style="list-style-type: none"> - El 66,6% de las entidades de trabaja han sido fiscalizadas. - El 33,33% de las entidades de trabajo cumplen con la cuota de inserción laboral de personas con discapacidad de manera voluntaria. - El resto de las entidades llegaron a acuerdos para cumplir con la cuota de personas con discapacidad.

Elaborado por Themis Sandoval (2013).

El proceso de fiscalización por parte de los representantes del CONAPDIS, inició el año 2012, esto con el fin de darle tiempo a los representantes de las entidades de trabajo de sensibilizarse con el tema, luego de la aprobación de la Ley para las Personas con Discapacidad (2007); no todas las entidades de trabajo han sido fiscalizadas, sin embargo, este proceso ha permitido llegar a acuerdos entre las partes a fin de poder completar el proceso de inclusión y seguir avanzando en cuanto a la adecuación de las instalaciones.

En cuanto a las expectativas que hay con respecto al rol esperado por parte del Estado son variadas, basada estas en la promoción de la participación del colectivo con discapacidad en los diferentes ámbitos, el fortalecimiento de la familia como primer espacio de socialización de la persona con discapacidad, el seguimiento y acompañamiento en el proceso de inserción de personas con discapacidad al ámbito laboral, las campañas de concienciación hacia todos los sectores, el generar mayores campañas de calificación y certificación para las personas con esta condición y por último, la importancia de llegar a acuerdos con el resto de los organismos. Siendo esto congruente con lo planteado en nuestra legislación, en las recomendaciones de la OIT (2001) y en las expectativas del sector empleador. A continuación se detallan de manera resumida:

Cuadro N° 32

Indicador: Actor Laboral Estado Expectativas del rol

Actor Laboral Estado	Actor Laboral Sector Empleador
<ul style="list-style-type: none"> - Seguir promoviendo la participación del colectivo con discapacidad en los diferentes ámbitos. - Continuar fortaleciendo a la familia de las personas con discapacidad para incluir al familiar con discapacidad en los diferentes ámbitos. - Seguir generando acciones que permitan sensibilizar a todos los sectores para la inclusión. - Continuar las labores de prevención de la discapacidad. 	<ul style="list-style-type: none"> - Unificar criterios entre los lineamientos del CONAPDIS y el MINPPTRASS. - Efectuar mayor seguimiento al proceso de inserción y socialización. - Apoyar a las entidades de trabajo que hayan incluido a personas con discapacidad cognitiva. - Realizar campañas de información masiva en relación a los derechos y los deberes de las personas con discapacidad. - Concienciar al sector educativo para la inclusión del sector. - Concienciar al sector educativo para la inclusión del sector. - Generar incentivos para las entidades que cumplan con la legislación en materia de discapacidad. - Organizar más campañas de calificación y certificación.

Elaborado por Themis Sandoval (2013).

Pasando al actor laboral sector empleador, resultó oportuno indagar sobre la motivación para incluir a las personas con discapacidad al mercado de trabajo; la visión del actor laboral Estado plantea que muchas de las entidades de trabajo lo han hecho inicialmente desde la conveniencia del cumplimiento del marco legal, sin embargo esto ha cambiado por la actuación favorable del sector frente a los retos laborales. Un gran porcentaje de las entidades de trabajo cuentan con principios y valores organizacionales que permiten ser basamentos para la inserción de este colectivo.

Cuadro N° 33

Indicador: Actor Laboral Sector Empleador Inserción laboral ¿Por filosofía o por obligación?

Actor Laboral Estado	Actor Laboral Sector Empleador
- Inicialmente por obligación y seguidamente por convicción producto de la experiencia positiva con los insertados.	- Por filosofía basada en los principios y valores establecidos (58,3%) de las entidades de trabajo entrevistadas. - Tanto por filosofía como por el cumplimiento legal (25% de las entidades de trabajo). - Por cumplimiento de la legislación (16,7%).

Elaborado por Themis Sandoval (2013).

Referente a la formación de los supervisores y los compañeros de trabajo con el tema de las personas con discapacidad, el Estado a través de sus instituciones han generado acciones de formación para el sector empleador y sus integrantes; las entidades de trabajo se han sumado a esto, sin embargo consideran es incipiente y hay que potenciarlas.

Cuadro N° 34

Indicador: Actor Laboral Sector Empleador Formación de los supervisores y compañeros de trabajo

Actor Laboral Estado	Actor Laboral Sector Empleador
- Es importante la formación del entorno en el que se desenvuelva la persona con discapacidad. Es una regla: sensibilización, suma, compromiso. - Se han realizado jornadas de sensibilización para el sector empleador, los trabajadores y las trabajadoras y las personas con discapacidad con logros importantes.	- Se cuenta con conocimientos necesarios en cuanto al marco legal que acompaña el proceso, el trato justo (58,3%). - Es incipiente, es importante impulsarlo (41,6%). - Se han generado actividades de sensibilización hacia el tema en todas la entidades de trabajo estudiadas. - Es difícil cambiar ciertas actitudes relacionadas con el trato adecuado hacia estas personas.

Elaborado por Themis Sandoval (2013).

Cuadro N° 35

Indicador: Actor Laboral Sector Empleador Formación de las personas con discapacidad en la entidad de trabajo

Actor Laboral Estado	Actor Laboral Sector Empleador
<p>-En algunas de la entidades de trabajo las personas insertadas han logrado superarse, algunas ocupando cargos superiores, gracias a que han sido incluidos en los programa de formación y desarrollo como debe ser.</p>	<p>- Inclusión de las personas con discapacidad en los programas de adiestramiento en los puestos de trabajo, charlas de seguridad y desarrollo de competencias para asumir el cargo (66,6%).</p> <p>- Generación de programas de formación para personas con discapacidad cognitiva (16,6%); siendo necesario apoyo para el establecimiento de programa de formación sistemáticos.</p>

Elaborado por Themis Sandoval (2013).

Un componente importante para el proceso de inclusión laboral del colectivo con discapacidad, es la formación, permitiendo la adquisición de conocimientos, el desarrollo de habilidades, destrezas y actitudes para asumir las tareas encomendadas. Los dos actores laborales coinciden en su posición, indicando que muchos de los trabajadores con discapacidad han sido incluidos en los programas de adiestramiento en el puesto de trabajo, superándose dentro de la misma entidad; sin embargo hay que generar acciones que permitan que especialistas apoyen a las entidades que han incluido a personas con discapacidad cognitiva (mental intelectual y psicosocial) a fin de potenciar estos programas.

En relación a la adecuación de la infraestructura, tanto la legislación internacional como la nacional en la materia establece el ajustes de los espacios para hacerlos accesibles y transitables para todos sin exclusión alguna. Al respecto, ambos actores laborales reconocen los esfuerzos

realizados por el sector empleador para hacer los espacios más amigables, remodelando sus edificaciones a partir de la aprobación de la Ley para Personas con Discapacidad en el 2007.

Cuadro N° 36
Indicador: Actor Laboral Sector Empleador
Adecuación de infraestructura

Actor Laboral Estado	Actor Laboral Sector Empleador
<ul style="list-style-type: none"> - Reconocimiento de los esfuerzos del sector empleador en la materia a raíz de la aprobación de la ley. - Apoyo al sector a fin de que logren adecuar las instalaciones de manera práctica y flexible. 	<ul style="list-style-type: none"> - Desde la aprobación de la ley se enfocaron en realizar los ajustes y las instalaciones son accesibles y transitables (25%). - Tiene acuerdos internos para realizar ajustes (25%). - Han llegado a acuerdos con los Fiscales a fin de completar las adecuaciones (50%). - Todas tiene una opinión favorable ante los cambios que han dado en la materia.

Elaborado por Themis Sandoval (2013).

En materia de adecuación de los puestos de trabajo, en la LOPCYMAT (2005) claramente esta expresado la importancia de la adecuación de los puestos de trabajo, a fin de que estos garanticen la salud y la seguridad de las personas, adicionalmente en la LPPCD (2007) está dispuesto que los cargos asignados para las personas no deben impedir su desempeño, ni presentar obstáculos, ni exceder de su capacidad para que pueda ocuparlo. Esto ha sido el marco para que las entidades de trabajo ofrezcan cargos adecuados a las personas con y sin discapacidad, adecuando, plantas, líneas de producción y puestos de trabajo, incorporando tecnología, realizando estudios ergonómicos, entre otros.

El resumen de las posiciones de los Actores Estado y Sector Empleador se presenta a continuación.

Cuadro N° 37

Indicador: Actor Laboral Sector Empleador
Adecuación a los puestos de trabajo

Actor Laboral Estado	Actor Laboral Sector Empleador
<p>- La legislación y las inspecciones tanto de los representantes del INPSASEL y el CONAPDIS han permitido que la entidades de trabajo cuenten con puestos de trabajo adecuados siendo esto una gran oportunidad para las personas con discapacidad.</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Han realizado adecuación de puestos de trabajo, de líneas de producción e inclusive de planta. - Adecuaciones de puestos para casos puntuales basado en entrevista de reclutamiento. - Adecuaciones de puesto de trabajo para caso de accidente común de trabajador. - Adquisición de software para facilitar el acceso a la información de un trabajador que adquirió enfermedad común. - Estudios y análisis de puestos de trabajo para determinar su compatibilidad con las discapacidades y sus adecuaciones (42%). - Estudios ergonómicos de los puestos de trabajos.

Elaborado por Themis Sandoval (2013).

Seguidamente y tal como se presentó en el marco teórico de la investigación, existen estudios en cuanto a las consecuencias de la inserción laboral de las personas con discapacidad al ámbito laboral. Al respecto, ambos actores laborales refieren que ha sido positivo, permitiendo contar con una mayor sensibilización hacia al tema y hacia la prevención de la adquisición de las mismas e incrementando la identificación de los trabajadores con la referida entidad. En el cuadro N° 38 se presenta un resumen de la posición de ambos actores.

Cuadro N° 38
Actor Laboral Sector Empleador
Consecuencias en el clima organizacional

Actor Laboral Estado	Actor Laboral Sector Empleador
<ul style="list-style-type: none"> - Enfoque más humano en el sector empleador en cuanto al tema. - Aportes importantes del sector por ser menos conflictivo, generan ingresos y apoyan el proceso productivo - Mayor sensibilización en el entorno hacia los programas de prevención de la discapacidad. 	<ul style="list-style-type: none"> * Clima laboral más sensible y dinámico. * Los trabajadores con discapacidad son ejemplo a seguir por su dedicación. * Mayor entendimiento de la condición del sector. * Mayor conciencia de la prevención de la discapacidad. * Incremento de la identificación de los trabajadores con la entidad de trabajo.

Elaborado por Themis Sandoval (2013).

Para finalizar, en el cuadro N° 39 se presenta un breve resumen de la posición de los actores laboral Estado y del sector de empleador respecto a las expectativas del rol de este último en el proceso de inclusión laboral de las personas con discapacidad al mercado de trabajo.

Cuadro N° 39
Indicador: Actor Laboral Sector Empleador
Expectativas del rol

Actor Laboral Estado	Actor Laboral Sector Empleador
<ul style="list-style-type: none"> - Que la inclusión de personas con discapacidad al mercado laboral no sólo sea por el cumplimiento de la legislación, más bien que este basado en las capacidades de las personas. 	<ul style="list-style-type: none"> - Se debe superar el concepto de insertar a las personas con esta condición por el hecho de cumplir con la legislación, comprendiendo que es un tema de aceptación y valoración de las diferencias y las competencias. - Ofrecer puestos de trabajo sanos y saludables para prevenir la discapacidad. - Brindar oportunidad de empleo acorde a las capacidades ya que muchas veces los colocan en cargos inferiores a sus capacidades.

Elaborado por Themis Sandoval (2013).

Como se evidencia, ambos actores indicaron la importancia que tiene el hecho de brindarle la oportunidad de acceder a los puestos de trabajo a las personas con discapacidad más allá del hecho de cumplir con una legislación laboral, valorando a las personas por sus competencias su potencial, y no por su condición, ofreciéndoles la oportunidad de acceder al empleo en condiciones equitativas.

En cuanto al actor laboral representantes de los trabajadores, fue necesario investigar su participación en el proceso de inclusión del colectivo con discapacidad, siendo su participación fundamental; es así como los Delegados de Prevención, tal como lo establece la LOPCYMAT (2005) y la OIT (2001) deben promover lugares de trabajos sanos y seguros para los trabajadores, cooperar con los programas de información y prevención de la discapacidad y sensibilizar al sector empleador para facilitar el acceso al empleo de las personas con la mencionada condición. En el cuadro que a continuación se presenta se observa la visión desde el actor laboral Estado y sector empleador:

Cuadro N° 40

Indicador: Actor Laboral Representantes de los Trabajadores
Participación de los Delegados de Prevención

Actor Laboral Estado	Actor Laboral Sector Empleador
<ul style="list-style-type: none"> - Considerados como aliados del proceso, realizando aportes en cuanto a las adecuaciones, en la prevención de la adquisición de la discapacidad. - Formación de este sector como controladores, voceros y voceras de los Comités de las Personas con Discapacidad. 	<ul style="list-style-type: none"> - Han realizado aportes positivos pero no abundantes entre ellos: inspecciones a los puestos de trabajo, orientación sobre el tipo de labores que pueden hacer las personas insertadas, apoyando a estas últimas (66%). - Todos consideran que es de vital importancia los aportes de este sector para el proceso.

Elaborado por Themis Sandoval (2013).

Ambos actores consideran que los aportes de este sector son importantes, el Estado los percibe como aliados del proceso, tanto que los han estado involucrando en programas de formación como controladores sociales; entre tanto, el sector empleador refiere que sus aportes deben ser mayores para garantizar el adecuado proceso de inclusión del sector al mercado laboral.

En esta perspectiva, la participación de los Representantes Sindicales, no cuenta con igual valoración, encontrándose en algunos casos de actitudes poco favorables, confrontaciones y poco apoyo en tan importante proceso, afirmando la OIT (2001) que “las organizaciones de los trabajadores deben propugnar activamente el aumento de las oportunidades de empleo y de formación de las personas con discapacidad, así como medidas para la conservación del empleo y reintegración profesional” (p.10). En el cuadro N° 41, se presenta un resumen de la posición de ambos actores laborales.

Cuadro N° 41

Indicador: Actor Laboral Representante de los Trabajadores
Participación de los Representantes Sindicales

Actor Laboral Estado	Actor Laboral Sector Empleador
<ul style="list-style-type: none"> -Este sector en parte de ha sumado y ha aportado al proceso, pero por otro lado han existido confrontaciones producto de prácticas inadecuadas. -Se ha conversado con el sector a fin de incorporarlo al proceso. 	<ul style="list-style-type: none"> -El apoyo recibido ha estado enmarcado en la entrega de documentos de personas con discapacidad, soporte activo inicial y apoyo extra muro. -Defienden muchas veces conductas inadecuadas e injustificadas de los incluidos.

Elaborado por Themis Sandoval (2013).

Los representantes de los trabajadores deben contar con la información y sensibilización hacia el tema de la inclusión socio-laboral de las personas con discapacidad, con la finalidad de aportar al proceso y conjuntamente con las entidades de trabajo generar acciones positivas para su inserción en este ámbito. Al respecto, el Estado por medio de la información facilitada por la Gerente de Atención Integral del CONAPDIS, plantea que los Delegados de Prevención están más sensibilizados; sin embargo los representantes del sector empleador refieren la necesidad de una mayor preparación y el hecho de despolitizar tan importante proceso.

Cuadro N° 42

Indicador: Actor Laboral Representante de los Trabajadores
Sensibilización

Actor Laboral Estado	Actor Laboral Sector Empleador
<p>-El sector más sensibilizado es el de los Delegados de Prevención, de hecho ya se están formando como contralores, voceros y voceras de los Comité de Personas con Discapacidad.</p>	<p>- Cuentan con la preparación y sensibilización hacia el tema, considerando que puede ser mejor. Muchas veces politizan el proceso. - Hay que despojarla de la carga política e ideológica que muchas veces se percibe.</p>

Elaborado por Themis Sandoval (2013).

En relación a las expectativas que se tienen sobre el rol de los representantes de los trabajadores, se presenta una coincidencia en las perspectivas tanto del actor laboral Estado como de los representantes del sector empleador, ratificando la importancia de su participación activa en el proceso de inclusión y socialización laboral de la personas con discapacidad; cabe destacar que el sector empleador es específico en cuanto a los aportes de estos, considerando que son fundamentales para la promoción de los

elementos relacionados con la prevención de la discapacidad y la generación de espacios sanos y saludables para todos; aunado a esto el apoyo para los procesos de sensibilización interna, tanto de los trabajadores como de las personas incluidas, a fin de que comprendan que tienen derechos pero también deberes que cumplir.

Cuadro N° 43

Indicador: Actor Laboral Representante de los Trabajadores Expectativas del rol

Actor Laboral Estado	Actor Laboral Sector Empleador
<ul style="list-style-type: none"> - Que se sumen al proceso y que contribuyan a la socialización de las personas con discapacidad incluidas, mejorando sus condiciones de vida. 	<ul style="list-style-type: none"> - Que estén dispuestos a facilitar el proceso de inserción y socialización de las personas con discapacidad. - Promocionar la salud y bienestar por encima de los intereses sindicales. - Apoyar la sensibilización. - Soportar la prevención de la discapacidad. - Actuar en concordancia con el sector empleador a fin de acompañar a la persona incluida para que comprenda sus derechos pero también sus deberes.

Elaborado por Themis Sandoval (2013).

En cuanto al indicador actor laboral personas con discapacidad, los actores Estado y sector empleador coinciden en que tienen una actuación positiva en el ámbito laboral, considerándolos ejemplos a seguir, proactivos y competitivos, siendo esto reconocido por sus compañeros y sus supervisores. Cabe destacar que el sector empleador considera pertinente el apoyo del Estado para el seguimiento y apoyo en el caso de la inclusión en la modalidad de empleo directo de las personas con discapacidad cognitiva o mental intelectual – psicosocial. En el cuadro N° 44 se presenta un resumen

de la posición de ambos actores en cuanto a la actuación del colectivo con discapacidad en el mercado de trabajo.

Cuadro N° 44

Indicador: Actor Laboral Personas con Discapacidad Actuación en el ámbito laboral

Actor Laboral Estado	Actor Laboral Sector Empleador
<p>* Este sector es el menos conflictivo en las entidades de trabajo, generan ingresos y apoyan a la productividad. Son ejemplo a seguir.</p> <p>* Lo que desean es una oportunidad para demostrar que son capaces de hacer las cosas.</p>	<p>* Balance positivo: personas comprometidas, competitivas y agradecidas con la oportunidad.</p> <p>* Son un ejemplo a seguir.</p> <p>* Su actuación ha sido eficiente, siendo reconocidos por sus compañeros de trabajo y supervisores.</p> <p>* Se necesita seguimiento y apoyo por parte del CONAPDIS en el caso de personas con discapacidad cognitiva en la modalidad de empleo directo; esta tarea la realizaban los integrantes del equipo de integración laboral.</p>

Elaborado por Themis Sandoval (2013).

Otro aspecto relevante es el de la formación de la personas con discapacidad, al respecto el Estado ha generado acciones importantes para incluir a este colectivo que ha sido discriminado históricamente por su condición, y que con el tiempo mejorará la adquisición de conocimientos y el desarrollo de habilidades y destrezas permitiendo esto que tengan oportunidades de acceder a mejores empleos y crecer dentro de las entidades de trabajo. El sector empleador refiere que en la mayoría de los casos la personas con discapacidad incluidas cuentan con un nivel de formación que debe mejorar y comprende, que en el caso de las personas

con discapacidad cognitiva (intelectual y psicosocial) su formación ha sido en los talleres laborales, basada esta en el desarrollo de competencias relacionales y personales, siendo necesario el desarrollo de competencias técnica para ser aplicadas en el campo laboral.

Cuadro N° 45
Actor Laboral Personas con Discapacidad
Formación

Actor Laboral Estado	Actor Laboral Sector Empleador
<ul style="list-style-type: none"> - Alianzas con el Ministerio del Poder Popular para la Educación y el INCES para brindarles oportunidad de incluirse en el sistema educativo. - Establecimiento por parte del Ministerio del Poder Popular para la Educación Superior (MPPPEs) de la Unidad para la Igualdad y Equiparación de Oportunidades de las Personas con Discapacidad en la Educación Universitaria (UNIDIVE). - Establecimiento de cuota del 2% de estudiantes con discapacidad en las universidades públicas y privadas (MPPPEs). - Creación de diplomado en discapacidad en convenio con universidades. - Promoción de las actividades facilitada por el CEFSPRODISC división del MINPPTRASS, ofreciendo cursos de formación profesional. - Apoyo a los talleres laborales, opción de formación para las personas con discapacidad cognitiva. - Alianzas con universidades y empresas para el uso de sus espacios para la formación del colectivo con discapacidad. 	<ul style="list-style-type: none"> - La formación es básica o escasa, en la mayoría de los casos, - En el caso de las personas con discapacidad mental intelectual o social, reconocen que su formación en la mayoría de los casos es en los talleres laborales.

Elaborado por Themis Sandoval (2013).

El proceso de inclusión laboral de personas con discapacidad es relativamente nuevo, con las sugerencias recibidas de cada uno de los sectores involucrados pueden generarse acciones que permitan mejorarlo; las sugerencias de las personas con discapacidad son fundamentales, las mismas están basadas en un mejor trato y respeto, en el de adecuación de los puestos de trabajo tanto para las incluidas como para las reubicadas producto de accidentes y/o enfermedades de origen ocupacional como por acciones inadecuadas tomadas por algunas entidades de trabajo.

A continuación se resumen las sugerencias.

Cuadro N° 46

Indicador: Actor Laboral Personas con Discapacidad Sugerencias recibidas

Actor Laboral Estado	Actor Laboral Sector Empleador
<p>Se han recibido quejas y/o sugerencias por los siguientes casos:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Por trato inadecuado hacia ellas. - Casos de reubicación de personas que adquirieron la discapacidad de origen laboral. - Entidades que registran y declaran a las personas con discapacidad y antes de culminar el período legal de prueba los retiran, quedando aparentemente solvente por el resto del semestre. 	<p>Algunas de las observaciones ya canalizadas son:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Por su condición y recomendación del servicio médico no se les permite trabajar por turnos afectando así sus ingresos. - Compañeros de trabajo sin discapacidad solicitan rotar en el puesto de trabajo destinado a personas con discapacidad, generando esto que el trabajador con discapacidad deba rotar en la línea, siendo esto a veces imposible por su condición. - Por irrespeto a los puestos de estacionamiento destinados a personas con movilidad reducida. - Sugerencias para adecuar puestos de trabajo.

Elaborado por Themis Sandoval (2013).

Para finalizar con el actor laboral personas con discapacidad, se indagó en cuanto a lo esperado sobre su actuación, coincidiendo tanto la Gerente de Atención Integral del CONAPDIS como los representantes del sector empleador con el hecho de que continúen teniendo un desempeño ejemplar, siendo importante que se formen en oficios calificados para mejorar su condición de empleabilidad y se alineen con los objetivos organizacionales. Otros aspectos interesantes están relacionados con la particularidad de que algunas personas con la mencionada condición se aprovechan de ella incumpliendo con los deberes establecidos; por otro lado que algunas personas con discapacidad adquirida aprovechen la oportunidad de utilizar las redes creadas por el Estado y por asociaciones a fin de que puedan mejorar su condición.

A continuación un resumen sobre las expectativas con respecto al rol del colectivo incluido en el mercado de trabajo.

Cuadro N° 47
Indicador: Actor Laboral Personas con Discapacidad
Expectativas del rol

Actor Laboral Estado	Actor Laboral Sector Empleador
<ul style="list-style-type: none"> -Que sigan siendo modelos a seguir para que esto permita abrirle las puertas a más personas con discapacidad dentro de las entidades de trabajo. -Que las personas que adquieran una condición de discapacidad utilice la red de apoyo de asociaciones de y para personas con discapacidad disponibles. 	<ul style="list-style-type: none"> - Que se formen en oficios calificados para mejorar su empleabilidad. - Que se enfoquen en el logro de los objetivos organizacionales. - Que mantengan la disposición, la responsabilidad, honestidad y compromiso. - Que no utilicen la condición para justificar conductas inadecuadas. - Que su desempeño siga siendo un reflejo de su lucha y constancia.

Elaborado por Themis Sandoval (2013).

Cabe considerar por otra parte, las estrategias que se han adoptado a fin de poder hacer posible la inclusión de las personas con discapacidad, al respecto, la posición de los actores laborales se resume a continuación:

Cuadro N° 48
Indicador: Estrategias claves

Actor Laboral Estado	Actor Laboral Sector Empleador
<ul style="list-style-type: none"> - El marco legal. - El enfoque humanitario que se le ha dado al proceso enmarcado en la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela y el Plan Simón Bolívar. - Sensibilización, asesoría y acompañamiento al sector empleador desde el CONAPDIS y el MINTRASS. - El hecho de que los representantes que hacen el acompañamiento son personas con discapacidad. - La alianzas institucionales (educativas y con fundaciones). - Las modalidades de empleo aprobadas. - Acompañamiento en el proceso a la gente de Capital Humano. - El Programa Fortalecimiento a la Familia. 	<ul style="list-style-type: none"> - La aprobación de la Ley para las Personas con Discapacidad. - El soporte y asesoramiento de los representantes del CONAPDIS y el MINPPTRASS. - Acompañamiento de asesores externos con experiencias anteriores en el proceso. - La conformación de un equipo multidisciplinario para atender todo el proceso. - Las modalidades de empleo. - La actitud de los primeros insertados en el ámbito laboral. - El acompañamiento del equipo de integración - los dos primeros años ante el proceso de inserción de personas con discapacidad cognitiva. * Interacción con los representante en caso de las personas con discapacidad cognitiva.

Elaborado por Themis Sandoval (2013).

Se puede observar que manera coincidencial, los dos representantes de los actores laborales aseveraron el hecho de la aprobación de la Ley para las Personas con Discapacidad en enero de 2007, el acompañamiento recibido por parte de las instituciones correspondientes y las modalidades de empleo aprobadas por el CONAPDIS.

En cuanto a los obstáculos referidos por los actores laborales, fue oportuno indagar sobre los actos de discriminación, a lo que indicaron que se han producido sucesos relacionados con trato inadecuado, traducido esto en expresiones peyorativas, maltratos físicos y psicológicos, pudiéndose esto categorizar como riesgos psicosociales según lo establecido en la LOPCYMAT, perjudicando directamente en la salud del trabajador indistintamente de su condición; otros basados en la limitación que se les ha puesto para aplicar a los cargos por el simple hecho de ser personas con discapacidad sin ser evaluadas sus competencias.

Cuadro N° 49
Indicador: Obstáculos
Discriminación

Actor Laboral Estado	Actor Laboral Sector Empleador
<ul style="list-style-type: none"> - Existencia de actos de discriminación por un proceso de transculturización y pérdida de valores que se deben revisar desde la familia. - Barreras actitudinales traducidas en limitación para el acceso al empleo, entornos inaccesibles, carencia de transporte adecuado, ubicación en puestos de trabajo por debajo del perfil, salario inferior, entre otros. 	<ul style="list-style-type: none"> - Creación de cargos con menor nivel salarial. - Poca posibilidad de aplicar a cualquier cargo, basado esto en las competencias y no en la condición de la persona. - Uso de lenguaje y expresiones inadecuadas. - Aprovechamiento de personas con discapacidad cognitiva insertada. - Actos de presión para que sean retirados de determinadas líneas de producción. - Maltrato físico y psíquico hacia persona con discapacidad auditiva.

Elaborado por Themis Sandoval (2013).

Otro aspecto interesante examinado fue su posición con respecto a la presencia o no de la doble discriminación: mujer – discapacidad, a lo que la Gerente de Atención Integral del CONAPDIS afirmó que si bien es cierto

existe una legislación amplia que ampara los derechos de las mujeres, conocemos que se practica la discriminación, pero no de manera pública, sin embargo refirió que en el tiempo, el mercado de trabajo ha cambiado producto de la formación de este sector, permitiendo que se les incluya en diferentes ámbitos. El sector empleador niega la existencia en sus entidades de trabajo las prácticas discriminatorias hacia el género femenino: Cabe considerar que el porcentaje de inclusión laboral de este género en el ámbito nacional corresponde al 29,25% y en las entidades consultadas del 19%.

Cuadro N° 50
Indicador: Obstáculos
Doble discriminación: mujer – discapacidad

Actor Laboral Estado	Actor Laboral Sector Empleador
<ul style="list-style-type: none"> - El campo de trabajo ha cambiado tanto que las mujeres hemos tenido la posibilidad de insertarnos en diversas áreas y puestos de trabajo, gracias a los niveles de formación como por las demostraciones en el tiempo. - Nuestro marco legal garantiza el respeto de los derechos humanos suscritos y ratificados. - Sabemos que se hace pero no públicamente. - El 29,25% de personas con discapacidad registradas en el ámbito nacional ante el CONAPDIS para Diciembre de 2012 pertenecen al género femenino. 	<ul style="list-style-type: none"> - Todos indicaron que no existe en las entidades de trabajo donde laboran doble discriminación. - El 19% de las personas insertadas en las entidades de trabajo pertenece al género femenino.

Elaborado por Themis Sandoval (2013).

Continuando con los obstáculos para el proceso de inclusión en el mercado de trabajo de las personas con discapacidad, el impedimento señalado que es coincidente entre los actores laborales se encuentra la

condición de la accesibilidad y la transitabilidad para las personas. A continuación se resumen los otros aspectos referidos:

Cuadro N° 51
Indicador: Obstáculos
Impedimentos referidos

Actor Laboral Estado	Actor Laboral Sector Empleador
<ul style="list-style-type: none"> - La condición de los entornos. - Poco conocimiento de los trabajadores en cuanto al trato adecuado. - El desconocimiento de las modalidades de empleo. - La inamovilidad laboral entendida de manera inadecuada. 	<ul style="list-style-type: none"> - El nivel de educativo de los candidatos con discapacidad. - Pocos aspirantes con las competencias requeridas. - Poca adecuación de infraestructura. - Alta rotación de personal. - Exceso de personal a nivel de operaciones naturales. - Falta de apoyo en la supervisión y seguimiento de alguna institución que sustituya al equipo de integración laboral. - Sobre protección de los representantes. - Proceso de certificación centralizado en Caracas.

Elaborado por Themis Sandoval (2013).

Para finalizar, el proceso de inserción laboral de personas con discapacidad parte del hecho de un aprendizaje perenne desde todas las perspectivas involucradas o actores intervinientes, entre los que se encuentra: el Estado, como ente responsable de generar políticas nacionales enfocadas en un diagnóstico continuo que le permita promover oportunidades para la inclusión de este colectivo en todos los ámbitos a los que tiene derecho; el sector empleador (público, privado y mixto) como entidad responsable de adoptar estrategias de gestión de la discapacidad que van desde la apertura para el colectivo con discapacidad en condiciones de equidad hasta la prevención de la misma; los representantes de los trabajadores, como factor de sensibilización, prevención de la discapacidad y

apoyo tanto al sector empleador como a las personas con discapacidad; el colectivo con discapacidad para que aproveche la oportunidad de inclusión en todos los ámbitos, se forme, se incluya y participe activamente en su proceso y por último y no menos importante, la familia, como primer entorno inclusivo y de apoyo a su familiar con la referida condición.

RECOMENDACIONES

En la investigación se pudo constatar que existen avances importantes en el tema de la inclusión socio-laboral de las personas con discapacidad en Venezuela, teniendo unas bases constitucionales y legales expresas; sin embargo sabemos que hay mucho que hacer para lograr la equidad en relación a la atención de este colectivo. A continuación se presentan las recomendaciones a la luz de los resultados obtenidos por cada uno de los actores laborales.

A. Actor Laboral Estado:

- Unificar criterios entre los distintos organismos e instituciones abocadas a la atención del colectivo con discapacidad, a fin de crear sistemas de recolección de datos en el ámbito nacional que permitan contar con información adecuada y precisa para el desarrollo de políticas y estrategias claras relacionadas con la atención, inclusión en todos los subsistemas (salud, educación, vivienda, empleo, recreación, entre otros) y prevención de la discapacidad.
- Generar acciones tendientes a seguir calificando y certificando a las personas con discapacidad en el ámbito nacional, publicando anticipadamente en los medios de comunicación establecidos por los institutos correspondientes (CONAPDIS, PASDIS, MINPPTRASS, MPPPE, entre otros), los medios nacionales y regionales (prensa, radio, televisión, redes sociales) facilitando así el proceso.
- Continuar con el proceso de involucrar a toda la comunidad para la atención e inclusión del colectivo con discapacidad.

- Seguir fortaleciendo a la familia como primer entorno inclusivo e integrador de la persona con discapacidad, apoyándoles y erradicándoles sus miedos.
- Continuar generando alianzas con los diferentes sectores y entes de y para personas con discapacidad con el objetivo de incluir al colectivo con discapacidad en los diversos ámbitos a los que tienen derecho.
- Fortalecer el proceso de conocimiento de las modalidades de empleo disponibles para la inclusión laboral de las personas con discapacidad.
- Poner a disposición de las entidades de trabajo que han insertado a personas con discapacidad cognitiva, un equipo que permita acompañarlos en el proceso de socialización de estas.
- Seguir dispuestos a acompañar al sector empleador en la adecuación de infraestructura, de sus procesos y del aprendizaje para la inclusión de las personas con discapacidad.
- Crear mecanismos para incentivar al sector empleador a que continúen con su proceso de inclusión de personas con discapacidad.
- Continuar ofreciendo al sector empleador información de las personas con discapacidad disponibles para ser insertadas en el mercado laboral en las diversas modalidades de empleo.
- Seguir desarrollando acciones tendientes a compartir experiencias sobre el tratamiento de la discapacidad y empleo aprovechando los diferentes medios de información.
- Generar estrategias de información masiva dedicada a la eliminación de conductas discriminatorias hacia las personas con discapacidad en todos los ámbitos, permitiendo así crear un país inclusivo.
- Seguir creando alianzas con instituciones educativas, informando por todos los medios la existencia de ellas, para así incluir a las personas

con discapacidad, mejorando sus niveles de formación y sensibilizando al entorno inmediato.

- Generar acciones tendientes a informar a las personas con discapacidad insertadas en el mundo del trabajo sobre sus derechos y sus deberes como trabajador.
- Continuar el proceso de concienciación empresarial para cada día este sector genere acciones positivas para la inserción de las personas con discapacidad al mercado de trabajo.
- Impulsar para que en las diferentes carreras (Relaciones Industriales, Ingeniería, Seguridad y Salud, Tecnología Educativa, Comunicación Social, Informática, entre otras) se incluyan módulos, materias contenidos programáticos y/o especializaciones tendientes al conocimiento y trato adecuado de las personas con discapacidad.
- Seguir promoviendo acciones para el rediseño del país, a fin de lograr un urbanismo accesible y transitable, transporte y comunicación para todos.
- Continuar con el proceso de concienciación de las personas encargadas de: la política habitacional, permisos de funcionamiento de instituciones públicas y privadas, entidades de salud y educación, entre otras, con el objetivo de adecuar las condiciones de infraestructura haciéndolas cada día más amigables para las personas.
- Fortalecer las estrategias para la prevención de la discapacidad, su detección y tratamiento oportuno en todos los ámbitos, haciendo énfasis en la población joven que cada día está más expuesta a riesgos que pueden generar discapacidades y en la atención a la población de manera anticipada ante las consecuencias del envejecimiento y su posible adquisición de enfermedades discapacitantes.

- Robustecer el proceso de fiscalización y acompañamiento a las entidades públicas, privadas o mixtas de los sectores de salud, educación, empleo y vivienda, con la finalidad de realizar el seguimiento y asesoría correspondiente para la inclusión socio laboral del colectivo con discapacidad.
- Fiscalizar a las entidades pertenecientes al sector público con el propósito de que se involucren en todo lo concerniente a la inclusión de las personas con discapacidad, adecuación de la infraestructura y sistemas de comunicación, registro y declaración del colectivo con dichas condiciones insertados.

B. Actor Laboral Sector Empleador:

- Incorporar dentro de las políticas de la entidad de trabajo elementos como la no discriminación, el empleo basado en las competencias de las personas, prácticas para la reubicación y conservación del empleo de las personas que adquieran una discapacidad en el trabajo y la promoción de espacios de trabajos sanos y seguros.
- Continuar realizando campañas de concienciación hacia la aceptación y trato adecuados hacia las personas con discapacidad.
- Brindarle herramientas a las personas pertenecientes a los niveles supervisorios para la gestión y trato adecuado de las personas con discapacidad.
- Formar a los representantes de los trabajadores en el tema de las personas con discapacidad a fin de que se involucren y aporten al proceso de inserción de personas con discapacidad y a la prevención de la discapacidad en el ámbito laboral.

- Potenciar la formación de las personas con discapacidad incluidas en el ámbito laboral con la finalidad de que puedan incrementar su conocimientos, habilidades, destrezas y actitudes, mejorar su empleabilidad y crecer dentro de la misma.
- Generar acciones tendientes a que las personas con discapacidad conozcan sus derechos y sus deberes.
- Realizar programas internos para generar espacios sanos y saludables para los trabajadores tendientes a prevenir la discapacidad en el ámbito laboral, en la comunidad y en su hogar.
- Continuar con el proceso de adecuación de la infraestructura y la comunicación para hacer de los espacios y procesos más accesibles y transitables para todos.
- Realizar estudios ergonómicos a los puestos de trabajo con la finalidad de hacerlos accesibles para las personas con discapacidad.
- Evaluar los casos de las personas con discapacidad insertados con el propósito de, si es necesario, realizar ajustes en cuanto a su ubicación, puesto de trabajo asignado y remuneración otorgada.
- Realizar seguimiento constante y evaluación de satisfacción del trabajador insertado con la finalidad de realizar ajustes en caso de requerirse.
- Registrar a las personas con discapacidad y declararlos semestralmente tal como lo establece la Ley para las Personas con Discapacidad (2007) para así sincerar la información.
- Mantenerse en contacto con el CONAPDIS regional y con la información que emite el ente en su página oficial.
- Solicitar a las autoridades competentes apoyo en caso de ser necesario.

- Fomentar acciones que permitan compartir con otras entidades de trabajo las estrategias utilizadas para la inclusión de las personas con discapacidad al ámbito laboral y para la prevención y tratamiento de la discapacidad.

C. Actor Laboral Representante de los Trabajadores:

- Participar activamente en el proceso de inserción laboral de las personas con discapacidad.
- Propiciar el incremento de las oportunidades de empleo y la formación de las personas con discapacidad.
- Defender los intereses de las personas con discapacidad de manera objetiva, sin politizar ni justificar conductas inadecuadas.
- Incorporarse a los procesos de sensibilización de los trabajadores y de la gerencia con la finalidad de aportar al desarrollo de espacios inclusivos.
- Apoyar el proceso de concienciación de los trabajadores hacia las personas con discapacidad tanto insertadas como re-ubicadas.
- Aportar al proceso de formación de las personas con discapacidad de manera que comprenda sus derechos pero también sus deberes.
- Sumarse a los procesos de evaluación de los puestos de trabajo y la promoción de espacios de trabajos sanos y seguros.
- Incorporarse activamente a los procesos de re-inserción de las personas con discapacidad de origen ocupacional.
- Cooperar con los programas de prevención de la discapacidad en todos los ámbitos

- Incluir en las convenciones colectivas políticas y prácticas laborales en materia de inserción de las personas con discapacidad y tratamiento de la discapacidad internamente.

D. . Actor Laboral Persona con Discapacidad:

- Continuar siendo ejemplo para los trabajadores en cuanto a la actitud frente al trabajo, la honestidad y el buen desempeño.
- Seguir demostrando, que indistintamente de su condición, son personas capaces y competentes abriéndole así las puertas al resto de sus compañeros con discapacidad.
- Alinearse con los objetivos organizacionales y con las normas internas.
- Mantener una conducta adecuada sin utilizar su condición para justificar acciones fuera de lo establecido.
- Aprovechar las oportunidades educativas que se están ofreciendo a fin de formarse.
- Aportar a los proceso de adecuación de los puestos de trabajo, de la entidades y de la concienciación de sus compañeros.
- Contribuir con las actividades de prevención de la discapacidad.
- Realizarse de manera preventiva las evaluaciones médicas correspondientes.
- Incorporarse a los trabajos que se están realizando en la comunidad a fin de aportar en las actividades de diagnóstico y mejoras de los entornos.

LISTA DE REFERENCIAS

- Aramayo, Manuel (2005). **La Discapacidad. Construcción de un modelo teórico venezolano.** Primera edición. Editorial Fundación Fondo Editorial de la Facultad de Medicina, Universidad Central de Venezuela. Caracas.
- Arias, Fidas (2006). **Proyecto de Investigación. Introducción a la metodología científica.** Editorial Episteme. Caracas.
- Balestrini, M. (2002). **Cómo se elabora el Proyecto de Investigación.** Sexta edición. Caracas: BL Consultores Asociados. Servicio Editorial.
- Banco Mundial. **El Banco Mundial y la Discapacidad.** Extraído el 29 de Julio de 2013 desde www.bancomundial.org/temas/reseñas/discapacidad.htm.
- Barráez, Erik (2012). **“Personas con discapacidad dejan lastre de exclusión. Entes ofrecen orientación para su inserción en el mundo laboral”.** En Últimas Noticias 22-11-2012. Venezuela. Extraído el 9 de agosto de 2013 desde <http://www.ultimasnoticias.com.ve/noticias/ciudad/parroquias/personas-con-discapacidad-dejan-el-lastre-de-exclu.aspx>
- Berman, Rosangela. (2005). **Banco Mundial: desarrollo inclusivo.** Artículo publicado en BBC Mundo.com. El 22 de julio de 2005. Extraído el 10 de Agosto de 2013 desde http://news.bbc.co.uk/hi/spanish/latin_america/newsid_4700000/4700973.stm
- Berman, Rosangela. (2005). **Desarrollo inclusivo: Un aporte desde la discapacidad.** Extraído el 10 de Agosto de 2013 desde http://www.deltasearch.com/?q=DESARROLLO+INCLUSIVO%3A+UN+APORTE+UNIVERSAL+DESDE+LA+DISCAPACIDAD%2Brosangela+berman&s=web&as=0&rlz=0&babsrc=HP_ss
- Centro de Formación Socialista Profesional para las Personas con Discapacidad (CEFSPRODISC) (2008). Extraído el 31 de Agosto de 2013 desde <http://cefsprodisc.blogspot.com/2008/11/cursos-que-ofrece-cefsprodisc.html>

Comité Español de Representantes de Personas con Discapacidad (CERMI).
Convención Internacional sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad. Una Convención para la Discapacidad. Extraído el 12 de Agosto de 2013 desde
<http://www.convenciondiscapacidad.es/index.htm>

Consejo Nacional para las Personas con Discapacidad. **Comunicado sobre las Modalidades de Empleo para Personas con diversas discapacidades.**

Consejo Nacional para Personas con Discapacidad. **Manual Instructivo para la Accesibilidad de las Personas con Discapacidad** (2009) Edición de la Oficina de Relaciones Institucionales del CONAPDIS. Séptima Edición. Venezuela.

Consejo Nacional para Personas con Discapacidad. **Términos correctos para el trato hacia las personas con disCAPACIDAD.** Extraído el 6 de Agosto de 2013 desde
www.conapdis.gob.ve/index.php/descargas/finish/4/51/0

Consejo Nacional para Personas con Discapacidad (2011). **Venezuela ratifica su compromiso con las personas con discapacidad ante la ONU.** Extraído el 1 de Octubre desde
<http://www.conapdis.gob.ve/index.php/noticias/1-noticias/828-venezuela-ratifica-su-compromiso-con-las-personas-con-discapacidad-ante-la-onu>

Constitución de la República Bolivariana de Venezuela (1999). **Gaceta Oficial N°38.860.** 30 de diciembre de 1999. Caracas.

Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad (CDPD) (2006). **Algunos datos sobre las personas con discapacidad.** Extraído el 20 de Mayo de 2013 desde
<http://www.un.org/spanish/disabilities/convention/overview.html>

Delgado, Yamile (2011). **La investigación social en proceso: ejercicios y respuestas.** Primera edición. Valencia. Universidad de Carabobo.
Diccionario de la Real Academia Española. Vigésima segunda edición. Extraído el 11 de Agosto desde lema.rae.es.

Di Nasso, Patricia (2004). **Una mirada histórica de la discapacidad.** Edición de la Fundación Cátedra Hibernoamericana de Universitat de les

Illes Balears. Palma Mayorca. Extraído el 29 de Julio de 2012 desde http://fci.uib.es/Servicios/libros/articulos/di_nasso

Flames, Abel (2001) **Cómo elaborar un trabajo de grado de enfoque cuantitativo para optar a los títulos de Técnico Superior Universitario; Licenciado o equivalente, Magister y Doctor**. Fundación A Flames, San Juan de los Morros.

Gómez Valeria (2005).**La anomia para las personas con discapacidad**. Universidad de las Américas; Puebla, México. Extraído el 15 de Septiembre de 2013 desde http://catarina.udlap.mx/u_dl_a/tales/documentos/ledf/gomez_m_v/capitulo2.pdf

Hernández, R., Fernández, C, Baptista, P. (1999). **Metodología de la investigación**. Mc.Graw-Hill. México.

Instituto Nacional de Estadística (2013). **XIV Censo Nacional de Población y Vivienda. Resultados por Entidad Federal y Municipio**. Extraído el 10 de Septiembre de 2013 desde:

<http://www.ine.gob.ve/documentos/Demografia/CensodePoblacionyVivienda/pdf/amazonas.pdf>

<http://www.ine.gob.ve/documentos/Demografia/CensodePoblacionyVivienda/pdf/anzoategui.pdf>

<http://www.ine.gob.ve/documentos/Demografia/CensodePoblacionyVivienda/pdf/apure.pdf>

<http://www.ine.gob.ve/documentos/Demografia/CensodePoblacionyVivienda/pdf/aragua.pdf>

<http://www.ine.gob.ve/documentos/Demografia/CensodePoblacionyVivienda/pdf/barinas.pdf>

<http://www.ine.gob.ve/documentos/Demografia/CensodePoblacionyVivienda/pdf/bolivar.pdf>

<http://www.ine.gob.ve/documentos/Demografia/CensodePoblacionyVivienda/pdf/carabobo.pdf>

<http://www.ine.gov.ve/documentos/Demografia/CensodePoblacionyVivienda/pdf/cojedes.pdf>

<http://www.ine.gov.ve/documentos/Demografia/CensodePoblacionyVivienda/pdf/deltaamacuro.pdf>

<http://www.ine.gov.ve/documentos/Demografia/CensodePoblacionyVivienda/pdf/distritocapital.pdf>

<http://www.ine.gov.ve/documentos/Demografia/CensodePoblacionyVivienda/pdf/falcon.pdf>

<http://www.ine.gov.ve/documentos/Demografia/CensodePoblacionyVivienda/pdf/guarico.pdf>

<http://www.ine.gov.ve/documentos/Demografia/CensodePoblacionyVivienda/pdf/lara.pdf>

<http://www.ine.gov.ve/documentos/Demografia/CensodePoblacionyVivienda/pdf/merida.pdf>

<http://www.ine.gov.ve/documentos/Demografia/CensodePoblacionyVivienda/pdf/miranda.pdf>

<http://www.ine.gov.ve/documentos/Demografia/CensodePoblacionyVivienda/pdf/monagas.pdf>

<http://www.ine.gov.ve/documentos/Demografia/CensodePoblacionyVivienda/pdf/nuevaesparta.pdf>

<http://www.ine.gov.ve/documentos/Demografia/CensodePoblacionyVivienda/pdf/portuguesa.pdf>

<http://www.ine.gov.ve/documentos/Demografia/CensodePoblacionyVivienda/pdf/sucre.pdf>

Jordán, Francisco (2003). **El empleo con apoyo en España. Análisis de las variables que determinan la obtención y mejora de resultados en el desarrollo de servicios**. Madrid. Extraído el 20 de Junio de 2013 desde %7Csid.usal.es/idoocs/F8/FDO6482/documento59de2003.pdf

Juárez, Guillermo (2004). **Estudio diagnóstico para el fortalecimiento de la integración laboral de las personas con discapacidad.** México. Extraído el 11 de Agosto de 2013 desde <http://es.scribd.com/doc/24110520/Estudio-diagnostico-para-el-fortalecimiento-de-la-integracion-laboral-de-las-personas-con-discapacidad>

Koon, Ricardo; De la Vega, María (2000). **El impacto tecnológico en las personas con discapacidad.** Córdoba. Extraído el 26 24 de Agosto de 2013 desde <http://diversidad.murciaeduca.es/tecnoneet/docs/2000/14-2000.pdf>

Ley Orgánica de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo. **Gaceta Oficial de la República Bolivariana de Venezuela, número 38.236,** Julio 26,2005, Caracas.

Ley Orgánica del Trabajo. Las Trabajadoras y los Trabajadores. **Gaceta Oficial de la República Bolivariana de Venezuela, número 6.076,** Mayo,7, 2012, Caracas.

Ley para las Personas con Discapacidad (2007). AN, **Gaceta Oficial N° 38.598.** 5 de enero de 2007. Caracas.

Méndez, José (2007). **La economía en la empresa.** Tercera Edición. Editorial McGraw Hill. Extraído el 29 de Julio de 2013 desde <http://www.mcgraw-hill.es/bcv/guide/capitulo/8448169336.pdf>

Millas, Verónica (2005). **Integración Laboral de Personas con Discapacidad. Guía Práctica para las Empresas.** Extraído el 29 de Julio de 2012 desde <http://www.accionrse.cl/uploads/files/Gu%C3%ADa%20Integraci%C3%B3n%20Laboral%20de%20Personas%20con%20Discapacidad.pdf>

Ministerio para el Poder Popular para la Educación Universitaria. **MPPEU conforma unidades para la igualdad de equiparación de oportunidades de personas con discapacidad.** (2011). Extraído el 31 de Agosto de 2013 desde http://www.opsu.gob.ve/extranet/rpp/noticias/index.php?id_not=990

Miranda, Barbara (2013). **Ventajas de la inclusión laboral de las personas con discapacidad.** Extraído el 21 de Agosto de 2013 desde <http://www.descubre.me.cl/personas-con-discapacidad-y-empresa-una-muy-buena-combinacion/>

Moreno, Marisol (2008). **La invisibilidad de las personas con una doble condición: discapacidad y desplazamiento. Una aproximación a una realidad compleja.** Bogotá. Extraído el 11 de Agosto desde <http://mesadesplazamientoydiscapacidad.files.wordpress.com/2010/05/ini-visibility-dd-cnr.pdf>

Nisbet, Robert (1975). **Introducción a la Sociología. El vínculo social.** Editorial VicensUniversidad. Barcelona.

Observatorio Estatal de la Discapacidad (2011). **Presentan programa de atención integral a familias de personas con discapacidad.** Noticias de Venezuela. España. Extraído el 1 de Octubre de 2013 desde <http://www.observatoriodeladiscapacidad.es/informacion/noticia/16674>

Olmos, Patricia (2011). **Orientación y formación para la integración laboral del colectivo de jóvenes vulnerables. La inserción laboral mediante estrategias de empleabilidad.** Bellaterra. Extraído el 22 de Junio de 2013 desde <http://www.tdx.cat/bitstream/handle/10803/51432/por1de1.pdf;jsessionid=D5F6880807461290C505651CEC31FF7B.tdx2?sequence=1>

Organización de las Naciones Unidas. **Oficina del Alto Comisionado de las Naciones Unidas para los Derechos Humanos** (2006). Extraído el 20 de Abril de 2013 desde: <http://www2.ohchr.org/spanish/issues/disability/>.

Organización de Naciones Unidas. (1948). **Declaración de los Derechos Humanos.** Extraído el 26 de Noviembre de 2011 desde file: A:/derechos Humanos Venezuela. Archivos/CONTEXTO.HTM.

Organización de Naciones Unidas. (1997) **La ONU y las personas con discapacidad. Accesibilidad.** Extraído el 24 de Agosto de 2013 desde <http://www.un.org/spanish/esa/social/disabled/disacc.htm>

Organización de Naciones Unidas (s/f). **Los derechos y la dignidad de las personas con discapacidad. Accesibilidad.** Extraído el 24 de Agosto de 2013 desde <http://www.un.org/spanish/disabilities/default.asp?id=662>

Organización Internacional del Trabajo (OIT) (2002) **Convenio Y Recomendación 111** (1958) sobre la discriminación (empleo y ocupación, **Convenio 122** (1964) sobre la política de empleo, **Convenio 159 y Recomendación 168** (1983) sobre la readaptación profesional y el empleo (personas inválidas). **Recomendación 99** (1955) sobre la adaptación y la readaptación profesionales de los inválidos, Ginebra. Extraído el 20 de Abril de 2013 desde: <http://www.ilo.org/global/lang>.

Organización Internacional del Trabajo (OIT) (2007). **Datos sobre la discapacidad en el mundo del trabajo**. Ginebra. Extraído el 1 de Octubre de 2013 desde http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/documents/publication/wcms_087709.pdf

Organización Internacional del Trabajo. **Discapacidad y trabajo**. (s/f) Extraído el 29 de Julio de 2012 desde <http://www.ilo.org/global/topics/skills-knowledge-and-employability/disability-and-work/lang--es/index.htm>

Organización Internacional del Trabajo (OIT) (2001). **Repertorio de recomendaciones prácticas sobre la gestión de las discapacidades en el lugar de trabajo**. Ginebra, 2001. Extraído el 19 de Agosto de 2013 desde <http://www.ilo.org/public/spanish/standards/relm/gb/docs/gb282/pdf/tmemdw-2.pdf>

Organización Mundial de la Salud (2012). **Ceguera y discapacidad visual**. Nota descriptiva N° 282. Extraído el 3 de Octubre de 2013 desde <http://www.who.int/mediacentre/factsheets/fs282/es/index.html>

Organización Mundial de la Salud (2011). **Informe Mundial sobre la Discapacidad**. Ginebra. Extraído el 26 de Noviembre de 2011 desde http://www.who.int/disabilities/world_report/2011/es/index.html

Organización Panamericana de la Salud (2012). **Aplicación de la Clasificación Internacional del Funcionamiento, de la Discapacidad y de la Salud en estudios de prevalencia de la discapacidad en las Américas**. Washington, D.C.: OPS, © 2011. Extraído el 3 de Octubre de 2013 desde

http://search.who.int/search?q=discapacidad+f%C3%ADsica+o+musculo+esquel%C3%A9tica&ie=utf8&site=default_collection&client=es&proxystylesheet=es&output=xml_no_dtd&oe=utf8

Páez, María (2008). **Mecanismos implementados por el Estado venezolano para garantizar el proceso de inserción laboral de personas con discapacidad.** Maracaibo. Extraído el 21 de Junio de 2012 desde http://tesis.luz.edu.ve/tde_busca/arquivo.php?codArquivo=2494

Paticas, Merychelle (2012). **Evaluación de la percepción interna de los trabajadores en relación al programa de inserción laboral de personas con discapacidad en una empresa de la industria farmacéutica.** Valencia. Extraído el 21 de Junio de 2012 desde [http://produccion-uc.bc.uc.edu.ve/cgi-bin/wwwisis/\[in=fichero/fichero1.in\]?mfn%5Et3002=13658&%5Et3001=produc](http://produccion-uc.bc.uc.edu.ve/cgi-bin/wwwisis/[in=fichero/fichero1.in]?mfn%5Et3002=13658&%5Et3001=produc)

Priante, Carmen (2003). **Mejoras en organizaciones de México y España mediante el desarrollo de una estrategia inclusiva.** Salamanca. Extraído el 20 de Junio de 2013 desde http://sid.usal.es/idocs/F8/FDO17184/tesis_priante.pdf

Programa Nacional de Atención en Salud para las Personas con Discapacidad (PASDIS). **Atención Comunitaria para las Personas con Discapacidad** (2008). Primera edición. Caracas. Extraído el 10 de Agosto de 2013 desde http://pasdis.mpps.gob.ve/pasdis/contenidos/atencion_comunitaria/guias/guias_de_presentacion/guia_de_presentacion_v16.pdf

Programa Nacional de Atención en Salud para las Personas con Discapacidad (PASDIS). **Guía para los profesionales de la salud** (2008). Primera edición. Caracas. Extraído el 10 de Agosto de 2013 desde http://pasdis.mpps.gob.ve/pasdis/contenidos/atencion_comunitaria/guias/guias_2/guia_%20_v11.pdf

Programa Nacional de Atención en Salud para las Personas con Discapacidad (PASDIS). **Pasos para obtener el Informe de Calificación y Clasificación de la Discapacidad.** Extraído el 10 de Agosto de 2013 desde http://pasdis.mpps.gob.ve/pasdis/contenidos/PasosCIF/Principal_pasosCIF.html

Quiñe, Jorge (2005). **Aspectos generales del perfil laboral de las personas con discapacidad.** Extraído el 26 de Noviembre de 2011 desde <http://www.risolidaria.org.pe/modulo/upload/discapacidad/derechos/31142521doc.doc>.

Robbins, S. Judge, T. (2009). **Comportamiento Organizacional.** Editorial Pearson, México.

Rodríguez, S. Ferreira, M. (2010). **Desde la dis-capacidad hacia la diversidad funcional. Un ejercicio de Dis-Normalización.** Revista Internacional de Sociología (RIS). Volumen 68. España. Extraído el 6 de Agosto de 2013 desde http://www.google.co.ve/?gws_rd=cr#bav=on.2,or.r_qf.&fp=db947f471ecb3fba&q=unesco+madrid%2Bdiversidad+funcional

Sen, Amartya.. (2004). **Discapacidad y justicia.** Ponencia en la Segunda Conferencia Internacional sobre Discapacidad y Desarrollo Inclusivo. Banco Mundial. Extraído el 25 de Agosto de 2013 desde http://www.deltasearch.com/?q=conferencia+discapacidad+y+justicia%2BAmartya+Sen&affID=119530&tt=120613_ndc&babsrc=SP_ss&mnrId=987000216330F8E6

Soler, A. Texeira TC. Jaime V. (2008). **Discapacidad y dependencia. Una perspectiva de género.** XI Jornada de Economía Crítica. Bilbao, España. Extraído el 19 de Septiembre de 2013 desde ucm.es/info/ec/ecocri/eus/Soler_Domingo.pdf

Sierra, Bravo, R. **Técnicas de investigación social. Teorías y ejercicios.** International Thomson Editores Spain Paraninfo S.A. Decimo cuarta edición, Madrid, España.

Tamayo, M. (1997). **El Proceso de la investigación científica**. Editorial. Limusa. México.

Tovar, T. Fernández. P. (2006). **Aprender Vida. La educación de las personas con discapacidad**. Fondo Editorial del Congreso del Perú. Extraído el 9 de Agosto de 2013 desde <http://es.scribd.com/doc/35746276/15/MODELO-MEDICO-DE-LA-DISCAPACIDAD>

ANEXOS

Anexo N° 1 Planilla de Clasificación y Calificación de la Condición de Discapacidad.



Gobierno Bolivariano
de Venezuela

Ministerio del Poder Popular
para la Salud



PASDIS
PROGRAMA NACIONAL DE ATENCIÓN EN SALUD
PARA LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD

26. CLASIFICACIÓN

26.1.1 Calificación para FUNCIONES DEFICIENTES			
0	NO hay deficiencia	Ninguna, ausente	0 - 4%
1	Deficiencia LIGERA	Poca, escasa, reducida	5 - 24%
2	Deficiencia MODERADA	Media, regular	25 - 49%
3	Deficiencia GRAVE	Mucha, extrema	50 - 95%
4	Deficiencia COMPLETA	Total	96 - 100%
26.2.1 Calificación para ACTIVIDADES LIMITADAS			
0	NO hay deficiencia	Ninguna, insignificante	0 - 4%
1	Deficiencia LIGERA	Poca, escasa, reducida	5 - 24%
2	Deficiencia MODERADA	Media, regular	25 - 49%
3	Deficiencia GRAVE	Mucha, extrema	50 - 95%
4	Deficiencia COMPLETA	Total	96 - 100%

- 0 NO hay deficiencia
- 1 Cuando la persona NO necesita ayuda para realizar actividades básicas de la vida diaria, o NO tiene necesidades de apoyo para su autonomía personal
- 2 Cuando la persona necesita para realizar varias actividades de la vida diaria, al menos una vez al día o tiene necesidades de apoyo intermitente o limitado para su autonomía personal
- 3 Cuando la persona necesita ayuda para realizar varias actividades básicas de la vida diaria dos o tres veces al día, pero no requiere el apoyo permanente de un cuidador o tiene necesidades de apoyo extenso para su autonomía personal
- 4 Cuando la persona necesita para realizar varias actividades básicas de la vida diaria varias veces al día y, por su pérdida total de la autonomía física mental, intelectual, sensorial, necesita el apoyo indispensable y continuo de otra persona o tiene necesidades de apoyo generalizado para su autonomía personal

Anexo N° 2 Certificado de discapacidad.

Gobierno Bolivariano de Venezuela | **Ministerio del Poder Popular para la Participación y Protección Social** | **Consejo Nacional para las Personas con Discapacidad - Conapdis**

Certificado de la Discapacidad **D-0156618**

 Nombres: **GUSTAVO ULICES**

 Apellidos: **SANDOVAL UZCATEGUI**

C.I.: **V-9690227**

 Sexo: **MASCULINO**

 Fecha de Nacimiento: **10-11-1973**

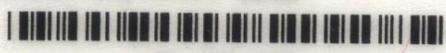

Firma Autorizada
E R
Edgar Aratjo
Presidente

CONAPDIS
Consejo Nacional para las Personas con Discapacidad

Tipo Discapacidad	Grado Discapacidad
MUSCULOESQUELETICO	MODERADO (2)

N° Historial: **9690227**
Fecha de Expedición: **10-04-2012**
Fecha de Vencimiento: **10-04-2017**

N° de Registro Médico que Califica: **6645**


D-98483
www.conapdis.gob.ve

Anexo N° 3 Normas complementarias a las que hace referencia la Norma Venezolana Entorno Urbano y Edificaciones Accesibilidad para las Personas (2733:2004).

- COVENIN 187:2003: Colores, símbolos y dimensiones de señales de seguridad.
- COVENIN 3296: 2001: Accesibilidad al medio físico. Símbolo de sordera e hipoacusia o dificultad de comunicación.
- COVENIN 3297:2001. Accesibilidad al medio físico. Símbolo de ceguera o ambliopía.
- COVENIN 3298:2001. Accesibilidad al medio físico. Edificios, espacios urbanos y rurales. Señalización.
- COVENIN 3330:1997 (ISO 7239). Elaboración y principios para la aplicación de pictogramas destinados a la información al público.
- COVENIN 3655:2001. Accesibilidad de las personas al medio físico. Edificios. Pasillos, galerías. Características generales.
- COVENIN 3656:2001. Accesibilidad de las personas al medio físico. Edificios. Rampas fijas.
- COVENIN 3657:2001. Accesibilidad de las personas al medio físico. Edificios. Escaleras.
- COVENIN 3658:2001. Accesibilidad de las personas al medio físico. Edificios. Equipamientos. Bordillos, pasamanos y agarraderas.
- COVENIN 3660:2001. Accesibilidad de las personas al medio físico. Espacios urbanos y rurales. Cruces peatonales a nivel y puentes peatonales.
- UNIT 1020:2001. Accesibilidad de las personas al medio físico. Edificios. Servicios sanitarios accesibles.

Anexo N° 4 Perfiles de competencia para el cargo.

Anexo N° 4
Perfiles de competencias para el cargo

Puesto de trabajo	Persona que lo puede ejecutar	Descripción del trabajo	Exigencias físicas / Psíquicas	Entrenamiento requerido	Requerimientos iniciales
Auxiliar Contable	Discapacidad física leve y moderada; discapacidad psíquica moderada.	Trabajo calificado que consiste en obtener, copiar, computarizar datos contables, estadísticos y numéricos.	Sentado, movilidad de extremidades superiores, visión próxima, atención, memoria a los detalles concretos, destreza de dedos, estimación de cantidades, pulcritud de trabajo, cálculo aritmético, iniciativa, concentración.	Entrenamiento informal, en el mismo puesto de trabajo, realizando tareas orientadas por la supervisora.	Sus tareas requieren de un conocimiento medio, responsabilidad media, experiencia laboral baja y destreza media, además de calificación de segundo grado.
Empleado de Servicio e Información al Cliente	Discapacidad sensorial, disminución de la visión, discapacidades físicas leves.	Trabajo calificado que consiste en registrar reclamos y pedidos.	Sentado, movilidad de las extremidades superiores, precisión de visión próxima, capacidad auditiva, atención, capacidad de hablar, memoria de detalles concretos, iniciativa, ritmo rápido, facultad de adaptación, comprensión de problemas mecánicos, facilidad de expresión oral, contacto con el público, capacidad de solución de conflictos.	Entrenamiento informal, en el mismo puesto de trabajo, realizando tareas orientadas por la supervisora. Entrenamiento formal de aprendizaje en el manejo de equipos y sistemas de servicio.	Se requiere alta responsabilidad, altos conocimientos del puesto de trabajo y del trato con el público, elevada experiencia laboral y elevada destreza, además de competencias de segundo grado.
Ayudante de Bodega	Discapacidad física, amputación de un brazo, retardo mental leve, otras discapacidades mentales.	Trabajo no calificado, que consiste en la realización de tareas sencillas de clasificación de productos, carga y descarga.	De pie, caminar, agacharse, levantarse y transportar. Subir escaleras, movilidad y fuerza en extremidades superiores, movilidad de extremidades inferiores, visión próxima, atención distribuida, concentración, memoria de detalles concretos, ritmo rápido y capacidad de adaptación.	Entrenamiento formal, inicial de menos de tres meses, en el mismo puesto de trabajo.	Sus tareas requieren de conocimiento y experiencia necesaria para realizar tareas sencillas y rutinarias, responsabilidad media y destreza media.

Fuente: Millas (2005)

Anexo N° 5 Cuadro Técnico Metodológico.

Cuadro Técnico Metodológico

Objetivo general:	Analizar el proceso de inserción laboral de personas en el ámbito nacional con el fin de generar recomendaciones en la materia a partir de las experiencias de la Gerencia de Atención Integral para las Personas con Discapacidad del CONAPDIS y del sector empleador.				
Objetivo específico	Categoría	Indicadores	Ítems	Técnicas e instrumentos	Fuente
1. Caracterizar a las personas con discapacidad insertadas en el ámbito nacional en el mercado de trabajo según cifras del CONAPDIS.	Personas con discapacidad insertadas en el ámbito nacional en el mercado de trabajo según cifras del CONAPDIS.	1.1. Población con discapacidad en el país .	1.1.1. Población sin discapacidad. 1.1.2. Población con discapacidad. 1.1.3. Población con discapacidad por Entidad Federal. 1.1.4. Población empadronada por tipo de discapacidad. 1.1.5. Población con discapacidad insertada laboralmente.	Técnica: Revisión documental.	Instituto Nacional de Estadística (INE).
		1.2. Población con discapacidad insertada al campo laboral en el ámbito nacional	1.2.1. Por Entidad Federal y tipo de discapacidad. 1.2.2. Por Entidad Federal y género. 1.2.3. Por Entidad Federal y grupo de edades. 1.2.4. Por Entidad Federal y sector de actividad. 1.2.5. Por Entidad Federal y personalidad del propietario.	Técnica: Revisión documental.	Gerencia de Atención Integral del CONAPDIS.
2. Describir la posición de la Gerencia de Atención Integral para las Personas con Discapacidad del CONAPDIS con relación al proceso de inserción laboral de personas con discapacidad en el ámbito nacional.	Posición de la Gerencia de Atención Integral para las Personas con Discapacidad del CONAPDIS con relación al proceso de inserción laboral de personas con discapacidad en el ámbito nacional.	2.1. Actor Laboral Estado.	2.1.1. Estrategias para apoyar a las personas con discapacidad (pcd) para insertarse en el ámbito laboral. 2.1.2. Estrategias para mejorar el proceso de formación de las pcd. 2.1.3. Apoyo al sector empleador. 2.1.4. Adecuación del urbanismo. 2.1.5. Prevención de la discapacidad. 2.1.6. Proceso de fiscalización al sector empleador. 2.1.7. Sugerencias recibidas por parte del sector empleador.	Técnica: Entrevista Instrumento: Guía de entrevista semi estructurada.	Gerente de Atención Integral del Consejo Nacional para las Personas con Discapacidad (CONAPDIS).

Cuadro

Cuadro Técnico Metodológico

Objetivo general:	Analizar el proceso de inserción laboral de personas en el ámbito nacional con el fin de generar recomendaciones en la materia a partir de las experiencias de la Gerencia de Atención Integral para las Personas con Discapacidad del CONAPDIS y del sector empleador.				
Objetivo	Categoría	Indicadores	Ítems	Técnicas e instrumentos	Fuente
3. Contrastar la experiencia de inserción laboral de personas con discapacidad desde la mirada del ente responsable en el ámbito nacional y de las entidades de trabajo, destacando las estrategias claves y los obstáculos referidos.	Experiencia de inserción laboral de personas con discapacidad desde la mirada del ente responsable en el ámbito nacional y de las entidades de trabajo, destacando las estrategias claves y los obstáculos referidos.	3.1. Actor laboral: Sector Empleador.	3.1.1. Filosofía u obligación.	Técnica: Entrevista Instrumento: Guía de entrevista semi estructurada.	Gerente de Atención Integral del Consejo Nacional para las Personas con Discapacidad (CONAPDIS). Representantes del Sector Empleador.
			3.1.2. Formación de los supervisores y compañeros de trabajo.		
			3.1.3. Formación de las pcd en la entidad de trabajo. 3.1.4. Adecuación de infraestructura. 3.1.5. Adecuación de puestos de trabajo. 3.1.6. Consecuencias en el clima laboral. 3.1.7. Expectativas del rol. 3.1.8. Actitud de las pcd antes y después de la aprobación de la Ley.		
		3.2. Actor Laboral: Representantes de los Trabajadores	3.2.1. Participación de los Delegados de Prevención.		
			3.2.2. Participación de los Representantes Sindicales. 3.2.3. Sensibilización del sector. 3.2.4. Expectativas del rol.		
			3.3. Actor laboral: Personas con Discapacidad		
3.4. Estrategias claves.	3.4.1. Estrategias favorables para la inserción al ámbito laboral de las pcd.				
	3.5. Obstáculos referidos.	3.5.1. Discriminación de las pcd en el ámbito laboral. 3.5.2. Doble discriminación: mujer -discapacidad. 3.5.3. Impedimentos referidos por las entidades de trabajo. 3.5.4. Medidas que se deben implementar.			

Elaborado por: Themis Sandoval (2013).

Anexo N° 6 Guía de entrevista semi estructurada para la Gerencia de Atención Integral del Consejo Nacional para las Personas con Discapacidad (CONAPDIS).

Indicador: Caracterización de las entidades de trabajo al segundo semestre de 2012.

1. ¿Cuántas y a qué sector pertenecen las entidades de trabajo que se han registrado ante el CONAPDIS?.
2. ¿Cuál es la distribución por ciudad de las mismas?
3. ¿Cuántos trabajadores refieren tener dichas empresas?

Indicador: Caracterización de las personas con discapacidad.

4. ¿Qué cantidad de trabajadores con discapacidad han incorporado por sector?
5. ¿Qué cantidad de trabajadores con discapacidad han incorporado por tipo de entidad de trabajo?
6. Tipo, cantidad, sexo y calificación de personas con discapacidad insertadas:

Indicador: Actor Laboral Estado.

7. ¿Qué apoyo ha brindado el Estado a la personas con discapacidad para ser insertados a nivel laboral?
8. ¿Qué estrategias ha establecido el Estado a fin de mejorar el proceso de formación de las personas con discapacidad?
9. ¿Qué apoyo le ha brindado al sector empleador el Estado para que este pueda insertar laboralmente a las personas con discapacidad?
10. ¿Con que equipo de trabajo cuenta el CONAPDIS a fin de poder generar acciones positivas hacia la inserción laboral de personas con discapacidad?
11. ¿Cómo está concebido el proceso de fiscalización al sector empleador con el cumplimiento de la legislación en la materia?

12. ¿Con qué equipo cuenta el CONAPDIS para fiscalizar al sector empleador?
13. ¿Se han llevado a cabo multas por el incumplimiento en la materia?
14. ¿Cómo está concebido el proceso de adecuación del país para garantizar la accesibilidad y transitabilidad para las personas?
15. ¿Cómo institución, han recibido quejas de las personas con discapacidad insertadas al campo laboral? En caso de ser afirmativa su respuesta ¿Cuáles han sido los motivos?
16. ¿Cómo institución, han recibido quejas de los representantes del sector empleador de las personas con discapacidad insertadas al campo laboral? En caso de ser afirmativa su respuesta ¿Cuáles han sido los motivos?

Indicador: Actor Laboral Sector Empleador.

17. ¿Considera que el sector empleador tiene una filosofía establecida a favor de la inserción laboral de personas con discapacidad?
18. ¿Cómo considera está el conocimiento del sector empleador en relación a la materia?
19. ¿El sector empleador está sensibilizado con el tema?
20. ¿Cuál es en el fondo la motivación del sector en relación a la inserción de las personas con discapacidad al campo laboral?
21. ¿Qué opina sobre la formación de los supervisores en relación al trato de las personas con discapacidad?
22. ¿Qué opina sobre el conocimiento de los compañeros de trabajo en relación al trato de las personas con discapacidad?
23. ¿El sector empleador dedica esfuerzos a formar a las personas con discapacidad en el campo laboral?
24. ¿Los puestos de trabajo han sido adecuados a las personas con discapacidad?
25. ¿Cómo considera ha sido la adecuación de la infraestructura del sector empleador?

26. ¿Qué expectativa tiene como institución del rol que debe desempeñar el sector empleador en relación a la inserción laboral de las personas con discapacidad?

Indicador: Actor Laboral Representante de los Trabajadores

27. ¿Qué participación han tenido los representantes de los trabajadores en el proceso de inserción y socialización laboral de personas con discapacidad?

28. ¿Han recibido apoyo de los Delegados de Prevención? En caso de ser afirmativa la respuesta, ¿Qué tipo de apoyo? En caso de ser negativo, ¿Usted considera importante que apoyen el proceso? ¿Por qué?

29. ¿Han recibido apoyo de los representantes sindicales? En caso de ser afirmativa la respuesta, ¿Qué tipo de apoyo? En caso de ser negativo, ¿Usted considera importante que apoyen el proceso? ¿Por qué?

30. ¿Cómo considera es la preparación que tiene los representantes de los trabajadores en el tema? ¿Considera están sensibilizados?

31. ¿Qué expectativa tiene como institución del rol que deben tener los representantes de los trabajadores en relación a la inserción laboral de las personas con discapacidad?

Indicador: Actor Laboral Personas con Discapacidad

32. ¿Qué actuación han tenido las personas con discapacidad ante la aprobación de la Ley?

33. ¿Qué tipo de solicitud como institución reciben por parte de este sector?

34. ¿Cómo considera es la actuación de las personas con discapacidad en el campo laboral?

35. ¿Han recibido quejas de las personas con discapacidad insertadas a nivel laboral? En caso de ser afirmativa, ¿Qué tipo de quejas?

36. ¿Qué expectativa tiene como institución del rol que deben tener los trabajadores con discapacidad en el campo laboral?

Indicador: Estrategias claves.

37. ¿Cuáles considera han sido las estrategias favorables que han permitido que estas entidades de trabajo cumplan con el proceso de inserción laboral de las personas con discapacidad?
38. ¿Cuáles considera han sido las estrategias favorables que han permitido que estas entidades de trabajo cumplan con el proceso de socialización de las personas con discapacidad en el campo laboral?

Indicador: Obstáculos referidos.

39. ¿Evidencia usted discriminación hacia las personas con discapacidad en las entidades de trabajo? En caso de ser positivo, ¿De qué manera se expresa?
40. ¿Considera que en las entidades de trabajo existe la doble discriminación mujer – discapacidad? En caso de ser positivo, ¿De qué manera se expresa?
41. ¿Qué obstáculos refieren las entidades de trabajo que tiene para el proceso de inserción laboral de las personas con discapacidad?
42. ¿Qué medidas considera deben implementar para erradicar estos impedimentos?

Anexo N° 7 Guía de entrevista semi estructurada para el sector empleador.

Cargo de la persona encargada de facilitar los datos:

Fecha:

Indicador: Caracterización de entidad de trabajo a la que representa

43. Sector al que pertenece la empresa:

Producción de alimentos:

Elaboración de productos químicos:

Empresa de servicio:

Manufactura:

Comercialización:

Logística:

Otro

(Especifique):_____

44. La razón social de la entidad de trabajo está ubicada en:

45. Cantidad de trabajadores para cierre del semestre 2-2012.

Indicador: Caracterización de las personas con discapacidad insertada al ámbito laboral.

46. ¿Qué cantidad de trabajadores con discapacidad han insertado para cierre del semestre 2-2012?

47. ¿Están registrados ante el CONAPDIS?

48. ¿Están incluidos en la de Declaración semestral 2-2012? En caso de ser negativa, mencione la razón:

49. Tipos de discapacidades:

Tipo de discapacidad	Cantidad de personas	Tipo de discapacidad	Cantidad de personas
Visual		Cardiovascular	
Auditiva		Mental intelectual	
Neurológica		Mental psicosocial	
Musculo esquelética		Respiratoria	
Voz y habla		Múltiple	

En el caso tener personas con discapacidad musculo esquelética indicar cuantas utilizan ayudas técnicas:

- Muletas:
- Andadera:
- Bastón:
- Silla de ruedas:

En el caso de tener personas con discapacidad visual indicar cuantas utilizan:

- Bastón de rastreo:
- Otros apoyos:

50. Distribución de las personas con discapacidad insertadas por área:

Área de trabajo	Cantidad de personas
Administrativa	
Operativa	

51. Distribución de las personas con discapacidad insertadas por género:

Género	Cantidad de personas
Femenino	
Masculino	

52. ¿Cuál es la relación laboral por la que han sido contratadas las personas con discapacidad?

Relación laboral	Cantidad de personas
Fijo	
Contratado	

53. Las personas con discapacidad ¿en qué modalidad han sido insertadas a nivel laboral?

Modalidades de empleo	Cantidad de personas
Empleo directo	
Empleo por casa	
Empleo delegado o asistido	
Empleo con apoyo integral o protegido	

En caso de ser empleo protegido: ¿qué tipo de actividad están elaborando?

Indicador: Actor Laboral Estado.

54. ¿Qué apoyo le ha brindado el Estado para que la entidad de trabajo pudiese insertar a las personas con discapacidad?

55. ¿La entidad de trabajo a la que representa ha sido fiscalizada por el CONAPDIS?

56. ¿Han llegado a acuerdos para completar el proceso de inserción?

57. ¿Han llegado a acuerdos para continuar el proceso de adecuación de infraestructura?

58. ¿Qué expectativa tiene del rol que debe desempeñar el sector Estado en relación a la inserción laboral de las personas con discapacidad?

Indicador: Actor Laboral Sector Empleador.

59. ¿Considera que la entidad de trabajo a la que representa tiene una filosofía establecida a favor de la inserción laboral de personas con discapacidad? ¿En que se basa? ¿Valores? ¿Principios corporativos?
60. ¿Cómo considera está el conocimiento del sector empleador en relación a la materia?
61. ¿La empresa está sensibilizado con el tema?
62. ¿Cuál es en el fondo la motivación de la entidad de trabajo para insertar a las personas con discapacidad al campo laboral? ¿Por la responsabilidad social? ¿Por cumplimiento de la legislación? ¿Por qué naturalmente se ingresa al personal por sus capacidades y no por la condición?
63. ¿La entidad de trabajo ha generado acciones para sensibilizar al personal hacia la inserción socio laboral de las personas con discapacidad? En caso de ser afirmativa: detalle.
64. ¿Qué opina sobre la formación de los supervisores en relación al trato de las personas con discapacidad?
65. ¿Qué opina sobre el conocimiento de los compañeros de trabajo en relación al trato de las personas con discapacidad?
66. ¿La entidad de trabajo a la que representa dedica esfuerzos a formar a las personas con discapacidad en el campo laboral? Explique.
67. ¿Los puestos de trabajo han sido adecuados a las personas con discapacidad?
68. ¿Cómo considera ha sido la adecuación de la infraestructura de la entidad de trabajo a la que representa?
69. ¿Qué impacto ha tenido la inserción laboral de las personas con discapacidad en el clima laboral?
70. ¿Qué expectativa tiene en relación al rol que debe desempeñar el sector empleador en el tema de inserción laboral de las personas con discapacidad?

Indicador: Actor Laboral Representante de los Trabajadores.

71. ¿Qué participación han tenido los representantes de los trabajadores en el proceso de inserción y socialización laboral de personas con discapacidad?
72. ¿Han recibido apoyo de los Delegados de Prevención? En caso de ser afirmativa la respuesta, ¿Qué tipo de apoyo? En caso de ser negativo, Usted considera importante que apoyen el proceso? ¿Por qué?
73. ¿Han recibido apoyo de los representantes sindicales? En caso de ser afirmativa la respuesta, ¿Qué tipo de apoyo? En caso de ser negativo, ¿Usted considera importante que apoyen el proceso? ¿Por qué?
74. ¿Cómo considera es la preparación que tiene los representantes de los trabajadores en el tema? ¿Considera están sensibilizados?
75. ¿Qué expectativa tiene sobre el rol que deben tener los representantes de los trabajadores en relación a la inserción laboral de las personas con discapacidad?

Indicador: Actor Laboral Personas con Discapacidad

76. ¿Cómo considera ha sido la actuación de las personas con discapacidad en el campo laboral?
77. ¿Cómo considera es la formación de las personas con discapacidad insertadas?
78. ¿Han recibido quejas de las personas con discapacidad insertadas a nivel laboral? En caso de ser afirmativa, ¿Qué tipo de quejas?
79. ¿Qué expectativa tiene del rol que deben tener los trabajadores con discapacidad en el campo laboral?

Indicador: Estrategias claves

80. ¿Cuáles considera han sido las estrategias favorables que han permitido insertar laboralmente a personas con discapacidad?

Indicador: Obstáculos referidos.

81. ¿Evidencia usted discriminación hacia las personas con discapacidad en las entidades de trabajo? En caso de ser positivo, ¿De qué manera se expresa?
82. ¿Considera que en la empresa existe la doble discriminación mujer – discapacidad? En caso de ser positivo, ¿De qué manera se expresa?
83. ¿Qué obstáculos han tenido como entidad de trabajo para el proceso de inserción laboral de las personas con discapacidad?
84. ¿Qué medidas considera deben implementar para erradicar estos impedimentos?