



**UNIVERSIDAD CATÓLICA ANDRÉS BELLO
VICERRECTORADO ACADÉMICO
ESTUDIOS DE POSTGRADO
ÁREA DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS Y DE GESTIÓN
Postgrado en Gerencia de RRHH y RRII
Opción: Gerencia de Recursos Humanos**

Trabajo Especial de Grado

**LINEAMIENTOS PARA VIABILIZAR LA INSERCIÓN LABORAL DE LAS
PERSONAS CON DISCAPACIDAD DE ACUERDO A LO ESTABLECIDO
EN LA LEY DEL RÉGIMEN PRESTACIONAL DE EMPLEO
DEL SISTEMA DE SEGURIDAD SOCIAL**

Presentado por:

**Lic. González Reyes, Romelia
para optar por el título de:
Especialista en Gerencia de Recursos Humanos y Relaciones Industriales**

**Asesor
MSc Jesús Guerra Garrido**

Caracas, Julio 2009

CONSTANCIA DE APROBACIÓN DEL ASESOR

Lic. Aurora Brito Querales
Directora
Postgrado en Gerencia de Recursos Humanos y Relaciones Industriales
Presente

Estimada Directora:

En mi carácter de Asesor del Trabajo presentado por la Lic. Romelia González Reyes titulado: **Lineamientos para viabilizar la inserción laboral de las personas con discapacidad de acuerdo a lo establecido en la Ley del Régimen Prestacional de Empleo del sistema de seguridad social** para optar el grado de Especialista en Gerencia de Recursos Humanos y Relaciones Industriales, considero que el mismo presenta las condiciones para su aprobación.

Caracas, 30 de Julio de 2009

Lic. Jesús Nicolás Guerra Garrido (MSc.)

Firma

Cédula de Identidad N° 4.509.306

ÍNDICE DE CONTENIDO

	pp
CONSTANCIA DE APROBACIÓN DEL ASESOR.....	ii
ÍNDICE DE CONTENIDO.....	iii
LISTA DE TABLAS.....	v
LISTA DE GRÁFICOS.....	vii
RESUMEN.....	ix
 INTRODUCCIÓN.....	10
 CAPÍTULO I. EL PROBLEMA	
Planteamiento del Problema.....	13
Objetivos de la Investigación.....	18
Justificación e Importancia de la Investigación.....	19
 CAPÍTULO II. MARCO TEÓRICO	
Antecedentes de Investigaciones relacionadas con la Inserción Socio laboral de las Personas con Discapacidad.....	21
Aspectos Conceptuales relacionados con la Discapacidad.....	25
La Inserción Socio-Laboral de las Personas con Discapacidad. Enfoques Teóricos.....	31
Modelos Teóricos de la Inserción Socio-Laboral de las Personas con Discapacidad.....	39
Fórmulas y Alternativas para la Inserción Socio-Laboral de las Personas con Discapacidad.....	45
La Ley del Régimen Prestacional y la Normativa Legal relativa a la Inserción Socio-Laboral de las Personas con Discapacidad.....	51
 CAPÍTULO III. MARCO METODOLÓGICO	
Diseño de la Investigación.....	57
Tipo de Investigación.....	57
Definición de Variables de la Investigación.....	58
Población y Muestra.....	59
Técnica e Instrumento de Recolección de Datos.....	61
Validez y Confiabilidad del Instrumento.....	62

Procedimiento realizado para el Diseño de Investigación.....	62
Técnicas de Análisis de la Información Documental y los Datos del Instrumento.....	64
 CAPÍTULO IV. RESULTADOS DE LA INVESTIGACIÓN	
Presentación y Análisis de los Resultados.....	65
 CAPÍTULO V. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES	
Conclusiones.....	98
Recomendaciones.....	103
Lineamientos para viabilizar la Inserción Laboral de las personas con Discapacidad.....	105
Justificación de los Lineamientos.....	106
Objetivos.....	108
Orientaciones para la ejecución de los Objetivos Propuestos.....	108
 REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS.....	 113
ANEXOS.....	116
Anexo I.....	117
Anexo II.....	122
Anexo III.....	124

LISTA DE TABLAS

Tabla N°	pp
1. Distribución de la población de empresas del Distrito Capital.....	59
2. Distribución de muestra de empresas del Distrito Capital.....	61
3. Distribución absoluta y porcentual por población de personas con discapacidad sobre el total de la población del Distrito Capital.....	66
4. Distribución absoluta y porcentual de la población de personas con discapacidad por tipo de discapacidad en Distrito Capital.....	68
5. Distribución absoluta y porcentual por género de personas con discapacidad en edad de trabajar (15 - 64 años).....	70
6. Distribución absoluta y porcentual por nivel educativo de personas con discapacidad en edad de trabajar (15 – 64 años).....	72
7. Distribución absoluta y porcentual de personas con discapacidad en edad de trabajar activas y paradas según género.....	74
8. Distribución absoluta y porcentual de la información recibida por los empresarios acerca de la LRPESS.....	76
9. Distribución absoluta y porcentual del tipo de información recibida acerca de la LRPESS.....	78
10. Distribución absoluta y porcentual del ente/organización encargado de difundir la información.....	80
11. Distribución absoluta y porcentual de la recepción de algún tipo de orientación a través de talleres o instructivos sobre esta ley y su puesta en práctica.....	82

12.Distribución absoluta y porcentual del conocimiento de los empresarios acerca de los aspectos de la ley referidos a la inclusión laboral de las personas con discapacidad.....	84
13.Distribución absoluta y porcentual de la opinión de los empresarios en relación a si los aspectos de la ley referidos a la inclusión laboral de las personas con discapacidad benefician el desempeño económico de su empresa.....	86
14.Distribución absoluta y porcentual de la opinión de los empresarios en cuanto a si están de acuerdo con los incentivos acordados en la ley para las empresas que contraten a personas con discapacidad para sus actividades de producción.....	88
15.Distribución absoluta y porcentual de la opinión de los empresarios en cuanto a si sus empresas se encuentran en condiciones económicas y materiales para cumplir lo establecido en la normativa legal respecto la inserción o reinserción de personas con discapacidad.....	90
16.Distribución absoluta y porcentual de la opinión de los empresarios en cuanto a si sus empresas están en condiciones económicas de llevar a la práctica los aspectos normativos relativos a protección integral a las personas con discapacidad como consecuencia de accidentes de trabajo...	92
17.Distribución absoluta y porcentual de la opinión de los empresarios en cuanto a si es viable económicamente que sus empresas puedan incorporar no menos del 5% de personas con discapacidad a su plantel laboral.....	94
18.Distribución absoluta y porcentual de la opinión de los empresarios en cuanto a si sus empresas requieren el apoyo del Estado para poder llevar a la práctica los requerimientos en materia de inclusión de personas con discapacidad.....	96

LISTA DE GRÁFICOS

Gráfico N°	pp
1. Distribución absoluta y porcentual por población de personas con discapacidad sobre el total de la población del Distrito Capital.....	66
2. Distribución absoluta y porcentual de la población de personas con discapacidad por tipo de discapacidad en Distrito Capital.....	68
3. Distribución absoluta y porcentual por género de personas con discapacidad en edad de trabajar (15 - 64 años).....	70
4. Distribución absoluta y porcentual por nivel educativo de personas con discapacidad en edad de trabajar (15 – 64 años).....	72
5. Distribución absoluta y porcentual de personas con discapacidad en edad de trabajar activas y paradas según género.....	74
6. Distribución absoluta y porcentual de la información recibida por los empresarios acerca de la LRPESS.....	76
7. Distribución absoluta y porcentual del tipo de información recibida acerca de la LRPESS.....	78
8. Distribución absoluta y porcentual del ente/organización encargado de difundir la información.....	80
9. Distribución absoluta y porcentual de la recepción de algún tipo de orientación a través de talleres o instructivos sobre esta ley y su puesta en práctica.....	82
10. Distribución absoluta y porcentual del conocimiento de los empresarios acerca de los aspectos de la ley referidos a la inclusión laboral de las personas con discapacidad.....	84

11. Distribución absoluta y porcentual de la opinión de los empresarios en relación a si los aspectos de la ley referidos a la inclusión laboral de las personas con discapacidad benefician el desempeño económico de su empresa.....	86
12. Distribución absoluta y porcentual de la opinión de los empresarios en cuanto a si están de acuerdo con los incentivos acordados en la ley para las empresas que contraten a personas con discapacidad para sus actividades de producción.....	88
13. Distribución absoluta y porcentual de la opinión de los empresarios en cuanto a si sus empresas se encuentran en condiciones económicas y materiales para cumplir lo establecido en la normativa legal respecto la inserción o reinserción de personas con discapacidad.....	90
14. Distribución absoluta y porcentual de la opinión de los empresarios en cuanto a si sus empresas están en condiciones económicas de llevar a la práctica los aspectos normativos relativos a protección integral a las personas con discapacidad como consecuencia de accidentes de trabajo...	92
15. Distribución absoluta y porcentual de la opinión de los empresarios en cuanto a si es viable económicamente que sus empresas puedan incorporar no menos del 5% de personas con discapacidad a su plantel laboral.....	94
16. Distribución absoluta y porcentual de la opinión de los empresarios en cuanto a si sus empresas requieren el apoyo del Estado para poder llevar a la práctica los requerimientos en materia de inclusión de personas con discapacidad.....	96



UNIVERSIDAD CATÓLICA ANDRÉS BELLO
VICERRECTORADO ACADÉMICO
ESTUDIOS DE POSTGRADO
ÁREA DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS Y DE GESTIÓN
Postgrado en Gerencia de RRHH y RRII
Opción: Gerencia de Recursos Humanos

Trabajo Especial de Grado

**LINEAMIENTOS PARA VIABILIZAR LA INSERCIÓN LABORAL DE LAS
PERSONAS CON DISCAPACIDAD DE ACUERDO A LO ESTABLECIDO
EN LA LEY DEL RÉGIMEN PRESTACIONAL DE EMPLEO
DEL SISTEMA DE SEGURIDAD SOCIAL**

Autora: Lic. Romelia González Reyes
Asesor: Lic. Jesús Guerra Garrido (MSc)

RESUMEN

La investigación se planteó como objetivo general proponer lineamientos para viabilizar la inserción laboral de las personas con discapacidad de acuerdo a lo establecido en la Ley del Régimen Prestacional de Empleo del Sistema de Seguridad Social. El estudio aborda una problemática relacionada con la gestión de los recursos humanos como lo es manejo de la inclusión las personas con discapacidad en los ambientes de trabajo de acuerdo a lo que se encuentra dispuesto en la normativa legal, concretamente la Ley del Régimen Prestacional del Empleo del Sistema de Seguridad Social y desde una perspectiva orientada por una visión de carácter humanista y ecológico-social. El trabajo se ubicó en los parámetros de las investigaciones descriptivas y de modalidad proyecto factible, ya que se diagnosticó la ejecución de los principios reflejados en la ley señalada, en relación a la inserción y reinserción laboral de las personas con discapacidad en las empresas para luego, diseñar lineamientos operativos dirigidos a favorecer la viabilidad de los aspectos señalados en dicha ley. La población objeto de estudio estuvo representada por 789 empresas grandes, pequeñas y medianas. Se tomó una muestra de 259 y se aplicó un cuestionario a los empresarios representantes de las mismas. De la investigación realizada se concluye que la puesta en práctica de los aspectos establecidos en ley respecto a la inserción y reinserción laboral no se lleva a cabo de forma satisfactoria, lo cual justificó la formulación de los lineamientos orientados a viabilizar su ejecución.

Descriptor: Persona con Discapacidad, Inserción y Reinserción laboral, Régimen Prestacional, Seguridad Social, Humanismo Social y Modelo Ecológico.

INTRODUCCIÓN

En el marco de los procesos de cambio que se han venido suscitando en el ámbito mundial, es de importancia fundamental destacar la transformación que se ha llevado a cabo respecto a la forma como son percibidas las personas con discapacidad, en el sentido de que se ha hecho énfasis a la importancia de su participación y aportes a los diferentes contextos de su realidad socio-cultural. Cabe señalar que estos cambios no se han producido de una manera definitiva, por lo que se puede afirmar que los mismo se encuentran en un proceso de pleno desarrollo, que en unos momentos es favorecido y en otros claramente obstaculizado, en virtud de que persisten visiones y creencias tendentes a colocar a las personas con discapacidad en un plano de disminución, enfatizando sus limitaciones y obviando sus posibilidades.

La propuestas realizadas desde diferentes instancias internacionales como la Organización de las Naciones Unidas (ONU), la Organización Mundial de la Salud (OMS), la Organización Internacional del Trabajo (OIT) y la Organización Panamericana de la Salud (OPS), entre otras, promueven la necesidad de un proceso progresivo de inserción y reinserción social de las personas con discapacidad, partiendo de una visión inclusiva y no caritativa en la cual estas personas son percibidas como seres humanos con potencialidades y competencias para incorporarse de manera activa a las diferentes áreas de su contexto social.

Dichas propuestas no han surgido de la noche a la mañana, sino que son el producto de un largo y prolongado proceso de discusiones, luchas y análisis, que han caracterizado la evolución de las concepciones relacionadas con las personas con discapacidad, hasta lo que representan en la actualidad: Una percepción del niño/a, hombre o mujer con discapacidad, como una persona con iguales oportunidades a las del resto de los seres humanos y con posibilidades de aportar y participar en las decisiones y acciones de orden social, económico, político y educativo que forman parte de su entorno.

La consolidación de este proceso, tal como se ha señalado, no se ha alcanzado aún, pues persisten en forma significativa, diferentes prácticas de marginación y exclusión que siguen colocando a las personas con

discapacidad en situación de desventaja y minusvalía respecto a otras personas, lo que revela una confrontación permanente entre lo que se encuentra establecido en las declaratorias de derechos humanos, acuerdos internacionales y normas legales y las acciones discriminatorias que en los diferentes sectores de la sociedad se llevan a cabo en contra de estas personas.

La realización de esta investigación aborda uno de los ámbitos considerados de mayor importancia en las tesis garantistas relacionadas con los derechos de las personas con discapacidad. Este ámbito es el del trabajo, donde se puede afirmar que el hombre o mujer con discapacidad tiene la oportunidad para participar de manera más activa y útil para consolidar su condición de persona social y ciudadano. En ese sentido, el estudio llevado a cabo se planteó como propósito fundamental el facilitar la puesta en práctica de los aspectos que en materia de inserción y reinserción laboral de la personas con discapacidad, se encuentran establecidos en la normativa legal vigente.

A ese respecto, el estudio realizado se orientó a proponer lineamientos dirigidos a viabilizar la inserción laboral de las personas con discapacidad de acuerdo a lo establecido en la Ley del Régimen Prestacional de Empleo del Sistema de Seguridad Social (LRPESS), que constituye uno de los documentos que forman parte de la normativa legal venezolana en materia de protección y garantía de los derechos de estas personas. La investigación se llevó a cabo en un contexto específico representado en las empresas del Distrito Capital, sustentándose en un proceso de búsqueda y arqueo de fuentes documentales y *on line* relacionadas con el tema objeto de estudio y en un trabajo de campo que consistió en la recolección de datos sobre la inserción y reinserción laboral en el marco de las empresas.

Es importante destacar que el desarrollo de esta investigación responde a la necesidad de generar respuestas concretas desde el ámbito académico a las situaciones que afectan el desenvolvimiento del recurso humano en el marco de las empresas, considerando en especial un recurso humano que escasamente es considerado en los procesos relacionados con el proceso de producción y la gestión de personal, como son las personas con discapacidad, bien sea por enfermedades congénitas o hereditarias o situaciones sobrevenidas.

En ese sentido, los lineamientos propuestos en esta investigación se encuentran dirigidos a encontrar y/o facilitar caminos y vías que permitan una ejecución efectiva de las garantías y derechos que en materia de inserción y reinserción laboral asisten a las personas con discapacidad, de tal forma que

lo expresado en el papel de las leyes no se quede en letra muerta y pueda hacerse manifiesto a través de un proceso firme que conduzca a una real inclusión del hombre y mujer con discapacidad en un ambiente laboral donde se aprecie y dignifique su labor, desempeño y competencias y, al la vez se reconozca su presencia en el contexto de la sociedad a la cual tiene derecho a pertenecer.

La ejecución de este estudio comprende una estructura de trabajo conformada por un total de cinco capítulos donde se expresa cada una de las fases seguidas para el desarrollo y configuración definitiva del proceso de investigación realizado. Estos capítulos se encuentran conformados de la siguiente forma:

Capítulo I. El Problema: La ejecución de esta parte del estudio comprende la contextualización del problema en los ámbitos mundial, regional, nacional y local. Al finalizar el planteamiento del problema se formulan las interrogantes que guiaron la ejecución del trabajo de indagación realizado. En este mismo capítulo se plantean los objetivos de la investigación y los argumentos que justifican la realización de la misma.

Capítulo II. Marco Teórico: Este momento de la investigación se relaciona con los aspectos referenciales teóricos que sustentan el trabajo realizado. A ese respecto, se abordan los antecedentes de investigaciones relacionadas con el tema de estudio, se analizan las bases teóricas relacionados con el tema de la discapacidad y la inserción laboral, así como los fundamentos de orden legal que sustentan estos tópicos del estudio.

Capítulo III. Marco Metodológico: En esta parte se explica el diseño y tipo de investigación realizada, se definen las variables a través del mapa correspondiente, se precisa la población y muestra, técnicas e instrumentos de investigación y el procedimiento de validación y confiabilidad del instrumento aplicado.

Capítulo IV. Resultados de la Investigación: Se lleva a cabo en esta parte del estudio la presentación y análisis de los resultados, confrontando los mismos con los planteamientos teórico-legales realizados en el segundo capítulo.

Capítulo V. Conclusiones y Recomendaciones: Esta parte final de la investigación remite a las conclusiones del estudio realizado, donde se da respuesta a las interrogantes de la investigación, se hacen las sugerencias relativas a las conclusiones obtenidas y se formula la propuesta de los lineamientos dirigidos a viabilizar lo establecido en la LRPESS.

CAPÍTULO I EL PROBLEMA

Planteamiento del Problema

La realidad que se aprecia en el contexto del nuevo milenio que recién se inicia, indica la presencia de cambios culturales en profundidad orientados hacia la aceptación plena de la diversidad y la complejidad como expresiones propias de la condición humana. Esa aceptación abarca un aspecto importante que es el relacionado con las personas con discapacidad. En el siglo veinte y a finales del mismo se han venido configurando hechos concretos que plantean la necesidad de asumir puntos de vistas y actitudes distintas ante las personas con dificultades físicas y mentales.

En relación a lo señalado, es pertinente destacar que según estimaciones de la Organización Mundial de la Salud (OMS) (2001), más del 10% de las personas en el mundo sufre de alguna discapacidad, lo que indica una presencia significativa de este grupo poblacional en los diferentes ámbitos. Así mismo, la Organización Internacional del Trabajo (OIT) (2002) señala que las personas con discapacidades realizan una contribución valiosa a las economías nacionales, pues a través de sus posibilidades y competencias pueden ocupar algunos empleos específicos.

Estos hechos indican y verifican la creciente presencia que tienen las personas con discapacidad en los ámbitos sociales y económicos y la necesidad de generar cambios significativos en las percepciones que tradicionalmente se ha tenido acerca de las posibilidades y derechos de inclusión que tienen estas personas, en lo que concierne a accesos físicos, desplazamiento, acceso a la educación e inserción y reinserción a los diferentes ambientes de trabajo.

En ese sentido, se puede destacar lo que se señala en la Convención Interamericana para la Eliminación de todas las formas de Discriminación contra las Personas con Discapacidad (1999), donde se plantea la sensibilización de la población, a través de campañas educativas orientadas a eliminar prejuicios, estereotipos y otras actitudes que atentan contra el

derecho de las personas a ser iguales, propiciando de esta forma el respeto y la convivencia con las personas con discapacidad.

En ese orden de ideas, el reto que se le presenta a la sociedad actual, es el de incorporar de manera integral los cambios hacia una nueva forma de percibir al mundo, con la finalidad que se conformen actitudes de apertura hacia lo diverso y distinto, asumiéndolo como parte de los procesos de enriquecimiento social y cultural que requiere toda civilización para su engrandecimiento y desarrollo en los términos de un progreso más humano y con énfasis en los valores éticos.

Los hechos que se observan en la actualidad indican que se requiere aunar los esfuerzos de gobiernos y organizacionales nacionales e internacionales en materia de aceptación e inclusión social de las personas con discapacidad. A ese respecto, es pertinente destacar que en el contexto actual se asume el elevado grado de vulnerabilidad en el que se encuentran las personas con discapacidad en el mundo que sobrepasa el 10% de la población, según el Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo (PNUD, 2001), confirmando los datos de la OMS. Estas personas se enfrentan diariamente con obstáculos y barreras de todo tipo existentes en los diferentes ámbitos sociales, y que les impiden o limitan sus posibilidades de acceso y participación en las realidades y procesos económicos, sociales y culturales de sus respectivos países.

En relación a lo señalado, la OMS (2006) ha planteado que es necesario atender el problema de la discapacidad como una responsabilidad social compartida y no individual; fundamentándose en las recomendaciones propuestas por la Asamblea Mundial de la Salud en 2005 (Resolución WHA58.23) entre las que se incluye la necesidad de promocionar y proteger los derechos humanos de las personas con discapacidades, entre los que se encuentran el derecho a un trabajo digno.

En relación a lo señalado, es importante destacar que uno de los problemas de mayor significación en materia de inclusión social de las personas con discapacidad, es el correspondiente a su inserción socio laboral, lo que plantea la necesidad de favorecer el surgimiento paulatino de una cultura contraria y opuesta a la discriminación y abierta a la diversidad. En ese sentido, es pertinente considerar lo que refiere el Informe del Club de Roma titulado: *El futuro de las personas con discapacidad en el mundo*, (citado por De Lorenzo, 2000), cuando afirma que las relaciones entre desarrollo humano y discapacidad parten de dos hechos fundamentales:

En primer lugar, que la discapacidad ha adquirido una creciente importancia debido, por una parte, al incremento cuantitativo de las situaciones de discapacidad (envejecimiento de la población, personas que sobreviven a accidentes y enfermedades que antes eran mortales...) y, por otra, a la toma de conciencia de que es necesario aprovechar las capacidades, los conocimientos y la contribución al desarrollo que pueden hacer las personas con discapacidad.

En segundo lugar, que la lucha que las personas con discapacidad vienen desarrollando para lograr la participación y la igualdad se ha constituido en un paradigma de la defensa de la diversidad y de la búsqueda de soluciones innovadoras e inclusivas para el futuro de la Humanidad (p. 74).

Los aspectos expuestos indican que en el contexto de la realidad actual, la inserción socio laboral de las personas constituye la propuesta de una visión sustentada en la igualdad de oportunidades para todos; expresando en forma coherente los elementos fundamentales de una cultura inclusiva, a los fines de que los acuerdos, principios y normas establecidos universalmente no sean letra muerta, sino realidades concretas y expresadas en términos cualitativos y cuantitativos.

Es, sin embargo, necesario acotar que el cumplimiento en la práctica de esta propuesta no es del todo satisfactorio, toda vez que se mantiene aún una actitud discriminadora que se expresa tanto en obstáculos físicos como en barreras sociales que dificultan una verdadera integración de las personas con discapacidad a las diferentes actividades que se suscitan en los ámbitos que conforman la realidad sociocultural. En ese sentido, el Informe del Club de Roma apunta que el acceso a la educación, al empleo, a la protección social, a la salud, a la cultura, a los medios de transporte, a la información constituyen, entre otros, derechos básicos a los que todavía muchas personas con discapacidad no pueden acceder o no pueden hacerlo en iguales condiciones que otras personas (Ibídem).

A la negación de acceso a los derechos antes señalados, se le debe agregar la relativa al derecho al trabajo. En ese sentido, es pertinente destacar lo que refleja la Organización del Trabajo (OIT, 2000) en su informe en línea: *La discapacidad y el mundo del trabajo*, cuando destaca la existencia de unas 386 millones de personas con discapacidad en edad de trabajar, que, aun cuando tienen el potencial necesario para incorporarse a la fuerza de trabajo como empleados, trabajadores independientes o empresarios, y que desean hacer, se encuentran en situación de desempleo, en una proporción que llega a superar el 80 % en algunos países.

Lo anterior viene a ser una expresión de que, aun cuando existen principios promulgados en relación a los derechos humanos de las personas con discapacidad, así como acuerdos internacionales establecidos en materia laboral, en la práctica se mantiene un comportamiento de segregación laboral de estas personas, que estaría relacionado con diferentes situaciones, entre ellas la existencia de un sistema de creencias existentes en el contexto de los empleadores, de que no están preparadas para el trabajo y no les dan la oportunidad de demostrar lo contrario, el hecho de que las personas con discapacidad no tienen el correcto acceso a su formación educativa y desarrollo profesional y que la legislación y las políticas no facilitan su incorporación al empleo.

Estos factores en forma particular o en conjunto vendrían a representar variables que intervienen de manera determinante en la situación de desempleo de las personas con discapacidad, por lo que el afrontar esta realidad implica el tratamiento efectivo de dichos factores, a los fines de que se puedan configurar las condiciones necesarias para que los acuerdos y principios se constituyan en realidades concretas, a los fines de que se garantice la promoción de oportunidades para las personas con discapacidad que buscan empleo, la permanencia en el empleo de los trabajadores que han adquirido una discapacidad durante su vida laboral y el desarrollo de estrategias de reinserción laboral para quienes han perdido su empleo como consecuencia de una discapacidad.

La realidad latinoamericana refleja que la situación de las personas con discapacidad confirma lo que se aprecia en el ámbito mundial. A ese respecto, la Organización Panamericana de la Salud (2002), señala que en América Latina viven aproximadamente 85 millones de personas con discapacidad, de las cuales solo 2% encuentran respuestas a sus necesidades. En ese sentido, uno de los planteamientos centrales de esta organización radica en que para promover el logro y mantenimiento de una calidad de vida aceptable para las personas con discapacidad se requiere de acciones tales como promoción de la salud, prevención de discapacidades y recuperación funcional, así como integración e inclusión social (pp. 23-24).

La consecución de estas acciones serían posibles a través de una acción sinérgica de Estado, sociedad y empresas, en la cual el primero de estos componentes se aboque a la formulación de leyes y la ejecución de políticas que garanticen la inserción y reinserción laboral de las personas con discapacidad; el segundo, plantearse su responsabilidad para asegurar, de forma práctica y real, los mecanismos, leyes y procedimientos necesarios para garantizar el derecho a la igualdad de oportunidades en el acceso al empleo y a la promoción a través del trabajo; mientras que a las empresas

les compete desarrollar políticas proactivas encauzadas a evitar la discriminación entre hombres y mujeres, así como hacer entender dentro de la organización empresarial que la capacidad profesional de las compañías se mide por el desempeño realizado dentro de un puesto definido de acuerdo a un perfil profesional.

En el caso concreto de Venezuela, la problemática de inserción y reinserción en el trabajo de las personas con discapacidad constituye un hecho de significativas implicaciones, en el sentido de que representa un segmento de la población altamente desarraigado de las oportunidades de empleo debido a la persistencia de una cultura de discriminación a estas personas, en función de creencias y actitudes que tienden a colocarlas en un plano de marginación.

Esto amerita el desarrollo de estrategias que conlleven a la conformación progresiva de un entorno socio laboral y empresarial, a través del cual se les facilite a las personas con discapacidad posibilidades reales de insertarse y/o reinserirse al trabajo, a partir de la conformación de una estructura legal y sólidas políticas sociales de prestación que garanticen dicha inserción y/o reinserción.

En la normativa legal venezolana se encuentra planteada en la actualidad la Ley del Régimen Prestacional de Empleo del Sistema de Seguridad Social (2005), entre cuyos propósitos se destaca el mejoramiento de la empleabilidad de la fuerza de trabajo en situación de discapacidad y el fomento del empleo a la fuerza de trabajo con limitaciones de acceso al empleo.

No obstante, es indudable que la promulgación de una ley de por sí no constituye la garantía de que lo establecido en ella se cumpla en los términos señalados y, que, por el contrario, la misma confronta con una serie de aspectos reales que dificultan su ejecución en la práctica. En ese sentido, se hace necesario profundizar en el análisis y estudio de los aspectos que influirían en su posible consecución en la práctica, así como en aquellos, a través de los cuales se logre hacer factible su aplicación.

Partiendo de los argumentos anteriores, se ha considerado pertinente llevar a cabo un proceso de investigación que esté dirigido a dar respuesta a las siguientes interrogantes:

- ¿Cuál es la situación actual de la población con discapacidad en relación a su inserción y reinserción laboral?

- ¿Qué nivel de información existe en el ámbito laboral acerca de la Ley del Régimen Prestacional de Empleo del Sistema de Seguridad Social?
- ¿Cómo se ha llevado a cabo la aplicación de esta ley en el contexto de la realidad objeto de estudio?
- ¿Qué elementos se deben tomar en consideración para la elaboración de lineamientos prácticos dirigidos a facilitar la aplicación efectiva de esta ley?

Las respuestas a estas interrogantes forman parte del contenido de una investigación que estuvo dirigida a la elaboración de lineamientos prácticos a proponer para viabilizar la inserción laboral de las personas con discapacidad de acuerdo a lo establecido en la Ley del Régimen Prestacional de Empleo del Sistema de Seguridad Social.

Objetivos de la Investigación

Objetivo General

Proponer lineamientos para viabilizar la inserción laboral de las personas con discapacidad de acuerdo a lo establecido en la Ley del Régimen Prestacional de Empleo del Sistema de Seguridad Social.

Objetivos Específicos

- Describir la situación actual de la población con discapacidad en relación a su inserción y reinserción laboral.
- Examinar el nivel de información que existe en el ámbito laboral acerca de la Ley del Régimen Prestacional de Empleo del Sistema de Seguridad Social.
- Diagnosticar la aplicación de dicha ley en el contexto de la realidad objeto de estudio.

- Establecer los elementos a considerar para la elaboración de lineamientos prácticos dirigidos a facilitar la aplicación efectiva de esta ley.

Justificación e Importancia de la Investigación

La promoción de la igualdad de oportunidades a las personas con discapacidad constituye uno de los propósitos fundamentales que se plantean en el contexto del mundo actual y, en ese sentido, se deben acometer las acciones dirigidas a profundizar en los aspectos sociales, jurídicos, económicos y educativos que de una manera u otra inciden en los problemas que dificultan a estas personas el poder disfrutar de un derecho humano fundamental como lo es el derecho al trabajo. Entre esas acciones se encuentran la de llevar a la prácticas procesos de investigación que permitan aportar conocimientos acerca de esta situación para que se generen alternativas viables y ajustadas a la realidad de cada contexto.

En relación a lo señalado, la ejecución de esta investigación constituye una expresión de los esfuerzos que deben realizarse para conocer con precisión, en qué medida los aspectos normativos relacionados con la inserción y/o reinserción laboral de las personas con discapacidad realmente puede ser viabilizados a través de prácticas efectivas que contribuyan a la consecución de esta importante aspiración no sólo de carácter social, sino también económico, en virtud de los aportes que pueden hacer estos ciudadanos al aparato productivo del país.

Por otra parte, la ejecución de este estudio permite abordar los planteamientos presentes en los modelos teóricos actuales relacionados con la discapacidad, la inserción laboral de la persona con discapacidad y la normativa en materia prestacional y laboral, ubicándolos en un contexto específico relacionado con la realidad de la persona con discapacidad en Venezuela.

Desde el punto de vista práctico, a través de esta investigación se trata de determinar los componentes de orden operacional, a través de los cuales se puedan establecer las orientaciones en materia de gestión de la discapacidad en el ámbito laboral con los cuales se logre que los aspectos presentes en la norma legal se constituyan en prácticas efectivas y recurrentes.

En ese sentido, a través de los resultados de esta investigación y la propuesta que se plantea en ella, se generan elementos de apoyo para guiar a empresarios y empleadores de las empresas, sean estas micro, pequeñas, medianas o grandes, del sector público o privado, en cuanto a la adopción de estrategias positivas de gestión, a través de las cuales se puedan viabilizar los procesos que se encuentran pautados desde el punto de vista de la normativa legal en materia de inserción y reinserción laboral de las personas con discapacidad.

También, y es evidente, debe considerarse la relevancia social de esta investigación, en el sentido de que su ejecución representa una contribución a la promoción del empleo en las personas que presentan problemas de discapacidad permanente o que las han adquirido debido a accidentes laborales u otras causas. Ello, por el hecho de que al profundizar en los aspectos relacionados con la puesta en práctica de la normativa legal en materia de régimen prestacional, se estarían generando elementos concretos que favorecerían a este importante segmento social de la población venezolana, en cuanto al acceso a su derecho a un trabajo digno, decente y debidamente remunerado.

En ese sentido, la ejecución de esta investigación se encuentra orientada a sensibilizar a la población en cuanto a coadyuvar en el fomento de una calidad de vida óptima para la población compuesta por personas con discapacidad en sus múltiples formas. Esta optimización no sólo se considera desde el punto de vista de la ubicación de estas personas en un contexto laboral de acuerdo a sus habilidades y competencias, sino también en la conformación de un ambiente social receptivo, no discriminativo y donde la valoración de la persona con discapacidad no sea en función de criterios basados en la caridad, sino en las posibilidades y competencias de estas personas.

Finalmente, es importante acotar que la ejecución de este estudio representa una referencia para la ejecución de procesos indagatorios que tengan como propósito profundizar o ampliar los análisis en materia de inserción y reinserción laboral de las personas con discapacidad, tanto desde el punto de vista de los derechos laborales que les asisten como de la importancia que tendría para la empresas el contar con un recurso humano como el representado en estas personas, a través de su desempeño las competencias laborales

CAPÍTULO II

MARCO TEÓRICO

Antecedentes de Investigaciones relacionadas con la Inserción Socio-laboral de las Personas con Discapacidad

En primer lugar, es pertinente considerar el aporte generado por Lastra (1996) acerca de *Las Perspectivas Laborales de las Personas con Retardo Mental*. Este estudio se plantea como objetivo general analizar la actitud que ha caracterizado a la atención de las personas con retardo mental, induciéndola a una paradójica segregación social y laboral, bajo una teórica política integracionista. Para su ejecución, la investigadora realizó un análisis de los documentos desarrollados en América Latina por parte de las instituciones encargadas de coordinar y gerenciar la Educación Especial en la región.

Los resultados del análisis evidencian una contradicción entre los aspectos formales de las normativas legales y las políticas formuladas por los Estados y las prácticas aislacionistas en relación a las personas con discapacidades. En cuanto a estos hechos, la autora plantea una serie de proposiciones, entre las que se destacan las siguientes:

- **Creación de una comisión técnica que integre los esfuerzos de incorporación al trabajo de los impedidos.**
- **Realización en forma continua y sistemática de campañas de promoción sobre la capacidad de trabajo de los impedidos.**
- **Organización y establecimiento de las empresas cooperativas de personas con impedimentos, donde se puedan integrar sus padres, familiares y personal de los talleres.**
- **Fortalecimiento de las acciones que lleven a la participación y compromiso de los padres en la integración social y laboral de sus hijos o representados (p. 139).**

Estas proposiciones se orientan a desarrollar un proceso de inducción y estudio que lleven a hacer posible las prácticas destinadas a favorecer la integración socio laboral de las personas con discapacidad. En ese sentido, es de fundamental importancia destacar la trascendencia que se le da a la

familia y al entorno social y laboral de la persona con discapacidad, partiendo de una visión integradora y holística en la cual todas las personas y organizaciones sociales tienen su relevancia.

Una segunda investigación que se vincula con este estudio es el trabajo de investigación realizado por Cisterna (1997) sobre *La Discapacidad en Chile*; la cual representa un estudio de carácter documental donde se aborda la realidad de la integración social de las personas con discapacidad, desde la perspectiva de normativa jurídica de ese país en materia de inclusión social y laboral de las personas con limitaciones e impedimentos. El estudio parte de la idea de que la discapacidad no sólo afecta a la persona y a la sociedad desde la perspectiva de relaciones caritativas o de asistencia, sino por el hecho de que la misma sociedad se ve privada del aporte cultural, estudiantil, laboral y social en general, de un estamento de personas que son importantes en el tejido colectivo.

De la investigación realizada, la autora establece una serie de conclusiones entre las que se encuentran las siguientes:

- **Un alto porcentaje de personas discapacitadas en edad de trabajar no laboran, alcanzando a un ochenta y siete por ciento (87%). Por otra parte, ocupan puestos en la administración pública sólo un tres coma seis por ciento (3,6%) de ellas.**
- **La capacitación laboral debe ir indefectiblemente ligada a una oferta de cupos laborales reales dentro del mercado. En esta afirmación no necesariamente incluyo la exigencia de que el laboralmente capacitado cuente con seguridad y de antemano con un puesto de trabajo, lo que sería ideal, pero sin que esta persona tenga perspectivas concretas de insertarse en el mundo laboral del país con la capacitación que cursó (p. 56)**

De acuerdo a lo que se encuentra expresado en estas conclusiones, para que la normativa legal tenga sentido y aplicabilidad debe estar sustentada en políticas laborales firmes y debidamente supervisadas, que garanticen el acceso o reinserción real al trabajo de las personas con problemas de discapacidad. Igualmente, los procesos de capacitación deben realmente garantizar las posibilidades de inserción a los puestos de trabajo, por lo que debe considerar el mercado laboral como un factor clave para la implementación de toda ley.

Lémez (2005) realizó un estudio titulado: *La integración de las personas con discapacidad a la educación superior en Uruguay*; el cual se

desarrolló de acuerdo con un diseño expost facto basado, en primer lugar, en fuentes secundarias tales como los informes del Instituto Nacional de Estadísticas (INE) y de la Administración Nacional de Educación Pública (ANEP) y las fuentes normativas que delimitan las acciones estatales y comunitarias sobre el tema de la discapacidad. En segundo lugar, se procedió a la realización de entrevistas con informantes calificados de las propias universidades, sobre todo a personal encargado de los programas o áreas definibles genéricamente como de “política estudiantil” o de “bienestar universitario”, así como autoridades académicas, profesores, alumnos y egresados.

Los resultados de la investigación realizada llevaron al autor a establecer las siguientes conclusiones:

- **Los jóvenes discapacitados que integran la Población Económicamente Activa son interpelados desde y para la lógica laboral, pero no por y para la educación en su tramo superior, generándose en este espacio un claro “vacío atencional” de parte del estado, pero también de la sociedad civil y de las organizaciones no gubernamentales.**
- **Existen importantes restricciones que dificultan el acceso, permanencia y egreso de la población con discapacidad al espacio de la educación superior, lo que no contradice con un marco legal que establece en forma genérica y específica diversas obligaciones a cargo de instituciones y organismos, con el fin de propiciar la integración de las personas discapacitadas a la sociedad, de la que por supuesto, debe considerarse como parte al Sistema de Educación Superior (p. 132).**

De la investigación realizada se puede deducir, en primer lugar, que las políticas de inclusión social de las personas con discapacidad deben darse desde una visión integral, donde se asuma que dicha inclusión no implica las posibilidades de acceso a un determinado sector de la estructura social, en perjuicio de otro (acceso a la educación y no acceso al ámbito laboral o viceversa). En segundo lugar, la inclusión, si bien requiere del componente legal para que se establezcan los aspectos normativos que rijan su correcta y justa ejecución, debe estar acompañada por políticas y prácticas efectivas que conduzcan al cumplimiento de los principios establecidos en ley. En ese sentido, las organizaciones relacionadas con las personas con discapacidad deben desarrollar estrategias firmes y concretas que conlleven a garantizar el respeto y fiel cumplimiento de las normas establecidas.

En el caso concreto que aborda esta investigación, la existencia de una extensa normativa legal relacionada con la integración social, educativa y laboral de las personas con discapacidad no es suficiente, si no se cuenta con los mecanismos prácticos que, promovidos desde las propias instancias del Estado y las organizaciones de la sociedad civil, favorezcan la ejecución de los preceptos constitucionales y legales. Ello es de fundamental importancia, pues cambiar una cultura de discriminación, segregación, rechazo y creencias erróneas en relación a las posibilidades sociales de la persona con discapacidad, no puede ser sólo resuelto con una estructura legal.

También se encuentra la investigación realizada por Gil (2005) titulada: *Habilidades Sociales necesarias para la Inserción Laboral de las Personas con Discapacidad*. Este estudio se llevó a cabo de acuerdo con los esquemas de un diseño sustentado en un enfoque cualitativo descriptivo, por lo que se utilizó la observación como técnica de recolección de datos, así como la Escala C de Habilidades Sociales (HS) de carácter conductual.

Los resultados de la investigación le permitieron al autor llegar a las siguientes conclusiones:

- Los adolescentes aún no manejan HHSS básicas de relación como lo son escuchar, emitir opinión, no agredir, esperar, asumir una postura corporal acorde a la comunicación, etc. El trabajo en la adquisición de estas conductas necesariamente antecede a la formación laboral propia.
- Es oportuno considerar que si no se encuentran presentes estos insumos sociales previos para el adolescente resultará imposible asumir las responsabilidades y demandas propias de un trabajo, aunque este fuera empleo con apoyo.
- El trabajo de las HHSS realizado sistemáticamente focalizados en la calidad y los tipos de relaciones interpersonales favorecerá directamente los futuros contactos sociales permitiéndoles insertarse más fácilmente en la sociedad (p. 161).

Las conclusiones de esta investigación permiten afirmar que la consolidación de un proceso de inserción socio laboral de las personas con discapacidad debe considerar de manera determinante los aspectos relacionados con las habilidades sociales, como uno de los factores claves, que conjuntamente con los vinculados al contexto hacen posible que dicha inserción se produzca en términos reales.

En relación a estas conclusiones, es pertinente destacar que en el marco de un estudio dirigido a proponer líneas de acción dirigidas a

favorecer un cumplimiento satisfactorio de lo establecido en materia legal respecto a la inserción y reinserción laboral de las personas con discapacidad, debe abordar la ejecución de procesos de formación y capacitación a estas personas, a los fines de que puedan perfeccionar las habilidades que les permitan su integración al entorno en el cual se desenvuelven.

Aspectos Conceptuales relacionados con la Discapacidad

En la actualidad, hablar de un concepto de discapacidad representa una tarea de alta dificultad. Sin embargo, a los fines de poder establecer un acercamiento al significado de este concepto, se apela a la definición que ha establecido la Organización Mundial de la Salud (OMS, 1992), en la cual se señala que la discapacidad representa: “Cualquier restricción o carencia (resultado de una deficiencia) de la capacidad para realizar una actividad en la misma forma o grado que la que se considera normal” (p. 22).

En ese sentido, en principio y de acuerdo a esta definición, una persona con discapacidad es aquella cuyas posibilidades de integración social están disminuidas en razón de un impedimento o deficiencia física, sensorial o intelectual en sus diferentes niveles y grados que impongan limitaciones a su capacidad para realizar cualquier actividad.

Si se entiende que la discapacidad viene a representar la disminución de una capacidad específica, a la que se le introduce el concepto de “deficiencia”, se puede afirmar que la misma viene a ser el efecto, la consecuencia de una deficiencia, ya sea en actividades físicas, intelectuales, afectivo-emocionales y/o sociales.

En relación al concepto de deficiencia, es oportuno considerar también la definición que del mismo hace la OMS (1992), cuando apunta que es:

La pérdida o la anormalidad de una estructura o de una función psicológica, fisiológica o anatómica, que puede ser temporal o permanente. Entre las deficiencias se incluye la existencia o aparición de una anomalía, defecto o pérdida producida por un miembro, órgano, tejido o cualquier otra estructura del cuerpo, incluidos los sistemas de la función mental (Ibídem).

En relación a esta definición, la pérdida o la anormalidad de una estructura o función bien sea de carácter mental, fisiológico o anatómico, que

se representa en el concepto de deficiencia, constituye el factor elemento a partir del cual se señala la existencia de una discapacidad. En ese sentido, en relación al término de deficiencia, es pertinente considerar tres tipos de deficiencia: Física, mental y sensorial. La existencia de una deficiencia no implica la ausencia de otras. En ese sentido, el Síndrome de Down (deficiencia mental), por ejemplo, puede darse en forma conjunta con la sordera (deficiencia sensorial).

En la normativa legal venezolana, concretamente en la Ley para las Personas con Discapacidad (2007), artículo 5, se define a la discapacidad en los siguientes términos:

Se entiende por discapacidad la condición compleja del ser humano constituida por factores biopsicosociales, que evidencia una disminución o supresión temporal o permanente, de alguna de sus capacidades sensoriales, motrices o intelectuales que puede manifestarse en ausencias, anomalías, defectos, pérdidas o dificultades para percibir, desplazarse sin apoyo, ver u oír, comunicarse con otros, o integrarse a las actividades de educación o trabajo, en la familia con la comunidad, que limitan el ejercicio de derechos, la participación social y el disfrute de una buena calidad de vida, o impiden la participación activa de las personas en las actividades de la vida familiar y social, sin que ello implique necesariamente incapacidad o inhabilidad para insertarse socialmente.

Esta definición representa una ampliación y profundización de la propuesta por la OMS, en el sentido de que considera no solo las limitaciones relacionadas con la realización de una determinada actividad, sino también las relativas a la integración al entorno familiar, comunitario, que vienen a representar limitantes al derecho que tienen el ser humano con discapacidad a ejercer sus derechos, participar en las diferentes situaciones de su realidad social y a disfrutar de una buena calidad de vida. Lo que no representa ausencia de capacidad o habilidad para insertarse en su contexto social.

De acuerdo con Míguez (2003), “la discapacidad puede ser congénita o adquirida (accidentes, enfermedades postnatales), así como definitiva; recuperable, es decir susceptible de modificarse en ciertos aspectos; o compensable, cambiando la situación a través del uso de prótesis u otros recursos...” (p. 57). En relación a lo señalado, se considera de fundamental importancia determinar el grado de la discapacidad y su forma de evolución.

En el primer caso, se hace necesario conocer si la discapacidad es leve, moderada o severa en relación cuantitativa con la alteración funcional.

En el segundo, caso se requiere conocer si la discapacidad se encuentra en estado estacionario, si va en progreso o es regresiva. Todos y cada uno de estos aspectos determinan de una forma u otra la realidad de cada uno de los individuos con capacidades diferentes, a lo que habría de sumarle las características de la personalidad de cada quien y su vida cotidiana, por un lado, y las diferentes relaciones que median en todos los sujetos por vivir en sociedad, tales como relaciones intrafamiliares, condiciones socioeconómicas, aspectos culturales.

Tomando en cuenta estos planteamientos, es pertinente abordar otro aspecto conceptual a precisar respecto al concepto de discapacidad, que es el referente al de persona con discapacidad, pues éste como tal remite a una persona que como consecuencia de una deficiencia psicológica, fisiológica o anatómica presenta restricciones o carencias en la capacidad o capacidades para realizar una determinada actividad. En la Ley para Personas con Discapacidad, artículo 6, este concepto es definido de la siguiente forma:

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.

Es importante señalar que la definición de personas con discapacidad que se encuentra establecida en la ley asume que la discapacidad no sólo está en función de sus impedimentos físicos, mentales y/o sensoriales, sino también de las diferentes barreras de orden físico, social o psicológico que se le impongan desde su contexto sociocultural, desventajas que le impiden o dificultan su integración a los diferentes ámbitos familiares y sociales y el ejercicio de sus derechos humanos.

En relación a ello se puede afirmar que cuando se habla de una persona con discapacidad, se puede estar haciendo referencia a una persona que presenta problemas en lo que concierne a su inclusión social, lo que se asocia con lo planteado por López y Seco (2005), cuando afirman que: “Hablar de discapacidad supone hablar de exclusión social, ir más allá del concepto de pobreza. A la situación de excluido se llega sumando a la pobreza al menos un estigma adicional: la ilegalidad y/o la rareza” (p. 60).

La discapacidad se encuentra situada como uno de los componentes que describe a una situación de exclusión social, en el sentido de que la condición de pobreza no es la única con la cual se puede designar la existencia de tal exclusión, sino que aparte de ella se encuentra se debe agregar, o bien, la de entrar en conflicto con el sistema normativo y jerárquico existente, que se encuentra dentro del concepto de ilegalidad; o bien la de singularización negativa de la posición del individuo frente a lo valorativo que se enmarca dentro de los que los autores denominan rareza.

Considerando lo señalado, López y Seco (Ob. Cit.), afirman lo siguiente respecto a la situación de la persona con discapacidad:

La situación de “rareza” vinculada a la discapacidad lleva a una serie de desventajas sociales y laborales que persisten en el tiempo:

- **Sufren desventajas generalizadas en términos de educación, formación profesional, empleo, etc.**
- **Sus oportunidades de acceder a las principales instituciones sociales que distribuyen estas oportunidades de vida son sustancialmente inferiores que las del resto de la población.**
- **Carecen de espacios de participación en la toma de decisiones sociales y políticas (p. 60).**

Los aspectos señalados constituyen elementos que se agregan a la condición de discapacidad del individuo. En relación al primero, la persona con discapacidad se encuentra sometida a condiciones desventajosa en cuanto al acceso a derechos consagrados como la educación y el trabajo; el segundo aspecto se vincula con el anterior, puesto que se refiere a las limitaciones de acceso a aquellas instituciones sociales y entidades laborales a través de las cuales se ofrecen estas oportunidades. A ello se suma, la ausencia de oportunidades de participación en las decisiones que se toman en los ámbitos sociales y políticos.

Desde la perspectiva de estas definiciones acerca de la discapacidad y de las personas con discapacidad, se puede afirmar que la discapacidad se ubica entre la exclusión y la marginación social. A ese respecto, se puede asumir el concepto que plantea la Unión Europea acerca del concepto de exclusión social:

Hablar de exclusión social es expresar que el problema no es ya solamente el de desigualdades entre la parte alta y la parte baja de la escala social (up/down), sino también el de la distancia en el cuerpo social entre los que participan en su dinámica y los que son rechazados hacia sus márgenes (in/out). Es también destacar los efectos, a este respecto, de la evolución de la sociedad, y los riesgos de ruptura de la

cohesión social que conlleva. Es señalar, por último, que se trata de procesos tanto para las personas afectadas como para el cuerpo social, y no de situaciones fijas y estáticas (citada por López y Seco, Ob. Cit., p. 61).

La exclusión y la marginación social se constituyen en situaciones concretas reflejadas en la amplitud de la franja entre los que tienen acceso a la participación en los diferentes contextos de la dinámica social y los que se encuentran en situación de rechazo hacia el borde de la sociedad. También se representa el concepto de exclusión social en los términos del desgarramiento del tejido social en función de una evolución y desarrollo en la cual se van dejando a un lado sectores que no se “ajusta” a dicha evolución y desarrollo, generando consecuencias negativas no sólo en las personas excluidas y marginadas, sino también en la propia estructura de la sociedad en cuanto tal.

En referencia a lo planteado y llevándolo a su relación con el concepto de personas con discapacidad, tendría pertinencia el planteamiento de que los procesos que afectan la inclusión social de estas personas no se encuentran determinados solamente por las limitaciones que les imponen los impedimentos y/o deficiencias que presentan ellos en sí, sino también por las restricciones y barreras que se le presentan desde la realidad de la sociedad en la cual se desenvuelven.

En ese sentido, se puede hablar de lo que Míguez (Ob. Cit.) llama una construcción social de la discapacidad y dicha construcción se da en un contexto y una realidad social y cultural que condiciona y establece las limitaciones que le dificultan a las mujeres y hombres con discapacidad poder insertarse en las diferentes situaciones y actividades que conforman su contexto social y a ejercer en forma plena sus derechos humanos, entre los que se encuentra el derecho al trabajo.

Dicha construcción social de la discapacidad se expresa en el concepto de exclusión, en el cual la discapacidad llega considerarse como uno de sus componentes representativos. Ello se explica en el planteamiento que realizan López y Seco (Ob. Cit.), cuando afirman que: “De este modo, la exclusión quedaría definida en torno a la ausencia de algunos de estos cuatro mecanismos de integración: empleo, familia, comunidad y/o prestaciones del Estado” (Ibídem).

En el caso de las personas con discapacidad se llegan a hacer presente varios de estos cuatro mecanismos, cuando se dificultan, limitan u obstaculizan el derecho de acceso a las fuentes de trabajo; al desenvolvimiento pleno en el marco del grupo familiar y la comunidad y en

tener las garantías plenas de los beneficios y derechos que deben ser brindados por el Estado.

Por lo ya planteado, se puede afirmar que el desarrollo de propuestas legales y de políticas relacionadas con la inserción y reinserción laboral deben darse partiendo de la premisa de que la problemática relacionada con la persona con discapacidad tiene su eje principal en la realidad del contexto social y en la cultura prevaleciente, que se hace manifiesta a través de barreras físicas, sociales, psicológicas, así como en las creencias arraigadas en la población, que le dificultan a la persona con discapacidad el disfrute pleno de sus derechos.

Es por ello que, junto toda normativa legal, deben darse los procesos de educación y cambio cultural que apunten hacia una nueva visión acerca de lo que representan las personas con discapacidad y su importancia en el desarrollo de las actividades laborales que se llevan a cabo en los diferentes ambientes tanto de las organizaciones públicas como de las privadas.

A ese respecto, se deben considerar los señalamientos que ha realizado Schalock (1999), acerca de lo que concibe como una nueva forma de pensar la discapacidad:

- **Una nueva concepción de la discapacidad en la que la discapacidad de una persona resulta de la interacción entre la persona y el ambiente en el que vive.**
- **Una visión transformada de lo que constituye las posibilidades de vida de las personas con discapacidades, Esta visión supone enfatizar en la autonomía (selfdetermination), la integración, la igualdad, y en las capacidades.**
- **Un paradigma de apoyo que remarque la prestación de servicios a las personas con discapacidades y se centre en la vida con apoyo, en el empleo, y en la educación integrada.**
- **Una interconexión del concepto de calidad de vida con el de mejora de la calidad, garantía en el mantenimiento de la calidad, gestión de la calidad, y evaluación centrada en los resultados.**
- **El desplazamiento hacia una aproximación no-categorica de la discapacidad, que se focalice en las conductas funcionales y en las necesidades de apoyo de las personas sin tener en cuenta sus diagnósticos clínicos (p. 1).**

Esta nueva forma de pensar y asumir la discapacidad y a las personas con discapacidad constituye una condición necesaria e indispensable para el análisis y tratamiento de la situación sociolaboral de estas personas y las opciones que desde la perspectiva de la normativa prestacional para

garantizar el respeto a sus derechos y, por lo tanto, la garantía de su inclusión social.

La Inserción Social y Laboral de las Personas con Discapacidad

En la realización de los procesos relacionados con la gestión de los recursos humanos en el ámbito laboral, se ha planteado como un aspecto de fundamental importancia, el referente a la inserción de las personas con discapacidad. Dicho aspecto responde en primer lugar, a la necesidad de dar respuesta desde las empresas a las demandas de estas personas en cuanto a ver atendidas sus reivindicaciones de participación e igualdad y vivir en una sociedad inclusiva, solidaria y justa (De Lorenzo, 2000). En segundo lugar, por el hecho de que dicha inserción no debe desligarse de la evolución socioeconómica en la cual se destaca la importancia que tiene la incorporación al trabajo como un factor que afecta el desarrollo de la persona como tal y su ubicación dentro de la sociedad (Jurado, 2005).

En relación a lo señalado, se puede afirmar que la inserción laboral de la persona con discapacidad representa un proceso cuyo objetivo final el empleo integrado normalizado de estas personas, entendido como empleo en exactamente igual y en las mismas condiciones de los demás trabajadores. Igualmente, la inserción laboral persigue que las personas con discapacidad alcancen tasas de empleo equivalentes a las del resto de la población (Parra, Castañeda y Herrera,

El planteamiento de este problema tiene implicaciones que abarcan, tanto las condiciones y exigencias del entorno como las propias características de las personas con discapacidad. En relación al primer aspecto señalado, Jurado (Ob. Cit.) ha afirmado lo siguiente:

En la incorporación al mundo del trabajo de las personas con discapacidad planteamos la influencia de tres tipos de adaptaciones: las relacionadas con la adaptación de los contextos, la utilización de tecnologías adaptadas y la formación previa a la incorporación al mundo del trabajo (p.1).

Estas condiciones deben ser parte de las variables externas a ser consideradas en la instauración de toda política que esté realmente orientada a promover y viabilizar la inserción de las personas con discapacidad e ir más allá de declaraciones de buenas intenciones. En ese sentido, favorecer el diseño de ambientes físicos, conjuntamente con un clima organizacional de apertura y respeto; incorporar las tecnologías avanzadas que coadyuven

en la adaptación y desempeño de la persona con discapacidad a su actividad laboral y capacitar integralmente a este recurso para su afiliación al ámbito laboral, constituyen condiciones indispensables para evaluar la existencia de un verdadero proceso de inserción laboral del discapacitado y para orientar las estrategias orientadas a llevar a cabo ese propósito.

Al respecto Jurado (2005) afirma que la consideración de estos elementos permitirá responder en forma eficiente “a las demandas de los puestos de trabajo mediante la incorporación de estrategias metodológicas que relacionen las actividades de aprendizaje basadas en el centro de formación con las basadas en el centro de trabajo, sin olvidar las adaptaciones requeridas” (p. 2).

También se puede afirmar, que el tomar en cuenta estos componentes fundamentales relacionados con el contexto en el cual se debe desenvolver las personas con discapacidad, permite y favorece la ejecución de una práctica de inserción e integración laboral auténtica en la cual estas personas cuenten con las competencias que realmente se requieren para su desenvolvimiento en el mundo del trabajo.

La adaptación a los contextos implica, por un lado diagnosticar y precisar las características de los ambientes laborales para determinar las posibilidades que tienen las personas con discapacidad, a desempeñarse dentro de ellos; por el otro, de transformar o de adaptar los contextos como una clave para posibilitar la integración. Es lo que Jurado (2005) denomina “aproximar el universo persona al sistema social y laboral desde un proceso interactivo” (p. 3).

La utilización de tecnologías adaptadas viene a representar la ejecución de un proceso de inserción en el cual las innovaciones tecnológicas tengan un lugar de importancia preponderante. Al respecto, Alba y Moreno (2004) han afirmado que “la aportación de nuevas y avanzadas tecnologías ha sido posible el avance experimentado en muchos servicios sociales, permitiendo el desarrollo de nuevas y mejores soluciones a problemas relacionados con la discapacidad” (p. 89).

La importancia de las tecnologías en los procesos de inserción social y laboral de las personas con discapacidad ha alcanzado un nivel cada vez mayor en los últimos y, en ese sentido, son consideradas dichas tecnologías como elementos claves en el desarrollo de las estrategias orientadas a favorecer la transición o la inserción de estas personas a los ambientes sociales y laborales propios de su entorno, a los efectos de favorecer la

construcción progresiva de su inclusión en dichos ambientes y, por lo tanto, consolidar su definitiva integración a la dinámica de la sociedad.

Los autores referidos afirman que las tecnologías vienen a representar los apoyos técnicos mediante los cuales se adecúan los elementos del entorno a los requerimientos a los usuarios con discapacidad. Constituyen “las herramientas creadas para conseguir la posibilidad de realizar acciones que de otra forma sería imposible o extremadamente difícil realizar; es decir, son herramientas que ayudan al individuo a aproximarse lo más posible a la `normalidad`” (Ibídem).

Se confirma entonces que la aplicación de las innovaciones tecnológicas representa la utilización de un apoyo de alta significación y relevancia para la ejecución de los planes y programas de inserción e inclusión laboral y social de las personas con discapacidad, transformando el entorno y facilitando su integración en el medio en el cual vive y en el cual requiere participar activamente en los procesos que en él se suscitan.

En lo concerniente a la formación previa para la incorporación al trabajo, constituye un componente de importancia capital que, tal como lo señala Jurado (Ob. Cit.) implica la preparación para el empleo, propiamente dicha; la preparación para la vida adulta y para la participación social. Estos tres elementos, a juicio del autor, configuran las bases fundamentales de todo proyecto de inserción laboral de las personas con discapacidad.

En relación a la preparación para el empleo, Jurado (Ob. Cit.) afirma que este aspecto implica lo siguiente:

En líneas generales tiene presente las características de la persona, las alternativas disponibles en la comunidad a la que pertenece, la selección del lugar de trabajo y la formación para ese lugar de trabajo. Todo ello incorpora la necesidad de colaboración (p. 2).

En la preparación para el trabajo, se deben considerar las características del propio individuo que va a participar en el proceso de capacitación y formación para insertarse en la vida laboral. Igualmente, tiene que ver con las diferentes opciones que se ofrecen en el ámbito de la comunidad, así como los espacios del mundo laboral que faciliten esa preparación. Este último requerimiento requiere de la participación activa de empresas, empresarios, organizaciones empresariales y los entes de la administración pública que en forma conjunta y responsable están llamados a

favorecer las condiciones necesarias para que se haga posible esa preparación, en términos reales y permanentes.

La preparación para la vida adulta la aborda el autor citado afirmando que la misma: “Se focaliza sobre la previsión de los futuribles, de escenarios que se perfilan alrededor de la consideración de persona adulta que debe asumir determinado rol” (Ibídem). En su inserción a la vida laboral y social la persona discapacidad debe asumir el rol de adulto que se encuentra establecido para dicho contexto. En ese sentido, se deben considerar los futuros ámbitos en los cuales esta persona deba llevar a cabo el rol de adulto que le corresponde llevar y las responsabilidades que conlleva la asunción de tal rol.

En lo relativo a la preparación para la participación social, Jurado (Ob. Cit.) señala que: “La consideración de la promoción participativa como un elemento clave para asumir las competencias culturales nos permite comprender la necesidad de dicha participación, la cual permitirá beneficios a los individuos en cuanto a la asunción de un rol social” (Ibídem).

En la elaboración de los planes y programas de capacitación y preparación para la inserción al mundo laboral y social, se hace necesario tener en cuenta la importancia que tiene para las personas desarrollar competencias relativas a desempeño e interacción social para su desenvolvimiento en un contexto altamente cambiante y complejo.

En ese sentido, se aborda lo que corresponde al segundo aspecto relacionado con la inserción laboral de las personas con discapacidad: El atinente a las características de estas personas. Dicho aspecto se relaciona con lo que se conoce como el desarrollo de las Habilidades Sociales (HS), pues estas se vinculan con las herramientas que les permiten a estas personas incorporarse de manera firme y segura a un determinado ámbito laboral. Las Habilidades Sociales (HS) son definidas por Monjas (1999) como:

Conductas o destrezas sociales específicas requeridas para ejecutar competentemente una tarea de índole interpersonal. Implica un conjunto de comportamientos adquiridos y aprendidos y no un rasgo de personalidad. Son un conjunto de comportamientos interpersonales complejos que se ponen en juego en la interacción con otras personas (p.28).

Al hablar de HS se hace alusión al hecho que la persona es capaz de ejecutar una conducta de intercambio con resultados favorables, entendiéndose favorables en los términos de construcción, creación y desarrollo interpersonal en la ejecución de estas habilidades. Caballo (2001) afirma que el desarrollo de las HS entraña una serie de factores que refieren a la capacidad de ejecutar la conducta, la conducta en sí, el resultado y lo favorable de esta. Al respecto señala que:

La capacidad de ejecutar la conducta supone la posibilidad de realizar una acción, esta acción; que se revierte en la posibilidad de construir hechos se traduce en la persona en lo que constantemente llamamos actos. De alguna manera ello implica y considera al ser humano como generador de actos propios o una voluntad de acciones. La acción de la persona se determina en una o varias conductas interpersonales relacionadas entre sí (intercambio), siendo la conducta empleada un medio para alcanzar una meta que intenta resolver el conflicto entre el yo y la circunstancias o viceversa. Si el resultado o la consecuencia de la conducta obtenida la conformidad del yo y de la circunstancia, entonces se ha resuelto favorablemente el conflicto (p. 250).

Las HS debe considerarse dentro de un marco determinado, esto se debe a las marcadas diferencias que establece cada país, donde existen sistemas de comunicación distintivos, que van a tipificar la cultura, entre ellos los hábitos, costumbres y la propia idiosincrasia que se crean con el pasar de los años y son influenciados, a su vez, por las situaciones externas.

No obstante, en cualquier contexto sociocultural las HS remiten a dos dimensiones que Monjas (Ob. Cit.) delimita claramente: La dimensión intrapersonal y la interpersonal. En relación a la primera de estas dimensiones señala lo siguiente: “hace referencia a las apreciaciones propias del sujeto en relación con el mundo y como las incorpora y como las entiende” (p. 28). Esta dimensión tiene que ver con el mundo interior de la persona, como ella se percibe a sí mismo en su relación con el mundo que le rodea” De esta dimensión el autor distingue tres componentes fundamentales: El auto concepto, la auto eficacia y el auto control. Cada uno de ellos será considerado en función de la inserción laboral y sus implicancias.

En relación al auto concepto el autor citado lo define como un conjunto organizado de percepciones sobre el propio individuo y en relación a la actividad laboral, aporta elementos de cuantificación y valoración para la organización y percepción de las experiencias propias (p. 32).

El auto concepto se puede calificar como una especie de patrón a través del cual se regula el comportamiento social. En él se integran en primer lugar, el nivel cognitivo-intelectual, que constituye las ideas, opiniones, creencias, percepciones y el procesamiento de la información exterior. En ese sentido, se puede afirmar que el auto concepto se encuentra basado en las experiencias pasadas, creencias y convencimiento que tiene cada quien de su persona. En segundo lugar, se integra el nivel emocional afectivo, que implica el juicio de valor sobre las cualidades personales. Implica un sentimiento de lo agradable o desagradable que ve cada individuo en sí mismo. En tercer lugar, se integra el nivel conductual, que es la decisión de actuar, de llevar a la práctica un comportamiento consecuente.

A través del auto concepto se identifican y refuerzan conductas sociales, entre ellas las que se encuentran vinculadas con el desempeño en el ambiente de trabajo. En el caso de las personas con discapacidad, el auto concepto les permite reconocerse y evaluarse a sí mismos en su relación con las actividades que realizan dentro de una determinada empresa o institución, lo que contribuye a reforzar positivamente la percepción de sí mismo y alejarlas de la auto exclusión social.

En cuanto a la auto eficacia la define Monjas (1999) de la siguiente forma:

Es la percepción de la persona sobre su desempeño en determinadas situaciones que demandan insumos de un entrenamiento previo, adecuación y solución de conflictos mediante la utilización de estrategias anteriormente aprendidas -es la competencia social misma interpelada por una complicación de la vida diaria (p. 35).

La auto eficacia representa un concepto referido a lo que se podría denominar la “opinión afectiva” que tiene una persona sobre la posibilidad de alcanzar determinados resultados, es decir, la confianza de alcanzar las metas exitosamente. En ese sentido, el desarrollo de este componente de la dimensión intrapersonal de las HS, implica un proceso de preparación dirigido a deslastrar del individuo la visión de las cosas como incontrolables; las creencias de que su propia conducta está regulada más por factores externos que por uno mismo y el utilizar un estilo atribucional donde siempre se es responsable de lo malo y nunca de lo bueno.

Ello implica la erradicación de los esquemas personales de miedo, desconfianza, inseguridad y aprehensión por el cual se comienza a anticipar que el éxito es imposible y a evitar las situaciones de reto. Igualmente, comprende la preparación para suprimir a la evitación como un estilo de vida.

Para la formación y desarrollo de este aspecto de la dimensión intra personal, se hace necesario poner en práctica estrategias que sobrepongan al individuo tanto a las limitaciones que le impone su entorno como las que se impone a sí mismo.

En relación al auto control Monjas (1999) afirma que: “es la capacidad de ser dueño de mis emociones y de mitigar la impulsividad de mi conducta sin refuerzos de índole externa. Esto se debe respetar teniendo presente la evolución no lineal de la discapacidad mental misma” (p. 37). El desarrollo del auto control en las personas con discapacidad tiende a favorecer la disminución de la ansiedad y el manejo de las emociones ante situaciones difíciles.

La dimensión interpersonal de las HS comprende, de acuerdo a lo que señala Monjas (1999) tres componentes fundamentales que se encuentran representados en la percepción del ambiente, el locus de control y las creencias y valores. Esta dimensión “hace referencia a procesos internos y externos de adquisición de normas, reglas, valores que vendrán dados por el contexto mismo; donde el modo de manejarse e interactuar está supeditado a las circunstancias del momento” (p. 41).

En ese sentido, los componentes señalados por el autor constituyen los elementos a través de los cuales las personas con discapacidad pueden desenvolverse en su entorno y en las relaciones que establecen con las personas del mismo, con base a las normas, reglas y valores presentes en los diferentes contextos donde le toque desenvolverse. En ese sentido, es importante analizar cada uno de ellos para visualizar y comprender su valor en la consolidación de las habilidades de interacción social en las personas con discapacidad.

En cuanto a la percepción del ambiente, esta “supone la necesidad de discriminación e identificación de un ambiente comunicativo formal o informal y de respeto con otras personas. También de pautas y condiciones ya establecidas” (Ibídem). La elaboración de comportamientos que faciliten el desarrollo de las relaciones interpersonales de las personas con discapacidad implica la presencia de un ambiente que facilite la comunicación en sus diferentes formas y modalidades, aunado ello a la existencia de un ambiente social de respeto y donde estén claramente definidas las normas y pautas de desenvolvimiento y comportamiento dentro del mismo.

En relación al locus de control el autor citado afirma que el mismo es entendido como:

La atribución de causalidad de las consecuencias del comportamiento en diversos ámbitos. Considera, si lo que le sucede a la persona es siempre atribuido a factores externos o internos. Estos factores incidirán directamente en el desempeño social general (aceptación de los compañeros, mantenimiento de los mismos, clima de trabajo, etc.) (Ibídem).

El formación de un locus de control orientado a reforzar al propio sujeto como eje que determina las situaciones que le suceden y acontecen a su alrededor en equilibrio con la correcta ubicación de las causas externas que participan en dichas situaciones, tiende a favorecer comportamientos y forma de interacción social que favorecerán una mejor y mayor inclusión e inserción socio laboral de la persona con discapacidad.

En ese sentido, en la medida que se le provean a los sujetos discapacitados las herramientas y condiciones externas, que le permitan la consolidación de la seguridad de que tiene control respecto a determinados eventos relacionados con su persona, se asegura la conformación de una base fundamental para un desempeño laboral exitoso que incidirá de manera significativa en una mejor inclusión social, que le permitirá desenvolverse con amplias competencias socioculturales en las relaciones que lleguen a establecer con las personas de su entorno.

En cuanto a las creencias y valores de acuerdo con Monjas (1999) “hacen referencia a los parámetros sociales existentes en torno de la inclusión social de una persona con discapacidad (concepción social de la discapacidad” (p. 43). La formación de las HS relacionadas con la dimensión interpersonal tiene una indudable vinculación con el sistema de creencias y valores que prevalecen en un ambiente laboral respecto a la incorporación de los discapacitados al trabajo.

En ese sentido, la naturaleza de los valores y creencias prevalecientes en el marco del contexto laboral donde se habrá de desempeñar la persona con discapacidad se asocia con la receptividad o no a la inserción laboral de esta persona. En ese orden de ideas, se debe hablar, aparte de una preparación previa del discapacitado para insertarse en el trabajo, de una preparación y educación en términos de actitudes, valores y creencias a las personas que forman parte del ambiente laboral.

Los aspectos señalados en esta parte del marco teórico permiten afirmar que la inserción social y laboral de las personas con discapacidad se encuentra vinculada con la evolución socioeconómica actual, en la cual se destaca la importancia que tiene la incorporación al trabajo como un factor

que incide de manera determinante en el desarrollo de la persona como tal y su ubicación dentro de la sociedad. Este hecho revela la relevancia que tiene para los individuos con discapacidad el disponer de las oportunidades y condiciones necesarias para integrarse a la vida labora

Igualmente, se determina en esta parte que los procesos de inserción dependen tanto de las condiciones y exigencias del entorno como las propias características de las personas con discapacidad. En el primer caso, se destacan la adaptación de los contextos, la utilización de tecnologías adaptadas y la formación previa a la incorporación al mundo del trabajo como factores claves relacionados con el entorno, mientras que en el segundo se encuentran las Habilidades Sociales (HS) como concepto que se encuentra por las dimensiones intra e interpersonales de las personas con discapacidad y que son de importancia fundamental para su incorporación exitosa al trabajo.

Modelos Teóricos de la Inserción Socio-Laboral de las Personas con Discapacidad.

La inserción socio-laboral de las personas con discapacidad forma parte de un proceso complejo relacionado con la inclusión social. Esta complejidad implica la presencia de una cultura que en las formas de comunicación, en los aspectos físico-ambientales les establece limitaciones a estas personas. En línea de pensamiento con lo señalado en el Primer Congreso sobre Inserción Laboral de Personas con Discapacidad Física en América Latina y el Caribe auspiciado por la Oficina Panamericana de la Salud (OPS, 2003), se puede decir que:

Las personas con discapacidad han de enfrentarse y superar barreras psicológicas propias, como la baja autoestima y la falta de motivación para formarse e integrarse en el mercado laboral. También existen ciertas barreras sociales en su entorno, tales como la sobreprotección familiar, las conductas paternalistas y los prejuicios de los empleadores por falta de información, que en relación a la integración laboral deben ser superadas (p. 1).

La presencia de un contexto socio-cultural ya de por si limitante de las posibilidades socio laborales de las personas con problemas de discapacidad, constituye un problema a resolver y, en ese sentido, se hace necesario profundizar en los planteamientos teórico-conceptuales que orienten de manera realista y pertinente las estrategias y prácticas a llevar a cabo para favorecer una verdadera inclusión socio laboral de la personas en situación de disminución física o mental. Dichos planteamientos deben estar

llamados a favorecer un cambio cultural en la forma de percibir a la persona con discapacidad, de tal manera que se tomen en cuenta sus ventajas y posibilidades y no sus limitaciones.

Modelo Humanista-Social

En el marco de la realidad actual, se puede destacar el enfoque relacionado con el Modelo Humanista-Social que propugna una visión de la inserción social. Al respecto cabe señalar lo que afirma Rojas (2001):

Se refiere al estudio y promoción de los procesos integrales de la persona. La personalidad humana es una organización o totalidad que está en continuo proceso de desarrollo y la persona debe ser estudiada en su contexto interpersonal y social (p. 32).

Desde la perspectiva del Humanismo Social como filosofía de base para una determinada visión de la inserción social y laboral de las personas con discapacidad, se propugna el desarrollo de un proceso centrado en el ser humano como un ente en continuo y permanente proceso de cambio que se alimenta y nutre de las relaciones que establece con otras personas y con los diferentes contexto que conforman su realidad sociocultural.

En el marco de una actividad relacionada con la inserción socio laboral de personas con discapacidad, se plantea el desarrollo de prácticas sistemáticas y continuas que enfatizan estos aspectos, a los fines de favorecer los procesos de integración en el propio ámbito laboral para luego proyectarlos y trascenderlos a los ámbitos laborales, culturales y sociales en general donde estas personas se puedan desenvolver, dándole prioridad a sus competencias y no a sus limitaciones.

Desde la perspectiva del Humanismo Social, Rojas se plantea una visión del desarrollo de la persona que se esboza en los siguientes términos:

El ser humano va creando su personalidad a través de las elecciones o decisiones que continuamente toma frente a diversas situaciones y problemas que se le van presentando durante su vida. Las conductas humanas no son fragmentarias e implican aspectos naturales como el egoísmo, el amor, las relaciones interpersonales afectivas, las cuestiones éticas, los valores como la bondad, o aspectos naturales físicos como la muerte, la sexualidad, entre muchos otros (p. 33).

Partiendo de estas consideraciones relacionadas con el desarrollo de la persona en la perspectiva del Humanismo Social, se debe acotar que en una acción dirigida a promover la inserción socio laboral fundamentada en esta orientación se le de énfasis a acciones que fomenten la autonomía del individuo con discapacidad ante las diferentes situaciones que se presentan en su entorno. Igualmente, en la promoción de estas acciones se debe visualizar a la persona como una realidad holística, donde se integran los aspectos físicos, biológicos, afectivos, sociales y éticos.

Modelo Ecológico

Otro de los enfoques relacionados con la inserción socio laboral de las personas con discapacidad se relaciona con el Modelo Ecológico, cuyo representante principal es Bronfrenbrenner (1987), quien define el desarrollo como una "...concepción cambiante que tiene una persona del ambiente ecológico y su relación con él, así como también su capacidad creciente para descubrir, mantener o modificar sus propiedades" (p.29).

Este enfoque propugna que la integración de la persona con discapacidad ha de plantearse desde la consideración de las características y demandas del ambiente de cada una de ellas, así como de las habilidades y destrezas funcionales necesarias para la adaptación del sujeto al medio. De acuerdo con Vondrasek (1996) se considera el ambiente en sentido amplio: ambiente vital (trabajo y vida personal /social) a lo largo de los diferentes períodos de desarrollo. Este enfoque, de acuerdo con el autor, presenta las siguientes características:

- a) El énfasis en la interacción entre las personas y su ambiente.
- b) El tratamiento de la enseñanza y el aprendizaje como procesos de interacción continua.
- c) La visión del contexto de la clase incluido en otros contextos (escuela, comunidad, familia, cultura...).
- d) El tratamiento de procesos no observables (pensamientos, actitudes, percepciones de los participantes) como fuente de datos para la intervención orientadora (p. 93).

Desde esta perspectiva la acción dirigida a la inserción social y laboral dirigida a este grupo de personas ha de organizarse con referencia a una visión integral que tiene que ver con la condición psicológica y personal del

discapacitado, el proceso de capacitación que ha recibido en los centros educativos y el entorno social en el cual se desenvuelve.

Así pues, los programas dirigidos a la integración de las personas con discapacidad al trabajo, han de contemplar la preparación del sujeto para la transición entre diferentes ambientes, entre los que se encuentren escuela-trabajo, escuela-enseñanza secundaria o profesional y entre diferentes roles vitales, como los de estudiante-trabajador.

La planificación de programas orientados por lo que se propugna desde este modelo se inicia con la evaluación de las necesidades de los destinatarios de la intervención. Es ésta una fase imprescindible en el proceso de diseño de programas y susceptible de ser abordada desde diferentes planteamientos, dependiendo de las preconcepciones que el diseñador haya adoptado sobre el tema objeto de intervención (v.g., discapacidad vs. diversidad) y sobre el propio concepto de necesidad (p.ej., del sujeto vs. del contexto en que vive el sujeto). Inicialmente, por tanto, el concepto de necesidad que el diseñador maneja define el espacio en que se desarrollará la respuesta educativa que quiere elaborar frente a un determinado problema.

De acuerdo al enfoque propuesto, se puede afirmar que la persona con discapacidad debe desenvolverse en un contexto donde participe activamente en el ambiente físico y social. En ese sentido, los procesos de desarrollo del ser humano en situación de desventaja física o social son viables en tanto y en cuanto se den en una dinámica sociocultural en la cual éste participe de manera activa. Esta dinámica se identifica plenamente en las diferentes relaciones que se producen en el ámbito social, donde se destaca la actividad laboral como una de las más significativas.

Bronfrenbrenner plantea la ecología del desarrollo humano, desde una perspectiva socio-cultural, considerando al crecimiento como una acomodación progresiva mutua entre el organismo humano en evolución y los entornos cambiantes en los cuales vive y crece. Esos entornos cambiantes son el ambiente ecológico de la persona en desarrollo, "conjunto de estructuras seriadas, cada una de las cuales cabe en la siguiente" (Ibídem).

Esta relación de seriación comprende diferentes sistemas (micro, meso y exosistemas) donde deben darse las relaciones necesarias para promover el desarrollo de las potencialidades y competencias de las

personas, asignándole énfasis principal a la dinámica de la realidad social y cultural del individuo.

En ese sentido, en el Modelo Ecológico se asume al individuo con necesidades especiales desde una perspectiva múltiple, tanto desde lo espacial, como de lo temporal, incorporando la dinámica social, cultural e histórica en la cual se encuentra inmerso y con la cual se relaciona en los diferentes círculos e instancias que la componen, lo que representa una amplia gama de aportes que ofrecer a quienes tienen problemas de discapacidad. En efecto, se puede afirmar que viene a representar un punto de partida esencial para comprender al individuo, tanto con vistas a la intervención clínico-social, como al diseño de investigaciones que permitan enriquecer y optimizar las propuestas que se generen respecto a la complejidad de la situación de estas personas.

El modelo en cuestión presenta una estructura en la cual se trata de comprender y entender con la mayor precisión, amplitud y dinámica posible los disímiles componentes de la situación de la persona con discapacidad. Esta estructura se da de una forma sistémica e integrada, a objeto de manejarse con un instrumento de análisis lo más susceptible posible a los diferentes elementos explícitos e implícitos en la problemática de inserción socio laboral.

En relación a la aplicación del Modelo Ecológico a la inserción socio laboral de los individuos con discapacidad, es pertinente abordar el planteamiento que realiza Ammerman (1997), quien señala lo siguiente:

El desarrollo, que incluye las capacidades y limitaciones que la persona puede manifestar en diferentes momentos de su vida, está determinado e influenciado por fuerzas provenientes de esos niveles o sistemas. Esas fuerzas se combinan e interactúan de modo complejo, originando resultados únicos en todas las personas. El primer nivel, denominado «ontogenético» refleja las características del individuo. Estas incluyen variables como el coeficiente intelectual, la discapacidad, apariencia física, temperamento y personalidad. El nivel ontogenético está dentro del «microsistema». La familia del individuo constituye el microsistema que también puede mostrar diferentes características que influyen directamente y se ven influenciadas por factores provenientes del nivel ontogenético. Las familias pueden comunicarse adecuadamente o ser disfuncionales. Algunas familias ofrecen apoyo y tienen sistemas de apoyo familiar extensos. El «ecosistema» refleja la comunidad donde viven la persona y su familia. También en este caso, algunas comunidades son fuente de apoyo, tanto emocional como económico, mientras que otras ofrecen poco apoyo para los niños y las familias. Por

último, estos sistemas están dentro del «macrosistema» que refleja las fuerzas sociales y culturales más amplias (p. 17).

Esta estructura evidencia un todo integrado y complejo, que abarca tiempo, espacio y entorno sociocultural de la persona, lo que implica la necesidad una visión multi e interdisciplinaria y multinivel, en la cual se conformen diferentes disciplinas científicas, diversos puntos de vista, con miras a generar una visión unitaria orientada hacia la inserción socio laboral de la persona con discapacidad.

Igualmente, representa una visión que se centra en las necesidades tanto de la persona con discapacidades, como del entorno que le rodea, a los efectos de que el diseño de los programas de inserción laboral tenga pertinencia individual y social, como vía para conformar el proceso de inclusión en una forma armónica y participativa, donde todos y cada uno de los actores sociales aporten los insumos necesarios para el logro de integración de estas personas.

El ámbito socio laboral se encuentra representado en el ecosistema y macrosistema del Modelo Ecológico planteado por Ammerman, cuando dice que:

El ecosistema pertenece a la ecología social amplia de la persona con una discapacidad. La promoción de la integración de personas con discapacidad se basa firmemente en la idea de que deben tener habilidades para ser eficaces en sistemas sociales ajenos a sus familias (p. 19).

El nivel de ecosistema viene a representar el punto de partida de la integración del individuo con discapacidad a su entorno social, de tal manera que se le pueda facilitar el desarrollo de las habilidades de interacción social, a través de las relaciones que establecen con las personas de su entorno. Igualmente constituye el eje fundamental, a través del cual se le da a la persona con discapacidad las pautas y herramientas de integración, que faciliten su incorporación activa a la sociedad, a través de su desenvolvimiento en una actividad que tenga significado para él.

Con relación al macrosistema en el Modelo Ecológico aplicado a la inserción socio laboral, Ammerman señala lo siguiente:

Casi todos coincidiremos en que las actitudes y creencias hacia la discapacidad son importantes para promover la integración de las personas con discapacidad en la sociedad. De hecho, la mayoría de nuestros esfuerzos clínicos van encaminados a incrementar la interacción entre personas con y sin discapacidad, por creer que tales interacciones son frecuentes y positivas, y que originarán unas actitudes sociales de mayor aceptación hacia la discapacidad (p. 20).

El tratamiento eficaz de la discapacidad implica un problema de carácter sociocultural, pues tiene que ver con la presencia de prejuicios, miedos y rechazos, que están relacionados con un proceso educativo sesgado en el cual se tiende a percibir al discapacitado, como una persona aislada, diferente y distante de su entorno social, digna de lástima o la que no se le puede asignar ningún tipo de responsabilidad.

En ese sentido, en la estructuración de todo proceso de inserción socio laboral debe considerarse el nivel de macrosistema, asumiéndolo como elemento eje de la cultura y la condición socializadora, a los efectos de que se logre una participación activa, masiva y responsable de todos y cada uno de los integrantes de la sociedad, con miras a conformar un contexto sociocultural de respeto y aceptación, donde se le de prioridad a las posibilidades y competencias a las personas en condición de discapacidad por una situación de nacimiento o adquirida por enfermedad, accidente u otra razón.

A ese respecto, la propuesta del Modelo Ecológico viene a representar el eje sustentador de la instrumentación de una normativa, de políticas y prácticas de inserción socio laboral, con el objeto de que la misma genere todos los alcances posibles, a través de los diferentes factores y actores relacionados con la situación de la persona con discapacidades, entre los que se encuentran las propias instituciones del Estado, las empresas y empresarios y trabajadores, entre otros.

Fórmulas y Alternativas para la Inserción Socio-Laboral de las Personas con Discapacidad

En el contexto actual se han generado diversas fórmulas y alternativas dirigidas a favorecer la inserción laboral de las personas con discapacidad. Cada una de estas opciones ha ganado cada vez más cuerpo, en virtud de los logros alcanzados por estas personas en la exigencia de la atención a su derecho a acceder a las fuentes de empleo y, por tanto, a desenvolverse

como individuos útiles al desarrollo económico y con un lugar dentro de la sociedad.

A continuación se presentan analizan algunas de las opciones más importantes que se plantean en el presente, a los fines de conformar las ideas básicas para la estructuración de posibles propuestas que coadyuven en el cumplimiento de la normativa legal en materia de integración de las personas con capacidad al campo laboral. Entre esas opciones, se encuentran el empleo protegido o centros especiales de empleo, los enclaves laborales, el trabajo autónomo o autoempleo y el teletrabajo.

Empleo Protegido/Centros Especiales de Empleo

El mantenimiento en el tiempo de la alternativa del empleo protegido como opción para la inserción laboral de las personas con discapacidad parte de una realidad indiscutible que se encuentra en el hecho de que la superación de las resistencias y barreras en las empresas ordinarias no es un hecho que se llegue a producir de la noche a la mañana, sino la resultante de un largo camino que implica principalmente el cambio de esquemas mentales y actitudes fuertemente arraigadas en las culturas de las organizaciones y que ha tenido como uno de su ejemplos el de la consolidación de la plena igualdad de hombres y mujeres en cuanto al tipo de empleos, acceso a puestos directivos y salarios.

En ese sentido, el empleo protegido constituye una fórmula que tiene pertinencia en un contexto donde persisten marcadas resistencia a la inserción socio laboral de las personas con discapacidad y, por lo tanto, permite asegurar que estas personas desarrollen sus habilidades y destrezas en un ámbito seguro y no discriminador del cual podrán transitar a uno ordinario en la medida que las propuestas legales se logren poner en práctica y se generen cambios en las resistencias existentes.

El empleo protegido se pone en práctica a través de la estrategia de los centros especiales de empleo, que Alba y Moreno (2004) definen como: “empresas normalizadas que actúan en el mercado, cuyo objetivo principal es proporcionar a los trabajadores con discapacidad un puesto de trabajo (remunerado) adecuado a sus características personales” (p. 105).

Como una fórmula especial del empleo o el trabajo protegido, los centros especiales de empleo favorece la integración de los discapacitados a un espacio laboral que reúne las condiciones necesarias para su adaptación al trabajo y su posible y futura inserción laboral en un centro de trabajo ordinario. Los autores citados afirman, en ese sentido, que esta estrategia del

empleo protegido persiguen un objetivo empresarial y cumplen una función asistencial, es decir “la creación de riqueza y la permanencia de puestos de trabajo, a la vez de ser un puente hacia el empleo ordinario de sus trabajadores con discapacidad” (p. 105).

Respecto a esta fórmula de inserción laboral de las personas con discapacidad, Rubio (2003) afirma que a través de ella se alcanza:

- **Experiencia laboral, formación y capacitación profesional.**
- **Aprenden y desarrollan habilidades laborales (reducción de los niveles de ansiedad, tensión; efectividad en las relaciones con los compañeros y superiores; afrontar en mejores condiciones psicoemocionales la productividad demandada por el Centro; etcétera).**
- **Aprenden y adquieren hábitos laborales (horarios de entrada y salida; las horas extras; seguimiento de normas sobre prevención de riesgos laborales, seguridad e higiene; limpieza del entorno laboral; toma de decisiones, etcétera).**
- **Adquieren cierta polivalencia y flexibilidad (cambian de puesto de trabajo y de actividad laboral, por motivos estratégicos y comerciales del Centro), características demandadas en el mercado ordinario**

Los aportes generados por el empleo protegido y los centros especiales de empleo constituyen puntos de partidas que le permiten a las personas con discapacidades desarrollar las habilidades sociales (HS) necesarias para poder desenvolverse con solvencia en un ambiente laboral propio del mercado ordinario de trabajo. Igualmente, se constituyen en formas de favorecer el desenvolvimiento de estas personas en unas condiciones de igualdad, sobre todo en un ambiente donde aun habiendo una normativa legal, se dificulta la inserción debido a las resistencias que se generan por parte de los propios gerentes, empleados y obreros.

Enclaves Laborales

Esta alternativa se puede calificar como una fórmula mixta, donde se combina el empleo protegido con el trabajo ordinario. Alba y Moreno (Ob. Cit.) señalan lo siguiente respecto a la misma:

Los Enclaves Laborales surgen a partir de una relación comercial entre una empresa del “mercado abierto” y un Centro Especial de Empleo. Consisten en el desarrollo de una actividad productiva por parte de un grupo de trabajadores de un Centro Especial de Empleo en las propias instalaciones de la empresa (P.107).

A través de los enclaves laborales se realiza una especie de arrendamiento de servicios de una empresa a un centro especial de empleo, con la particularidad de que el cumplimiento de la actividad laboral se realiza en las propias instalaciones de la empresa contratante y esta puede ser una prestación de servicios o la ejecución de determinadas tareas productivas con dicha empresa en las áreas de trabajo de la misma.

En términos más específicos Alba y Moreno (Ob. Cit.) señalan los siguientes objetivos de los enclaves laborales:

- a) Favorecer el tránsito de las personas con discapacidad desde el empleo en los Centros Especiales de Empleo al empleo en empresas del mercado ordinario de trabajo.
- b) Permitir a los trabajadores con discapacidad de un Centro Especial de Empleo desarrollar su actividad laboral en una empresa del mercado ordinario de trabajo, completando su experiencia profesional.
- c) Conseguir que la empresa del mercado ordinario de trabajo en la que se realiza el Enclave Laboral tenga un mejor conocimiento de las capacidades y aptitudes reales de los trabajadores con discapacidad.
- d) Posibilitar el crecimiento de la actividad desarrollada por los Centros Especiales de empleo y, por tanto, la contratación por éstos de nuevos trabajadores con discapacidad, favoreciendo la creación de empleo estable (p. 110).

La fórmula de los enclaves laborales representa una opción dirigida a facilitar la ejecución de la transición de la persona con discapacidad de un ámbito de empleo protegido a uno ordinario, pero a la vez, mediante su aplicación se pretende optimizar el desarrollo de las competencias laborales y sociales de estas personas a través de una interacción más directa con la realidad cotidiana. Igualmente, esta opción de inserción laboral del discapacitado permite educar y concientizar a los diferentes cuadros que laboran en las empresas sobre las personas con discapacidad y las posibilidades que ellas tienen para insertarse activamente en los procesos de trabajo.

Empleo Autónomo o Autoempleo

La opción del empleo autónomo como fórmula para la inserción socio laboral de la persona con discapacidad constituye otra de las opciones que favorecen las posibilidades de trabajo y su inclusión en el aparato productivo y la estructura social a la cual pertenece. Alba y Moreno (2004) afirman lo siguiente al respecto: “El trabajo por cuenta propia es una modalidad laboral interesante para el colectivo de personas con discapacidad, dada su elevada

tasa de desempleo y las dificultades para su integración en el mercado de trabajo ordinario” (p. 116).

La realización del emprendimiento por parte de las personas con discapacidad, a través de los aportes y oportunidades que brindan los entes públicos y privados, constituye una opción válida que se hace cada vez más viable con el desarrollo de las nuevas tecnologías de la información y la comunicación, con las cuales se pueden llevar a cabo alternativas como el teletrabajo y el comercio electrónico.

Al respecto De Lorenzo (2000) afirma lo siguiente: “La posibilidad de trabajar como autónomo es fundamental en los países en desarrollo, donde la mayoría de la mano de obra está auto empleada, ya sea en sectores formales o informales” (p. 80). Estas posibilidades deben ser tomadas en cuenta tanto por el Estado principalmente y en ese sentido, se deben considerar opciones de financiamiento a proyectos empresariales de trabajadores discapacitados no empleados que tengan la intención de constituirse como trabajadores autónomos.

En relación al financiamiento a la ejecución de proyectos que se ubiquen dentro de esta alternativa para la integración de las personas con discapacidad, De Lorenzo afirma que ello es importante, pero no suficiente y al respecto señala que son necesarias que se exigen para este tipo de trabajo: “Aparte de la formación técnica, se necesitan habilidades en campos como la gerencia y la contabilidad, disponibilidad para recibir asistencia técnica y consultoría” (p. 80). Por otro lado, Alba y Moreno (2004) agregan que para llevar a cabo esta opción laboral “es necesario superar el enfoque tradicional del trabajo como asalariado, esto es, por cuenta ajena” (Ibídem)

La formulación de la alternativa del trabajo autónomo o del autoempleo, no se limita sólo al aporte de financiamiento por parte del Estado a los proyectos de emprendimiento que puedan proponer grupos de personas con discapacidad u organizaciones relacionadas con dichos grupos, sino también la ejecución de un proceso de capacitación sostenido, que favorezca el desarrollo de competencias relacionados con los aspectos técnicos del trabajo a desarrollar y con lo relacionado a la gestión y control administrativo/financiero del mismo. Igualmente, implica cambios en la mentalidad de quienes van a emprender, en el sentido de que la ejecución del mismo no implica la ganancia de un salario, sino que esta vendrá en la medida que se trabaje en las actividades y tareas que exige el proyecto propuesto.

Teletrabajo

Esta alternativa de inserción laboral para las personas con discapacidad la definen Alba y Moreno (2004) en los términos siguientes:

Es una forma de organización de trabajo que permite la realización del mismo gracias a la aplicación de tecnologías de información y comunicaciones. Estas tecnologías permiten el desarrollo de un puesto de trabajo parcial o totalmente fuera de los centros de trabajo habituales de la empresa o persona para la que se realiza el trabajo. En resumen, el teletrabajador no va al trabajo sino que hace que el trabajo vaya a él, a su propio domicilio o a un centro específico de teletrabajo (p. 113).

El teletrabajo genera nuevas oportunidades de empleo que son especialmente útiles en el caso de las personas con discapacidad, sobre todo de aquellas que presentan graves dificultades de movilidad, pues solventarían los problemas de accesibilidad y transporte, la dependencia de horarios rígidos o la adecuación de las infraestructuras, que habitualmente condicionan su plena inserción en el mundo laboral. Alba y Moreno (2004) reafirman lo señalado al afirmar que:

El hecho de que el trabajo pueda desarrollarse en lugares diferentes al centro de trabajo, incluido el propio domicilio, proporciona a las personas con movilidad reducida ventajas muy importantes, ya que no precisan de la utilización diaria de un medio de transporte adaptado, ni la ayuda de terceras personas para desplazarse (p. 113).

Los aspectos que distinguen la naturaleza del trabajo y que pueden calificarse como elementos que faciliten los procesos de integración laboral de la persona con discapacidad, se encuentran representados en primer lugar en el hecho de que las personas que laboran como teletrabajadores normalmente desempeñan sus actividades en casa, pero también pueden trabajar en una oficina satélite o en un centro de teletrabajo. También, se puede distinguir la flexibilidad del tiempo de trabajo que puede ser de jornada completa, a tiempo parcial, o uno o dos días a la semana.

Igualmente, se puede acotar que el vínculo laboral con la empresa puede darse a través de dos tipos de relaciones laborales: Por cuenta ajena o por cuenta propia. En cuanto a las áreas en las cuales se puede aplicar, se encuentran el turismo, ocio, cultura, sanidad, enseñanza, asesoría, consultoría, logística, diseño gráfico, pero con mayor relevancia todas aquellas tareas relacionadas con la generación, manejo y almacenamiento de información.

La Ley del Régimen Prestacional y la Normativa Legal relativa a la Inserción Socio-Laboral de las Personas con Discapacidad

En el marco de la actual normativa legal relacionada con la protección y atención a las personas con discapacidad, se encuentra la Ley del Régimen Prestacional y la Inserción Socio-Laboral de las Personas con Discapacidad dirigida, entre otros fines, a articular mecanismos de inserción para facilitar el acceso a una ocupación productiva de calidad, a todas las personas en situación de desempleo, con énfasis especial, en aquellos colectivos de población con dificultades especiales definidos en esta Ley, que requieran ingresar o reingresar a una actividad productiva (artículo 1).

La promulgación de esta ley se produce en un marco legal amplio representado en la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela, la Ley Orgánica del Trabajo, la Ley para las Personas con Discapacidad y la Ley del Sistema de Seguridad Social, que constituyen un contexto jurídico profuso en el cual se inserta esta ley, en lo que atañe a garantizar el empleo de las personas con discapacidad, a través de los procesos de inserción y reinserción laboral.

En primer lugar, es importante puntualizar que esta ley se sustenta en lo que se encuentra plasmado en el artículo 21, numeral 2, donde se señala que la ley deberá garantizar las condiciones jurídicas y administrativas para que la igualdad ante la ley sea real y efectiva; así como adoptar las medidas positivas a favor de personas o grupos que puedan ser discriminados, marginados o vulnerables; la protección especial a las personas que por las condiciones ya especificadas, se encuentren en circunstancia de debilidad manifiesta, con las consecuentes sanciones a los abusos o maltratos que contra ellas se cometan.

En ese orden de ideas, la formulación del contenido de esta ley en materia de inserción y reinserción laboral se ubica dentro del espíritu de la norma constitucional que enfatiza el respeto a la condición humana, así como la defensa y atención a grupos que puedan en un momento ser alejados o vulnerados en sus derechos, situación en las cuales se ubican las personas con discapacidad, dada la persistencia de un entorno social donde prevalece una cultura de barreras a su condición.

Otro de los contenidos de orden constitucional en el cual se sustenta la Ley del Régimen Prestacional y la Inserción Socio-Laboral de las Personas con Discapacidad, es el artículo 81 de la Constitución, donde se establece lo

relativo a los derechos de las personas con discapacidad, cuando se enfatiza que estas personas tienen derecho al ejercicio pleno y autónomo de sus capacidades y a su integración familiar y comunitaria.

En ese sentido, el mencionado artículo enfatiza la responsabilidad que tiene el Estado en cuanto a promover la participación solidaria de las familias y la sociedad y garantizar que su dignidad humana sea debidamente respetada, así como la equiparación de oportunidades, aseguramiento de condiciones laborales satisfactorias; y la promoción, formación, capacitación y acceso al empleo acorde con sus condiciones, de conformidad con la ley.

En el marco del artículo señalado, se considera la garantía de condiciones laborales satisfactorias y la debida capacitación y acceso al empleo como expresiones del derecho que tienen las personas con discapacidad a desenvolverse en una actividad laboral digna, donde pueda lo mejor de sus competencias en los términos de habilidades y destrezas como de actitudes sociales positivas para su crecimiento personal y profesional en forma permanente.

En la Ley Orgánica del Trabajo, se encuentran una serie de artículos que constituyen preceptos de base de sustentación en lo que está planteado en la Ley de Régimen Prestacional en relación a la inserción y reinserción laboral de las personas con discapacidad. En ese orden de ideas, es oportuno destacar en primer lugar el artículo 375, donde se establece que las personas con discapacidad tienen derecho a obtener una colocación que les proporcione una subsistencia digna y decorosa y además, les permita desempeñar una función útil para ellos mismos y para la sociedad.

Por otra parte, el artículo 376, establece la responsabilidad que tiene el Estado en cuanto a establecer los términos y condiciones en los cuales las empresas públicas y privadas deberán conceder empleo a minusválidos, de acuerdo con las posibilidades que ofrezca la situación social y económica. Es importante señalar que la Ley Orgánica del Trabajo es anterior a los cambios que se han suscitado en la Constitución, en relación a las personas con discapacidad y su inserción laboral. No obstante, desde esta ley se pueden apreciar aportes de protección y prestación a estas personas, que sirven de marco de referencia a la Ley del Régimen Prestacional.

En ese sentido, se debe considerar la relación y aportes que se encuentran presentes en los artículos 377 y 378 de la Ley Orgánica del Trabajo, respecto a lo que se plantea en la Ley del Régimen Prestacional sobre las facilidades que debe dar el Estado en materia fiscal y crediticia a

las empresas de minusválidos donde se hayan establecido departamentos mayoritariamente integrados por trabajadores minusválidos y a las que en cualquier forma favorezcan su empleo, capacitación, rehabilitación y readaptación (artículo 377); y sobre el establecimiento de programas de concientización por parte del Ministerio del Trabajo, en coordinación con las organizaciones sindicales y de patronos, el Instituto Venezolano de los Seguros Sociales o cualquier otro ente público o privado que se ocupe de ayudar a los trabajadores minusválidos (artículo 378).

Los aspectos señalados en los artículos referidos, reflejan el planteamiento de normas dirigidas a estimular a las empresas que canalicen la inserción y reinserción laboral de las personas con discapacidad, así como el desarrollo de procesos dirigidos a formar y desarrollar una cultura receptiva en relación a la inclusión de las personas con discapacidad en las actividades laborales, lo que sirve de marco jurídico para reafirmar las normas legales que sirvan de base a leyes de mayor especificidad en materia de inserción y reinserción laboral de personas con impedimentos físico-motores, psicológicos, etc.

Para profundizar y especificar lo que en forma genérica se encuentra establecido en la Ley Orgánica del Trabajo, en relación a la inserción laboral de las personas con discapacidad, se encuentra lo establecido en la Ley para Personas con Discapacidad, de donde se destaca, en primer lugar, el artículo 26, que viene a ser una reafirmación de lo que se señala en los artículos de la Ley Orgánica del Trabajo ya referidos anteriormente. Dicho artículo señala que el Ministerio del Trabajo o el que tenga competencias en esa área, deberá abocarse a desarrollar políticas sobre formación para el trabajo, empleo, inserción y reinserción laboral, readaptación profesional y reorientación ocupacional para personas con discapacidad, y lo que corresponda a los servicios de orientación laboral, promoción de oportunidades de empleo, colocación y conservación de empleo para personas con discapacidad.

Esto se inscribe dentro de las líneas de una orientación prestacional en materia laboral dirigida a garantizar el cumplimiento del derecho al trabajo que las personas con discapacidad por problemas congénitos o a causa de accidentes laborales de otra índole. Esta orientación se inscribe dentro de un esquema en el que se enfatiza que los derechos humanos de las personas deben ser respetados sin ningún tipo de distinción.

Los aspectos normativos relacionados con la inserción y reinserción laboral presentes en la Ley para Personas con Discapacidad, se encuentran, además del artículo 26, en los artículos 27, 28, 29 y 30 donde se promueve la educación y capacitación para el trabajo para las personas con discapacidad por parte de los ministerios de Trabajo, Educación y Deportes y de Economía Popular (artículo 27); la incorporación de no menos del 5% de personas con discapacidad en los entes del poder público y las empresas privadas (artículo 28); la integración laboral de las personas con discapacidad intelectual en tareas ajustada a su condición (artículo 29) y la promoción, planificación y dirección de programas de educación, capacitación y capacitación por parte del ministerio con competencia laboral y los ministerios de educación y deportes y economía popular, conjuntamente con la participación del Consejo Nacional para las Personas con Discapacidad (artículo 30).

En relación a lo que concierne a los aspectos específicos relacionados con los regímenes prestacionales, es pertinente abordar la Ley Orgánica del Sistema de Seguridad Social, cuya orientación fundamental es la de garantizar a las personas comprendidas en su campo de aplicación, la protección adecuada frente a las contingencias y en las situaciones que se contemplan en la misma (artículo 2). En el Título III de la mencionada ley se establecen los regímenes prestacionales comprendidos en esta ley: Régimen prestacional de Salud; de Servicios Sociales al Adulto Mayor y Otras Categorías de Personas; Pensiones y Otras Asignaciones Económicas; de Empleo; Seguridad y Salud en el Trabajo; de Vivienda y Hábitat.

En el artículo 81 de la Ley Orgánica del Sistema de Seguridad Social, se establece que el Régimen Prestacional de Empleo se establece con miras a garantizar la atención integral a la fuerza de trabajo ante las contingencias de la pérdida involuntaria del empleo y de desempleo. Esa atención integral abarca tanto dinerarias como no dinerarias, así como también a través de políticas, programas y servicios de intermediación, asesoría, información y orientación laboral y la facilitación de la capacitación para la inserción al mercado de trabajo.

En ese orden de ideas, y de acuerdo a lo que se encuentra establecido en el artículo señalado, el Régimen Prestacional de Empleo se constituye como parte de un sistema de seguridad social de carácter no asistencialista, pero si de protección integral, en el cual se trata de garantizar el derecho de las personas a la salud, vivienda, empleo y seguridad laboral, entre otros garantizados en la Constitución de la República Bolivariana. Estos derechos se asumen dentro de un marco de participación, en el cual tanto los beneficiarios, como el Estado, las organizaciones y empresas de la sociedad civil tienen responsabilidad.

Este régimen, de acuerdo a lo que se encuentra establecido en el artículo 82 de la Ley Orgánica del Sistema de Seguridad Social, tendrá como ámbito de aplicación la fuerza de trabajo ante la pérdida involuntaria del empleo, en situación de desempleo, y con discapacidad como consecuencia de accidente de trabajo o enfermedad ocupacional. En ese sentido, abarca a las personas con discapacidad en situación de desempleo y a aquellas que estén en esa situación por motivos de accidentes laborales o enfermedad ocupacional.

Es indudable que los aspectos expresados en la normativa legal vigente en materia de inserción y reinserción laboral de las personas con discapacidad, constituyen elementos de apoyo de alta significación para conformar un contexto jurídico que le da mayor solidez al derecho que tienen las personas con impedimentos a participar de manera activa en el desarrollo social y económico, a través de su desempeño en un trabajo decente y digno, que le permita desarrollar sus potencialidades y competencias.

En ese sentido, la Ley del Régimen Prestacional forma parte de una estructura legal de protección integral y garantista, orientada a favorecer las acciones que permitan asegurar en términos reales y efectivos, el derecho al trabajo que tienen las personas con discapacidad, a través de una normativa que no sólo obligue a los entes públicos y privados a incluirlas en sus nóminas laborales, sino también que se oriente a un proceso de educación, concientización y discusión con estos entes, a los fines de formar de manera progresiva y sostenida una cultura de respeto, aceptación y receptividad a estas personas, enfatizando sus competencias y posibilidades y no sus limitaciones.

En ese orden de ideas, el artículo 1 de esta ley señala, entre uno de sus objetos, el de articular mecanismos de inserción para facilitar el acceso a una ocupación productiva de calidad, a todas las personas en situación de desempleo, con énfasis especial, en aquellos colectivos de población con dificultades especiales definidos en esta Ley, que requieran ingresar o reingresar a una actividad productiva.

Cabe señalar que esta inserción implica la existencia de una protección integral que le de apertura a la participación de la persona con discapacidad en el mismo, tal como lo establece otro de los objetivos de este artículo, en cuanto a la definición de los mecanismos de participación de la persona en situación de desempleo, para que asuma un papel proactivo como sujeto social, creador y realizador de cambios de su condición laboral y del control de políticas públicas orientadas a concretar su derecho a una ocupación productiva de calidad.

Por otra parte, en la formulación y aplicación de esta ley se encuentran presentes los principios de universalidad, solidaridad, unidad, igualdad, integralidad, participación, equidad, eficacia, eficiencia, progresividad y sostenibilidad (artículo 2) y tiene como ámbito de aplicación los trabajadores y trabajadoras dependientes, contratados a tiempo indeterminado, a tiempo determinado o para una obra determinada; trabajadores y trabajadoras sujetos a los regímenes especiales previstos en la Ley Orgánica del Trabajo, tales como el trabajo a domicilio, doméstico o de conserjería; aprendices; trabajadores y trabajadoras no dependientes, miembros de las asociaciones cooperativas y otras formas asociativas comunitarias de carácter productivo o de servicio; funcionarios y funcionarias públicas y personas en situación de desempleo. Se exceptúan a los miembros de la Fuerza Armada.

En el artículo 27 de la Ley de Régimen Prestacional de Empleo se establece que las personas con discapacidad se ubican dentro de la categoría de colectivos con dificultades especiales para su inserción laboral y en ese sentido, en dicho artículo se establece que se fomentará la inserción en ocupaciones productivas y actividades socialmente útiles a estas personas dentro de los principios de igualdad de oportunidades y de resultado, sin ningún tipo de discriminación. Igualmente, le establece al Estado que los proyectos generados por los diferentes del Poder Público, deben atender la incorporación de las personas en situación de desempleo que pertenezcan a los colectivos de población con dificultades especiales, entre los que se cuentan las personas con discapacidad.

En el artículo 28, se establecen las políticas y medidas de incentivos de parte del ejecutivo nacional para la incorporación a ocupaciones productivas de colectivos de población con dificultades especiales en unidades productivas que: Generen empleos por contratación por tiempo determinado o indeterminado; brinden oportunidades de capacitación y faciliten el uso de sus instalaciones y equipos; contraten el suministro de bienes o servicios con microempresas, cooperativas u otras formas asociativas comunitarias y proyectos de desarrollo socio productivo presentados y desarrollados por personas con discapacidad.

Los aspectos del Régimen Prestacional relativos a las personas con discapacidad confirman los contenidos doctrinales de protección integral y garantía de derechos humanos que se encuentran presentes en las convenciones internacionales y en la normativa legal venezolana, expresándose en forma concreta en esta ley, a través de los mecanismos específicos, mediante los cuales se pueden canalizar los procesos de inserción y reinserción laboral de las personas con discapacidad en el marco de los organismos de la administración pública y de las empresas privadas.

CAPÍTULO II

MARCO METODOLÓGICO

Diseño de la Investigación

Esta investigación se ejecutó de acuerdo con el diseño de investigación de campo. Sabino (2001) afirma que los diseños de campo: “Se basan en informaciones o datos, obtenidos directamente de la realidad” (p. 94). En la ejecución del proceso de investigación se obtendrán los datos correspondientes a las variables en estudio de la propia realidad en la cual las mismas se producen, que en este caso estará representado en las empresas del Distrito Capital.

Tipo de Investigación

La investigación comprende dos momentos fundamentales: El primero, una investigación descriptiva, puesto que se abocó a hacer un diagnóstico acerca de la aplicación de la Ley del Régimen Prestacional de Empleo del Sistema de Seguridad Social en el marco de las empresas del Distrito Capital. De acuerdo con Dankhe, (citado por Hernández, Fernández y Baptista, 2001), los estudios descriptivos se caracterizan porque “....buscan especificar las propiedades importantes de personas, grupos, comunidades o cualquier otro fenómeno que sea sometido a análisis” (p. 60). Este momento se realizará con la aplicación de los instrumentos, que permitirán identificar y reflejar en qué medida se ponen en práctica los principios que se encuentran reflejados en esta ley en relación a la inserción y reinserción laboral de las personas con discapacidad en las empresas.

El segundo momento sigue las orientaciones de los estudios de modalidad Proyecto Factible que la Universidad Pedagógica Experimental Libertador (UPEL, 2006) define en los siguientes términos: “...investigación, elaboración y desarrollo de una propuesta de un modelo operativo viable para solucionar problemas, requerimientos o necesidades de organizaciones o grupos sociales” (p. 16). En este caso se diseñaron una serie de lineamientos operativos, a través de los cuales se pautó la viabilidad de los aspectos señalados en la Ley del Régimen Prestacional de Empleo.

Definición de las Variables de la Investigación

Mapa de Variables

Objetivos Específicos	Variables	Definición
Describir la situación actual de la población con discapacidad en relación a su inserción y reinserción laboral.	- Situación laboral actual	Comprende los aspectos cuantitativos (tasa de ocupación) cualitativos (condiciones laborales) de la inserción y reinserción laboral de las personas con discapacidad.
Examinar el nivel de información que existe en el ámbito laboral acerca de la Ley del Régimen Prestacional de Empleo del Sistema de Seguridad Social (LRPESS).	- Información acerca de la LRPESS	Se refiere a la difusión de la información sobre el contenido de la ley en relación a la inserción y reinserción laboral y la forma como la misma ha sido recibida por empresarios.
Diagnosticar la aplicación de la ley de Seguridad Social en el contexto de la realidad objeto de estudio	- Aplicación de LRPES.	Se refiere al cumplimiento de los aspectos establecidos en la ley en relación a la inserción y reinserción laboral.
Establecer los elementos a considerar para la elaborar los lineamientos prácticos dirigidos a facilitar la aplicación efectiva de esta ley.	- Aspectos operativos para aplicación de la ley.	Representan las alternativas operativas que deben aplicarse para hacer que se cumpla lo establecido legalmente.

Población y Muestra

Población

La población objeto de esta investigación comprende a los empresarios de las empresas del Distrito Capital. De acuerdo con las informaciones procesadas y proyectadas, esta población se encuentra constituida y distribuida de la siguiente manera:

Tabla 1

Distribución de la población de empresas del Distrito Capital

Empresas	Cantidad
Grandes	74
Medianas	198
Pequeñas	517
Totales	789

Fuentes: Datos obtenidos en base proyección de Censo Económico 2004 a 2008.

Muestra

Para determinar el tamaño de la muestra, se utilizó la fórmula para el cálculo del tamaño muestral propuesta por Gabaldón (1999) en su obra *Algunos Conceptos de Muestreo*. Dicha fórmula se expresa de la siguiente forma:

$$n = \frac{N \times (pxq) \times Z^2}{e^2 \times (N-1) + (pxq) \times Z^2}$$

Donde:

n= Tamaño de la muestra a calcular.

N= Población.

pxq= Eventos a favor por eventos en contra.

E= Error de estimación

Z= Valor constante en función de error de estimación.

Donde:

$$n=?$$

$$N= 789$$

$$p \times q = (0,50) \times (0,50) = 0,25$$

$$e = 0,05$$

$$Z = 1,96$$

$$n = \frac{789 \times 0,25 \times 1,96^2}{0,05^2 \times (789-1) + 0,25 \times 1,96^2}$$

$$n = \frac{789 \times 0,25 \times 3,8416}{0,0025 \times 788 + 0,25 \times 3,8416}$$

$$n = \frac{757,7556}{1,97 + 0,9604}$$

$$n = \frac{757,7556}{2,9304}$$

$$n = 258,58 \approx 259$$

Luego de calculado el tamaño de la muestra se procedió a realizar la selección de la misma, aplicándose la selección probabilística de modalidad estratificada. Para ello, se aplicó la fórmula de determinación de la fracción muestral de Kish (1995), la cual se presenta en la forma siguiente:

$$f = \frac{n}{N}$$

Donde:

f = Fracción Muestral.

n = Tamaño de la muestra.

N = Tamaño de la población

Se sustituyen los valores para la población y muestra de empresarios:

$$f = \frac{259}{789}$$

$$f = 0,3282 \approx 0,33$$

Esta constante se multiplica por cada fracción de población empresas, quedando de la siguiente forma:

Tabla 2

Distribución de muestra de empresas del Distrito Capital

Empresas	Número de Empresas x f =	Fracción muestral
Grandes	74 x 0,33	24
Medianas	198 x 0,33	65
Pequeñas	517 x 0,33	170
Totales		259

Técnicas e Instrumento para la Recolección de los Datos

La técnica utilizada para la recolección de los datos de campo fue la encuesta. Münch y Ángeles (2001) la definen como “una técnica que consiste en obtener información acerca de una parte de la población o muestra, mediante el uso del cuestionario o de la entrevista” (p. 55). La aplicación de la encuesta estuvo dirigida a interpelar a las personas que

pueden suministrar información acerca de la realidad objeto de estudio, a los fines de contar con los datos concretos que den respuestas a las interrogantes de la investigación.

Cabe señalar que la puesta en práctica de la técnica de la encuesta se llevó a cabo a través de un instrumento, el cuestionario, que Bernal (2002) define como “el conjunto de preguntas diseñadas para generar los datos necesarios para alcanzar los objetivos del proyecto de investigación” (p. 222). El cuestionario se encuentra constituido por un total de 11 ítems de tipo cerrado, donde se abordaron los aspectos relativos a la información que manejan los empresarios sobre la LRPESS y la aplicación de esta normativa en el ámbito de las empresas (Ver Anexo I)

Validez y Confiabilidad del Instrumento

Para realizar la validación del cuestionario se procedió a utilizar la validez de contenido. De acuerdo con Hernández, Fernández y Baptista (2001): “La validez de contenido se refiere al grado en que un instrumento refleja un dominio específico de contenido de lo que se mide” (p. 243). Para la instrumentación de este procedimiento de validación, se utilizó el juicio de experto, para lo cual este instrumento, conjuntamente con los objetivos de la investigación y la operacionalización de las variables, se entregó a tres (03) especialistas e investigadores en el área de Recursos Humanos y Relaciones Industriales, a los efectos de que estos profesionales determinaran si el instrumento contenía los aspectos de las variables que se querían medir (Ver Anexo II).

En cuanto a la confiabilidad, se utilizó el método de prueba y re-prueba (test-retest). Para ello el instrumento se aplicó en dos oportunidades distintas a una muestra de diez (10) personas de otras empresas distintas a las del estudio. Luego de las dos aplicaciones se calcularon los puntajes de la primera y segunda aplicación y se calculó la correlación de los datos con el índice de correlación de Pearson, con el objeto de verificar la coherencia interna del instrumento y comprobar su confiabilidad. Los resultados permitieron determinar que el instrumento presentaba un alto nivel de confiabilidad (Chourio, 2003). (Ver Anexo III).

Procedimiento realizado para el Diseño de Investigación

La estructuración del diseño de la investigación propuesta comprende un proceso en el cual se insertan aspectos relacionados con la teoría en la

cual se fundamenta el estudio y el trabajo de campo que se llevó a cabo para la obtención de la información y datos relacionados con el tema en estudio.

En ese orden de ideas, en lo referente a la conformación de la estructura teórica que sustentó este trabajo, se realizó una investigación documental-bibliográfica que comprendió la exploración, búsqueda y arqueo de las fuentes bibliográficas y documentales representadas en libros, normativa legal, artículos, revistas, publicaciones, boletines y datos estadísticos del Institución Nacional de Estadísticas (INE), estos últimos relacionados con los aspectos socio demográficos y de inserción laboral de las personas con discapacidad.

Luego de realizada la búsqueda y arqueo de fuentes, se procedió al ordenamiento del material recabado. Dicho ordenamiento se realizó de acuerdo a la secuencia de los objetivos trazados en la investigación, produciéndose un entrecruce de información en uno y otro sector clasificado debido a que determinadas fuentes se relacionaban con dos o más objetivos de investigación.

Finalmente, se procedió a realizar la ubicación y selección del material e inició del proceso de registro de información, a través de las técnicas del subrayado y el fichaje, que posteriormente llevaron a la realización del análisis del material bibliográfico y documental. Con la realización de este proceso, se pudieron ir estructurando las secciones correspondientes a cada uno de los capítulos que forman parte de la estructura de este estudio, concretamente los capítulos referidos al problema de investigación, marco teórico y la propuesta que se formula al final de este estudio.

En relación a lo que concierne al trabajo de campo se desarrollaron un conjunto de actividades dirigidas en primer lugar a la elaboración del cuestionario, en atención a lo que se encuentra expresado en el mapa de variables. Este instrumento se estructuró en atención a los aspectos señalados en los objetivos correspondientes, de tal manera que su elaboración alcanzara el estatus de validez que garantizara su aplicación y la obtención de los resultados relacionados con lo propuesto en ellos.

Seguidamente, se llevó a cabo la codificación del instrumento asignándole números a las alternativas del mismo para luego proceder a determinar la confiabilidad y validez del instrumento, mediante la aplicación de la prueba piloto y la evaluación de contenido a través de juicio de expertos en las áreas de inserción laboral de personas discapacidades y en metodología de la Investigación. Finalmente se llevó a cabo el conteo y

tabulación de los datos a través de la utilización de una matriz de datos de doble entrada con ayuda de Excel 2007.

Técnicas de Análisis de la Información Documental y los Datos del Instrumento

Las técnicas de análisis que se desarrollaron comprenden el análisis de la información documental y bibliográfica y la de los datos obtenidos a través del cuestionario. Para comprender el proceso de análisis e interpretación de la información documental realizado, es oportuno considerar la definición que plantea Elizondo (2003) quien define el análisis de la información documental como: "...la identificación de los juicios obtenidos durante el trabajo planeado, con el propósito de detectar sus relaciones y arribar a razonamientos lógicos" (p. 170).

El análisis de los datos del cuestionario comprendió la codificación y vertido de los resultados, mediante la asignación de una numeración a cada una de las alternativas del instrumento aplicado y el vaciado de los datos en una matriz de datos de doble entrada. La medición de los datos se llevó a cabo, a través de la distribución de frecuencia y porcentualización, con el propósito de determinar las tendencias relacionadas con las variables del estudio.

Este procedimiento estadístico fue apuntalado con un proceso de interpretación sustentado en el análisis de contenido, que representa una técnica cualitativa dirigida a "...hacer inferencias válidas y confiables de datos con respecto a un contexto" (Hernández y Otros, 2002, p. 412). Dicho análisis comprendió la descripción de los resultados obtenidos, su análisis en función de los aspectos teóricos de la investigación y las deducciones lógicas pertinentes, en virtud de las cuales se pudieron establecer las apreciaciones que luego sirvieron para la elaboración de las conclusiones del estudio.

CAPÍTULO IV

RESULTADOS DE LA INVESTIGACIÓN

Presentación y Análisis de los Resultados

Los resultados de la investigación fueron presentados en forma de cuadros, gráficos de barra y gráficos circulares. En la primera forma de presentación se encuentran expresados los datos absolutos y porcentuales relacionados con la información de cada uno de los aspectos abordados en el estudio. En la segunda forma se expresan en forma gráfica los porcentajes, de tal manera que se puede visualizar en forma espacial las tendencias relativas a las alternativas presentes.

Es importante señalar que los aspectos presentes en esta presentación reflejan los aspectos abordados en el estudio, que estuvieron representados en los tópicos relativos a la situación laboral actual de las personas con discapacidad, concretamente en los aspectos correspondientes a la tasa de ocupación y condiciones laborales en las cuales se encuentran desempeñando sus actividades y tareas estas personas en el marco de su inserción/reinserción laboral.

También se aborda en esta parte del estudio, lo referente a la información que existe en el ámbito laboral acerca de la Ley del Régimen Prestacional de Empleo del Sistema de Seguridad Social (LRPESS). En ese sentido, se reflejan los datos correspondientes al instrumento aplicado, donde se determina la información manejada tanto por los empresarios como por las organizaciones sindicales, en relación al derecho a la inserción laboral que tienen las personas con discapacidad.

Finalmente, la presentación de los resultados de la investigación comprende los datos obtenidos a través del cuestionario aplicado, en lo que corresponde a la observancia en la práctica de los aspectos establecidos en la ley en relación a la inserción y reinserción laboral de las personas con discapacidad.

Situación laboral actual:

Características socio-demográficas de las personas con discapacidad en edad de trabajar:

Tabla 3

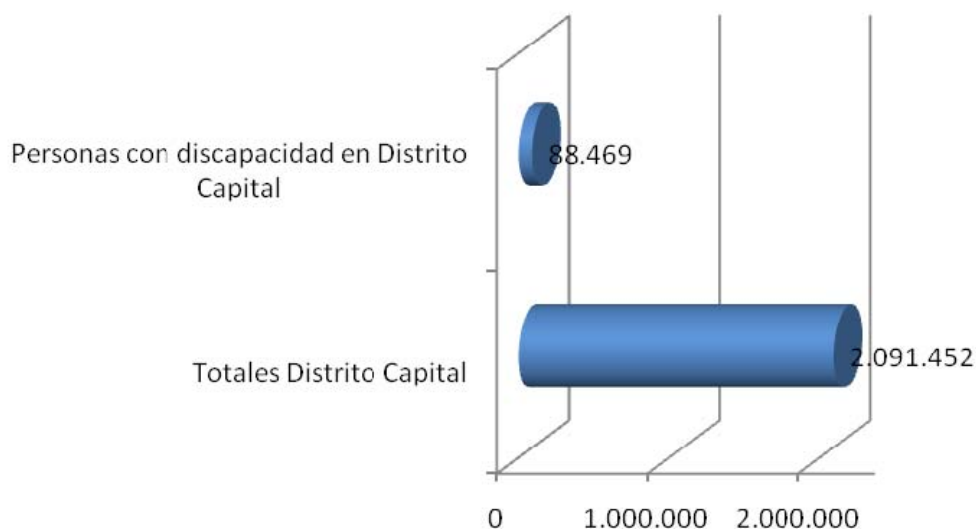
Distribución absoluta y porcentual por población de personas con discapacidad sobre el total de la población del Distrito Capital

Población	Número	Porcentaje
Totales Distrito Capital	2.091.452	100%
Personas con discapacidad en Distrito Capital	88.469	4,23%

Fuente: Población 2008 según proyección de INE sobre datos de Censo Nacional de 2001.

Gráfico 1

Distribución absoluta y porcentual por población de personas con discapacidad sobre el total de la población del Distrito Capital



Fuente: Datos de la Tabla 3.

Los datos reflejados en la tabla 3 y gráfico 1 se encuentran referidos a la distribución absoluta y porcentual por población de personas con discapacidad sobre el total de la población del Distrito Capital, representando las proyecciones para este año con base a los datos del Censo 2001 del Instituto Nacional de Estadísticas. Se puede observar que el número general de personas con discapacidad sobre el total de la población es de 88.469, representando el 4,3%.

En relación a estos resultados, es importante señalar que las personas con discapacidad constituyen una realidad que se encuentra presente en los diferentes ámbitos de la sociedad y como tal realidad son personas cuyos derechos humanos se encuentran debidamente reconocidos y consagrados en las normas internacionales y nacionales.

En ese sentido, es de pertinencia indiscutible que se tomen las acciones dirigidas a superar las contradicciones como las reveladas en el estudio de Lastra (1996) donde se señala que las diferencias que se evidencian entre los aspectos formales de las normativas legales y las políticas formuladas por los Estados y las prácticas aislacionistas en relación a las personas con discapacidades, que se hacen presentes en los ámbitos educativos, culturales y laborales.

Las personas con discapacidad en el contexto del Distrito Capital representan un porcentaje poblacional que indica la existencia de un grupo de hombres y mujeres que requieren el respeto de sus derechos como persona, por un lado, y las oportunidades expresadas en acciones concretas que coadyuven a su integración social y laboral, desde una perspectiva integradora, donde se considere a la familia, la comunidad, los grupos culturales las fábricas, empresas y organizaciones sindicales como contextos y factores a través de los cuales se llega a ser posible esta integración.

A ese respecto, no sólo el Estado y las empresas, sino la sociedad en general y en su conjunto, tienen la responsabilidad de desarrollar procesos de concientización y formación tendentes al desarrollo de una cultura de apertura y receptividad en la cual se superen las visiones tradicionalistas y sustentadas en creencias, donde se tiende a colocar a las personas con discapacidad en situación de minusvalía.

Tabla 4

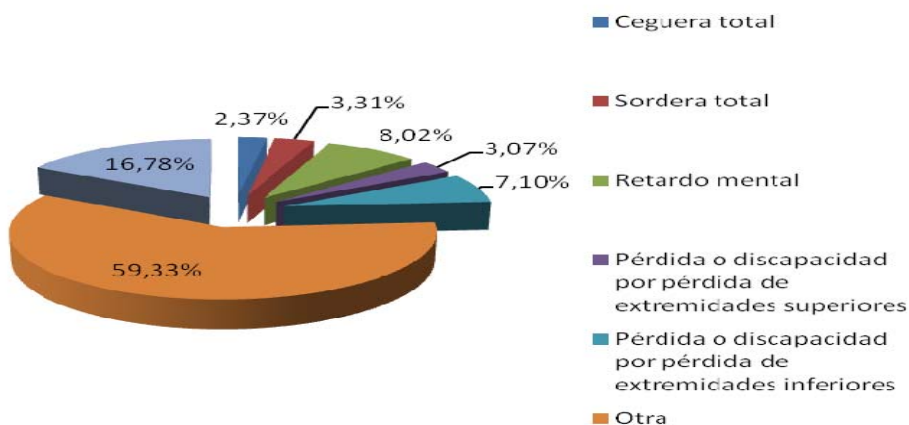
Distribución absoluta y porcentual de la población de personas con discapacidad por tipo de discapacidad en Distrito Capital

Tipo de Discapacidad	Número	%
Ceguera total	2.097	2,37%
Sordera total	2.928	3,31%
Retardo mental	7.095	8,02%
Pérdida o discapacidad por pérdida de extremidades superiores	2.717	3,07%
Pérdida o discapacidad por pérdida de extremidades inferiores	6.281	7,10%
Otra	52.506	59,35%
No declarado	14.845	16,78%
Totales	88.469	100%

Fuente: Población 2008 según proyección de INE sobre datos de Censo Nacional de 2001.

Gráfico 2

Distribución absoluta y porcentual de la población de personas con discapacidad por tipo de discapacidad en Distrito Capital



Fuente: Datos de Tabla 4.

En la tabla 4 y gráfico 2 se pueden apreciar los resultados referentes a la distribución absoluta y porcentual de la población de personas con discapacidad por tipo de discapacidad en Distrito Capital. Se puede apreciar que las personas con retardo mental, con el 8,02% y las personas con discapacidad por pérdida de extremidades inferiores con el 7,10% representan el grupo reconocido de personas con discapacidad que presentan el mayor número. Seguidamente, se encuentran las personas con sordera total con el 3,31%, las personas con discapacidad por pérdida de extremidades superiores con el 3,07% del total, ceguera total que conforman el 2,37%. Los porcentajes para otra es del 59,35%, mientras que no declarados se encuentra estimado en 16,78%.

En relación a estos resultados, es pertinente acotar que en el contexto de la realidad mundial, tal como señala el Club de Roma, existe un número creciente de personas con discapacidad, en virtud del envejecimiento de la población, personas que sobreviven a accidentes y enfermedades que antes eran mortales, lo que amerita la toma de conciencia acerca de sus capacidades y su contribución al desarrollo que en todos los contextos sociales y culturales (Citado por De Lorenzo, 2000)

En ese sentido, tiene pertinencia plena la lucha que las personas con discapacidad vienen desarrollando para lograr la participación y la igualdad, como una expresión de un nuevo paradigma relacionado con la defensa de la diversidad y de la búsqueda de soluciones innovadoras e inclusivas para el futuro de la Humanidad.

Las diferentes formas de discapacidad que se hacen presentes en las personas indican que lejos de ubicarse en sus limitaciones, las políticas en materia de inserción deben enfatizar en sus potencialidades y posibilidades, como parte de las acciones dirigidas a consolidar estrategias que conduzcan a una verdadera y real integración de estas personas a su contexto social, a través de un inserción en los ámbitos de la educación, la cultura y trabajo como espacios a los cuales tienen derecho por ley y por su condición de seres humanos.

Tabla 5

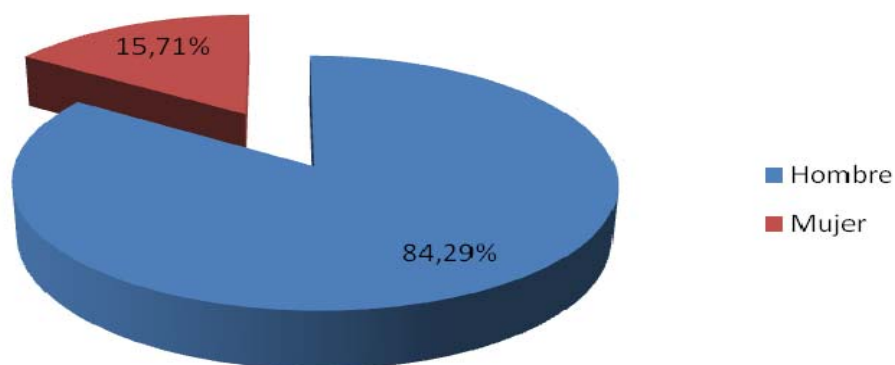
Distribución absoluta y porcentual por género de personas con discapacidad en edad de trabajar (15 - 64 años)

Genero	Número	Porcentaje
Hombre	74.571	84,29%
Mujer	13.898	15,71%
Totales	88.469	100%

Fuente: Población 2008 según proyección de INE sobre datos de Censo Nacional de 2001.

Gráfico 3

Distribución absoluta y porcentual por género de personas con discapacidad en edad de trabajar (15 - 54 años)



Fuente: Datos de Tabla 5.

En relación a la tabla 5 y gráfico 3, donde se encuentran reflejados los resultados correspondientes distribución absoluta y porcentual de personas con discapacidad en edad de trabajar (15 - 54 años), se puede apreciar que el 84,29% de estas personas son hombres, mientras que el 15,71% son mujeres. Estos resultados indican la existencia de un grupo poblacional de personas con discapacidad en edad trabajar y, por tanto, de aportar su concurso en las diferentes áreas de producción de las empresas.

Los datos expresados en la tabla 5 y gráfico 3 permiten traer a colación lo que señala Cisterna en su estudio realizado acerca de la realidad de la integración social de las personas con discapacidad, desde la perspectiva de normativa jurídica de Chile, en materia de inclusión social y laboral de las personas con limitaciones e impedimentos, donde señala que la percepción caritativa y asistencialista de la discapacidad constituye un factor que dificulta a la sociedad recibir el aporte cultural, estudiantil, laboral y social en general, de un estamento de personas que son importantes en el tejido colectivo.

La percepción de las personas desde una perspectiva donde se visualizan sus limitaciones y no sus posibilidades es considerada un factor que dificulta una verdadera integración social, económica y cultural de las personas con discapacidad. En ese sentido, la consideración de las personas con discapacidad desde la perspectiva de sus posibilidades para el trabajo debe ser un punto de partida para la generación de cambios sustanciales que tengan su punto de partida en la formulación de leyes y normativas que promulguen su inclusión progresiva en los ambientes educativos y laborales, no como una dádiva del Estado o de las organizaciones privadas, sino como un derecho que les asiste como personas y seres humanos.

En relación a lo señalado, la apertura de las personas con discapacidad a los diferentes espacios de la sociedad debe constituirse como una práctica centrada en las posibilidades y competencias de este sector de la población de tal manera que puedan tener igualdad de oportunidades en cuanto a su formación y desarrollo educativo, acceso a las fuentes de trabajo, formación como recurso humano en el marco de las organizaciones de las empresas y acceso a los planes de carrera de las mismas para ascender a los niveles jerárquicos que le corresponden de acuerdo con sus capacidades.

Tabla 6

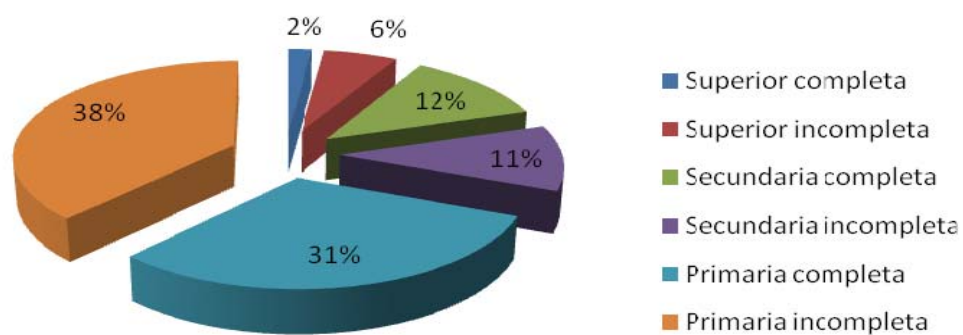
Distribución absoluta y porcentual por nivel educativo de personas con discapacidad en edad de trabajar (15 – 64 años)

Nivel educativo	Número	Porcentaje
Superior completa	1.769	2%
Superior incompleta	5.308	6%
Secundaria completa	9.732	11%
Secundaria incompleta	10.616	12%
Primaria completa	27.425	31%
Primaria incompleta	33.619	38%
Totales	88.469	100%

Fuente: Población 2008 según proyección de INE sobre datos de Censo Nacional de 2001.

Gráfico 4

Distribución absoluta y porcentual por nivel educativo de personas con discapacidad en edad de trabajar (15 – 64 años)



Fuente: Datos de Tabla 6.

En relación a la tabla 6 y gráfico 4, donde se encuentran reflejados los resultados correspondientes al nivel educativo de personas con discapacidad en edad de trabajar (15 – 64 años), se puede observar que los datos consultados reflejan que el 38% de estas personas no han completado la primaria, el 31% la han completado, el 12% no han alcanzado todavía el nivel de secundaria, el 11% la ha completado, el 6% no ha terminado el nivel de educación superior, mientras que apenas el 2% lo han alcanzado. De estos datos se deduce que la mayoría relativa de estas personas no han llegado al nivel de primaria, mientras que la mayoría absoluta no han logrado ir más allá de este nivel.

De acuerdo con estos resultados se puede afirmar que en el sector mayoritario de la población de personas con discapacidad no se han logrado niveles educativos con los cuales puedan optar a mejores oportunidades de trabajo y/o a evolucionar y ascender dentro de las organizaciones de las empresas. Esta situación indudablemente constituye un factor altamente limitante, pues se constituye en un obstáculo que dificulta su acceso y desenvolvimiento progresivo en el ambiente laboral y otros ámbitos de expansión personal y social.

Estos datos permiten hacer alusión a una de las conclusiones del trabajo realizado por Lémuez (2005) sobre la situación de la integración de las personas con discapacidad a la educación superior en Uruguay, donde se señala que los jóvenes que integran la población económicamente activa son interpelados desde y para la lógica laboral, pero no por y para la educación en su tramo superior, generándose en este espacio un claro “vacío atencional” de parte del estado, pero también de la sociedad civil y de las organizaciones no gubernamentales.

La apertura de oportunidades de acceso a las personas con discapacidad económicamente activas, constituye un paso de fundamental importancia para favorecer un proceso integral de inserción o reinserción laboral, en virtud de que se posibilita que estas personas dispongan de la preparación necesaria para competir en forma igualitaria con otras personas a las fuentes de trabajo y/o a ascender en las escalas jerárquicas de las empresas donde se desempeñen.

En ese sentido, se puede reafirmar que cuando se habla de un régimen prestacional, se plantea un contexto no sólo de carácter legal dirigido a favorecer igualdad de oportunidades y de protección a las personas con discapacidad, sino también un contexto socio-cultural en el cual se logre garantizar el acceso a las oportunidades que le permita incluirse en los diferentes ámbitos de su contexto socio-económico.

Empleo de personas con discapacidad:

Tabla 7

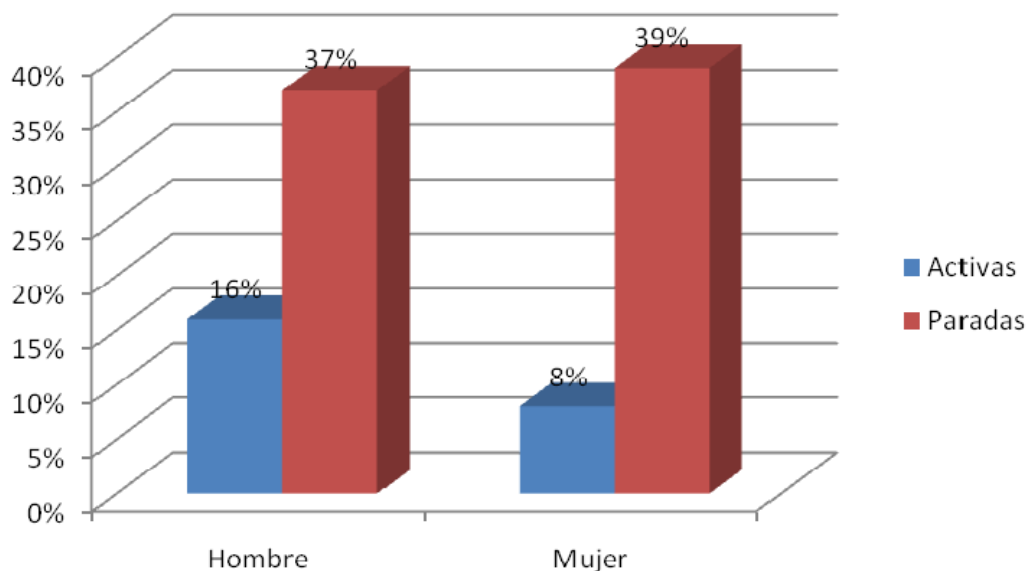
Distribución absoluta y porcentual de personas con discapacidad en edad de trabajar activas y paradas según género

Relación con la actividad	Hombre		Mujer		Totales	
	Nº	%	Nº	%	Nº	%
- Activas	14.155	16%	7.097	8%	21.252	24%
- Paradas	32.714	37%	34.503	39%	67.217	76%
Totales	46.869	53%	41.600	47%	88.469	100

Fuente: Población 2008 según proyección de INE sobre datos de Censo Nacional de 2001.

Gráfico 5

Distribución absoluta y porcentual de personas con discapacidad en edad de trabajar activas y paradas según género



Fuente: Datos de Tabla 7.

En cuanto a los datos relativos a las personas con discapacidad en edad de trabajar activas y paradas según género, el cuadro 7 y gráfico 5 muestra que sobre el total de personas con discapacidad el 76% se encuentra en situación laboral de paro, mientras que el 24% en situación de activo, lo que viene a reflejar un número mayoritario de las personas de este sector de la población que se encuentran sin acceso a ambientes de trabajo. Cabe señalar que del total de personas paradas el 39% son mujeres, mientras que el 37% son hombres, mientras que del total de personas activas 16% son hombre y 8% mujeres.

Los resultados observados permiten afirmar que la situación de desempleo/desocupación afecta con mayor impacto a las personas con discapacidad y dentro de este grupo poblacional, dicho impacto se hace mayor en las mujeres, constituyéndose lo que se podría denominar una discriminación dentro de la discriminación, que viene a constituir la conformación de situaciones de ruptura, las cuales, en la medida que progresen en el tiempo van conformando una estructura social desvinculante, marginadora y con tendencia a la desintegración y entropía

Estos hechos vienen a confirmar los planteamientos realizados por López y Seco (2005) cuando afirman que la situación de “rareza” de las personas con discapacidad los lleva a sufrir desventajas generalizadas en términos de educación, formación profesional y empleo, entre otros. Situación, que, según estos autores contribuye a agudizar el cuadro de exclusión, en el sentido de que las desigualdades no se expresan solo en las diferencias entre la parte alta y la parte baja de la escala social, sino también el de la distancia en el cuerpo mismo de la sociedad entre los que participan en su dinámica y los que son rechazados hacia sus márgenes.

Los efectos de esta ruptura, tal como señalan los autores, tienden a afectar la evolución de la sociedad como estructura integrada y abierta a la diversidad y a las diferencias, favoreciendo el incremento de los riesgos de ruptura de la cohesión social. A ese respecto, los datos expuestos en la tabla 7 y gráfico 5 no sólo reflejan simplemente las dificultades o limitaciones de acceso al empleo de las personas con discapacidad, el no cumplimiento de la normativa legal y conculcación de sus derechos, sino también la conformación de una realidad dinámica, en progreso, que expresa las divisiones en materia social y cultural presentes en el cuerpo social y que requieren ser abordadas más allá de la promulgación de una normativa legal prestacional o reivindicativa que atienda los derechos de las minorías.

Información acerca de la LRPESS

Difusión de la Información

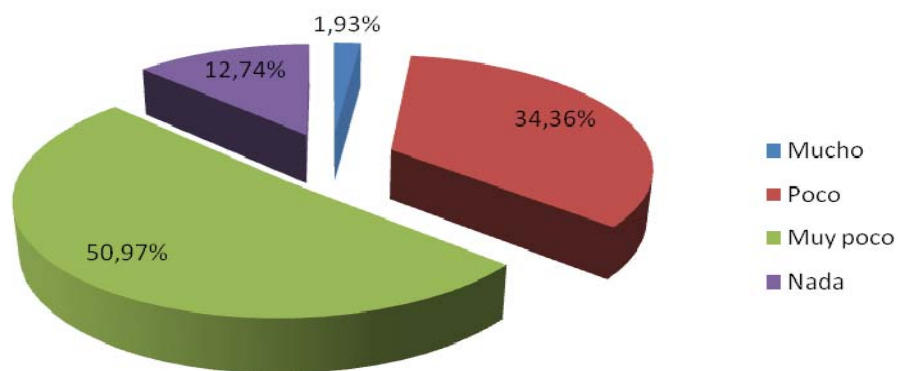
Tabla 8

Distribución absoluta y porcentual de la información recibida por los empresarios acerca de la LRPESS

Alternativas	F/A	Porcentaje
- Mucho	05	1,93%
- Poco	89	34,36%
- Muy poco	132	50,97%
- Nada	33	12,74%
Totales	259	100%

Gráfico 6

Distribución absoluta y porcentual de la información recibida acerca de la LRPESS



Fuente: Datos de Tabla 8.

En la tabla 8 y gráfico 6 se pueden apreciar los resultados de la consulta realizada sobre la información recibida por los empresarios acerca de la Ley del Régimen Prestacional de Empleo del Sistema de Seguridad Social. En estas representaciones se puede apreciar que el 50,97% de las personas encuestadas manifestó que era muy poca la información recibida, el 34,36% seleccionó la alternativa poco, el 12,74% indicó que no tenía nada de información, mientras que por el contrario, el 1,93% dijo que tenía mucha información al respecto.

De estos resultados se puede deducir que la mayoría de los empresarios no ha recibido la información suficiente acerca de la ley en cuestión, aspecto que aun cuando no justifica su no cumplimiento o no acatamiento, viene a reflejar una falla, en cuanto al desarrollo de políticas informativas por parte del Estado venezolano, que estén dirigidas a poner en conocimiento de los sectores empresariales los planteamientos esbozados en esta ley y de esta manera crear las condiciones en virtud de las cuales las empresas puedan estar preparadas para dar cumplimiento a las mismas.

La situación planteada permite considerar lo que se encuentra planteado en el artículo 21, numeral 2, de la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela, donde se señala que la ley deberá garantizar las condiciones jurídicas y administrativas para que la igualdad ante la ley sea real y efectiva; así como adoptar las medidas positivas a favor de personas o grupos que puedan ser discriminados, marginados o vulnerables; la protección especial a las personas que por las condiciones ya especificadas, se encuentren en circunstancia de debilidad manifiesta.

En ese orden de ideas, las insuficiencias y carencias en materia de difusión de la información relacionada con los alcances que se encuentran establecidos en la LRPSS, vienen a representar una contradicción en lo que se encuentra planteado en esta norma de la Constitución, en el sentido de que no se han instrumentado los procedimientos dirigidos a fomentar una propagación efectiva de la información relacionada con esta ley, a los fines de que en el ámbito empresarial se manejen los aspectos relacionados con la protección de las personas con discapacidad, en cuanto a garantizarles la inserción o reinserción al ambiente laboral, como uno de los derechos de inclusión que les asisten en su condición de personas y ciudadanos que tienen el derecho a participar en las actividades de producción de los sectores económicos del país.

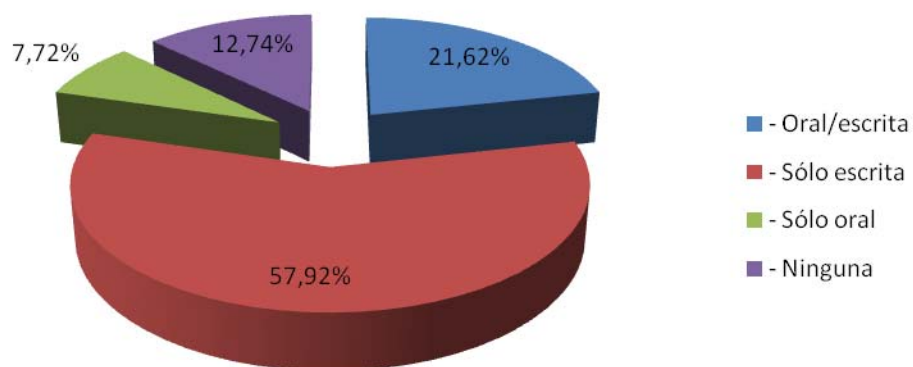
Tabla 9

Distribución absoluta y porcentual del tipo de información recibida acerca de la LRPESS

Alternativas	F/A	Porcentaje
- Oral/escrita	56	21,62%
- Sólo escrita	150	57,92%
- Sólo oral	20	7,72%
- Ninguna	33	12,74%
Totales	259	100%

Gráfico 7

Distribución absoluta y porcentual del tipo de información recibida acerca de la LRPESS



Fuente: Datos de Tabla 9.

En relación a los datos que se encuentran reflejados en la tabla 9 y gráfico 7, relativos al tipo de información recibida sobre la LRPESS en el contexto de las empresas del estudio, se puede apreciar que el 57,92% de los encuestados manifestó que sólo ha recibido información escrita, el 21,62% expresó que ha recibido información oral y escrita, el 12,74% que ningún tipo de información, mientras que el 7,72% respondió que la información recibida había sido oral.

Tomando en cuenta los datos de la tabla 9 y gráfico 7, se puede afirmar que la escasa información recibida por los empresarios de la muestra en estudio, ha sido mayoritariamente escrita, lo que viene a reflejar una transmisión de información elaborada en términos de emisión y recepción, de tal manera que los empresarios se den por enterados acerca de la existencia de esta ley, sin un mayor detalle acerca de la misma y de sus implicaciones en el proceso productivo y la gestión económica de las mismas.

Estos resultados permiten plantear que en la construcción de una cultura de apertura en cuanto a la integración sociolaboral de las personas con discapacidad, es de fundamental importancia que se genere un diálogo permanente entre los diferentes sectores de la sociedad sobre los cuales recae la responsabilidad de gestionar o favorecer las condiciones para que se facilite el acceso a estas personas a los diferentes ámbitos que conforman su realidad social.

En ese orden de ideas, los resultados expresados en este cuadro permiten hacer acotación a lo que señala el artículo 81 de la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela, donde se establece que el Estado en tiene la responsabilidad de promover la participación solidaria de las familias y la sociedad y garantizar que la dignidad humana de las personas con discapacidad sea debidamente respetada, favorecer la equiparación de oportunidades, asegurar de condiciones laborales satisfactorias; y la promoción, formación, capacitación y acceso al empleo acorde con sus condiciones, de conformidad con la ley.

A ese respecto, el manejo de un proceso de difusión de información de mayor profundidad dirigido a los sectores empresariales forma parte de las responsabilidades que se le encuentran establecidas al Estado venezolano en lo que concierne a generar las acciones dirigidas a fomentar la participación de los diferentes sectores de la sociedad y generar las condiciones relativas a la igualdad de oportunidades y acceso al trabajo a las personas con discapacidad.

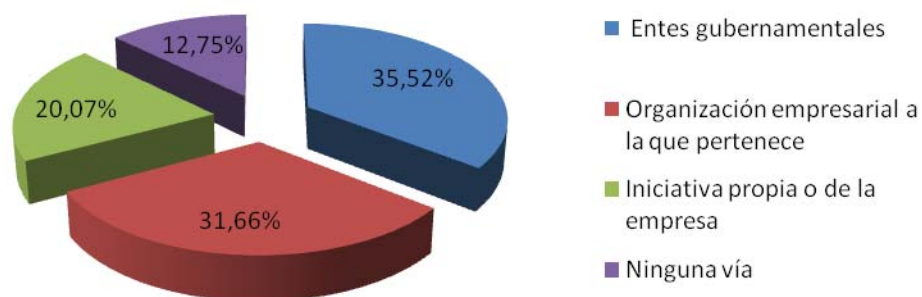
Tabla 10

Distribución absoluta y porcentual del ente/organización encargado de difundir la información

Alternativas	F/A	Porcentaje
Entes gubernamentales	92	35,52%
Organización empresarial a la que pertenece	82	31,66%
Iniciativa propia o de la empresa	52	20,07%
Ninguna vía	33	12,75%
Totales	259	100,00%

Gráfico 8

Distribución absoluta y porcentual del tipo de información recibida acerca de la LRPSS



Fuente: Datos de Tabla 10.

En cuanto a la tabla 10 y gráfico 8, donde se encuentran reflejados los datos absolutos y porcentuales relativos al ente/organización encargado de difundir la información a las empresas, se puede observar que el 31,52% de los encuestados manifestó que los entes gubernamentales, el 31,66% manifestó que la organización a la cual pertenece su empresa, el 20,07% respondió que se había obtenido la información por iniciativa propia o de la empresa, mientras que el 12,75% expresó que no se había obtenido información alguna por ninguna vía.

Estos resultados indican que aun cuando los entes gubernamentales representan mayoría en términos relativos, en lo que concierne a la difusión de la información, en términos absolutos constituyen una minoría frente a la totalidad de las opciones, lo que viene a confirmar el cumplimiento no eficiente de parte del Estado del rol que le corresponde en materia de difusión del contenido de la ley.

A ese respecto, es pertinente acotar que la promulgación de las leyes relacionadas con la protección y garantía de los derechos de las personas con discapacidad en materia de inserción y reinserción laboral es una función de importancia a desarrollar por parte de los organismos del Estado, pero tal función debe ser complementada con políticas dirigidas a garantizar que el conocimiento e información sobre las leyes promulgadas llegue a los diferentes sectores de la población, específicamente los sectores interesados, representados en los empresarios y las personas con discapacidad.

Tal situación permite hacer acotación al hecho que la persistencia en las actitudes discriminadoras expresadas en las diversas formas obstáculos (físicos, sociales, psicológicos), que dificultan una verdadera integración de las personas con discapacidad a las diferentes actividades que se suscitan en los ámbitos que conforman la realidad sociocultural, viene a ser la expresión de las fallas en lo que concierne a informar y concientizar a los diferentes sectores de la población, entre ellos el sector empresarial, en las normas en las cuales se garantizan los derechos de las personas con discapacidad.

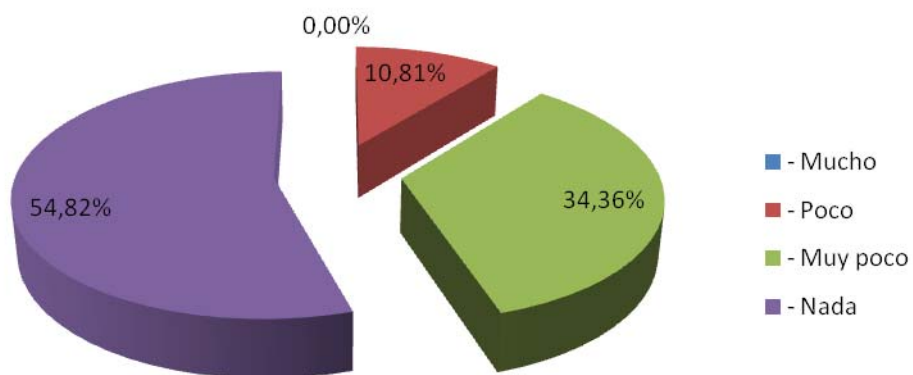
Tabla 11

Distribución absoluta y porcentual de la recepción de algún tipo de orientación a través de talleres o instructivos sobre esta ley y su puesta en práctica

Alternativas	F/A	Porcentaje
- Mucho	00	--
- Poco	28	10,81%
- Muy poco	89	34,36%
- Nada	142	54,82%
Totales	259	100,00%

Gráfico 9

Distribución absoluta y porcentual de la recepción de algún tipo de orientación a través de talleres o instructivos sobre esta ley y su puesta en práctica



Fuente: Datos de Tabla 11.

En cuanto a la tabla 11 y gráfico 9, donde se encuentran los resultados referidos a la recepción por parte de los empresarios de algún tipo de orientación a través de talleres o instructivos sobre esta ley y su puesta en práctica, se puede apreciar que el 54,82% seleccionó la alternativa nada, el 34,36% se ubicó en la opción muy poco, mientras que el 10,81% marco la correspondiente a poco, no habiendo pronunciamiento alguno respecto a la alternativa mucho.

De estos resultados se deduce las fallas existentes en los procesos de información, educación y formación a los empresarios en relación a la ley y su aplicación en el contexto de sus organizaciones. Tal situación confirma el planteamiento en el cual se señala que la sola promulgación de la ley no es suficiente para garantizar que se lleve a cabo su cumplimiento, por lo cual es de fundamental importancia la puesta en prácticas de estrategias informativas y formativas que coadyuven al desarrollo de conocimientos y actitudes de apertura relacionadas con las posibilidades de inserción y reinserción de las personas con discapacidad al ámbito laboral.

En ese sentido, los hechos expresados en la representación tabular 11 y gráfica 9, así como los planteamientos derivados de esta situación permiten hacer referencia a lo que se encuentra señalado en la normativa legal en cuanto al establecimiento de programas de concientización por parte del Ministerio del Trabajo, en coordinación con las organizaciones sindicales y de patronos, el Instituto Venezolano de los Seguros Sociales o cualquier otro ente público o privado que se ocupe de ayudar a los trabajadores minusválidos (Ley Orgánica del Trabajo, artículo 378) y la promoción, planificación y dirección de programas de educación, capacitación y recapacitación por parte del ministerio con competencia laboral y los ministerios de educación y deportes y economía popular, conjuntamente con la participación del Consejo Nacional para las Personas con Discapacidad (Ley para Personas con Discapacidad, artículo 30).

En ese sentido, aparte de generar las leyes relativas a favorecer y garantizar la inserción y reinserción laboral, se debe, a través de procesos de formación y concientización, promover en las empresas la canalización de este derecho, conformando una cultura receptiva en relación a la inclusión de las personas con discapacidad en las actividades laborales, de tal manera que los instrumentos legales promulgados alcancen su viabilidad y aplicabilidad.

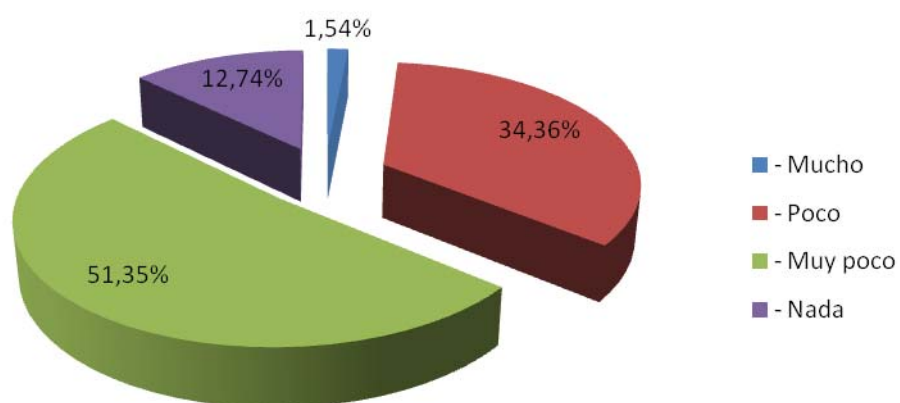
Tabla 12

Distribución absoluta y porcentual del conocimiento de los empresarios acerca de los aspectos de la ley referidos a la inclusión laboral de las personas con discapacidad

Alternativas	F/A	Porcentaje
- Mucho	04	1,54%
- Poco	89	34,36%
- Muy poco	133	51,35%
- Nada	33	12,74%
Totales	259	100,00%

Gráfico 10

Distribución absoluta y porcentual del conocimiento de los empresarios acerca de los aspectos de la ley referidos a la inclusión laboral de las personas con discapacidad



Fuente: Datos de Tabla 12.

Al realizar la apreciación de los resultados de la tabla 12 y gráfico 10, en relación del conocimiento de los empresarios acerca de los aspectos de la ley referidos a la inclusión laboral de las personas con discapacidad, se puede observar que el 51,35% de los encuestados manifestó que ese conocimiento es muy poco, el 34,36% poco, el 12,74% nada y apenas el 1,54% mucho. De estos resultados se puede verificar el bajo nivel de conocimiento que existe por parte de los empresarios en esta materia, lo que viene a expresar la escasa y deficiente difusión de la información relacionada con la LRPESS.

En relación a estos hechos, es pertinente hacer acotación a los planteamientos que se esbozan desde el marco teórico de esta investigación, donde se señala que junto toda normativa legal, deben darse los procesos de educación y cambio cultural que apunten hacia una nueva visión acerca de lo que representan las personas con discapacidad y su importancia en el desarrollo de las actividades laborales que se llevan a cabo en los diferentes ambientes tanto de las organizaciones públicas como de las privadas.

Igualmente, los resultados expresados en esta parte del capítulo permiten referir los señalamientos realizados por Schalock (1999), cuando destaca como algunos de los aspectos relacionados con una nueva forma de pensar la discapacidad, al expresar que la misma es la resultante de la interacción entre la persona y el ambiente en el que vive; la puesta en práctica de un paradigma de apoyo que remarque la prestación de servicios a las personas con discapacidades y se centre en la vida con apoyo, en el empleo, y en la educación integrada; y el desplazamiento hacia una aproximación no-categorica de la discapacidad, que se focalice en las conductas funcionales y en las necesidades de apoyo de las personas sin tener en cuenta sus diagnósticos clínicos.

En ese orden de ideas, la configuración de una verdadera integración socio laboral de las personas con discapacidad trasciende los parámetros relacionados con la promulgación de las leyes relacionadas con dicha integración, ya que estos, si bien tienen una importancia altamente significativa, no son suficientes si no cuentan con los mecanismos de apoyo que desde el ámbito gubernamental, empresarial, laboral, educativo y cultural, le faciliten a estas personas la preparación, formación y el acceso a los diferentes entornos, a través de los cuales logre relacionarse, interactuar y desenvolverse de forma libre, creativa y útil para las diferentes actividades que se promueven desde dichos ámbitos.

Receptividad y Aplicabilidad de la Ley

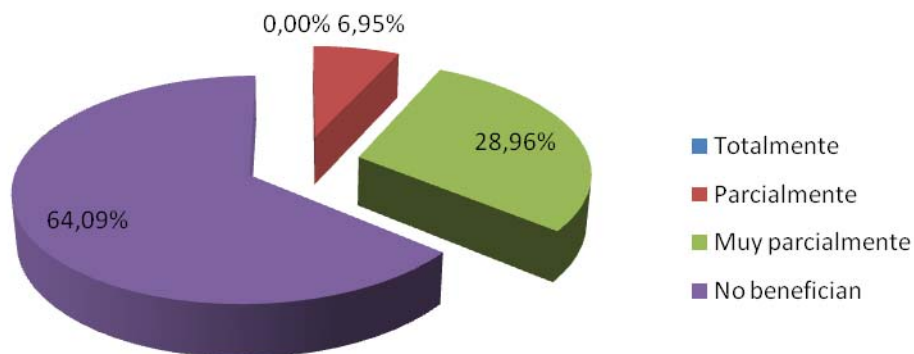
Tabla 13

Distribución absoluta y porcentual de la opinión de los empresarios en relación a si los aspectos de la ley referidos a la inclusión laboral de las personas con discapacidad benefician el desempeño económico de su empresa

Alternativas	F/A	Porcentaje
Totalmente	00	--
Parcialmente	18	6,95%
Muy parcialmente	75	28,96%
No benefician	166	64,09%
Totales	259	100,00%

Gráfico 11

Distribución absoluta y porcentual de la opinión de los empresarios en relación a si los aspectos de la ley referidos a la inclusión laboral de las personas con discapacidad benefician el desempeño económico de su empresa



Fuente: Datos de Tabla 13.

En la tabla 13 y gráfico 11 se pueden apreciar los resultados de la consulta realizada a los empresarios del estudio para conocer su opinión de en relación a si los aspectos de la ley referidos a la inclusión laboral de las personas con discapacidad benefician el desempeño económico de su empresa. Se observa que el 64,09% de los encuestados manifestó que estos aspectos no benefician a sus empresas, el 28,96% respondió que las beneficiaban muy parcialmente, mientras que el 6,95% indicó que ese beneficio se obtenía parcialmente.

De estos resultados se deduce que la totalidad de los empresarios tiene una actitud negativa ante la aplicación de los aspectos relacionados con la inclusión laboral de las personas con discapacidad, lo que expresaría su desconocimiento en relación a la importancia a la inclusión de las personas con discapacidad, en lo que atañe a los beneficios económicos. Dicha actitud estaría relacionada con una percepción basada en creencias donde se concibe a las personas con discapacidad como sujetos limitados e imposibilitados para desempeñarse eficazmente en los procesos de producción.

En relación a esta situación, tienen pertinencia los planteamientos realizados por López y Seco (2005) en relación a que el problema de las personas con discapacidad no se encuentra en su condición clínica como tal, sino en el hecho de que las oportunidades de acceder a las principales instituciones sociales que distribuyen estas oportunidades de vida son sustancialmente inferiores que las del resto de la población y el de carecer de espacios de participación en la toma de decisiones sociales y políticas. En ese orden de ideas, las actitudes de rechazo o predisposición que se hacen presentes en los diferentes ámbitos de la sociedad, entre ellos las empresas, constituyen elementos coadyuvantes en la consolidación de esta situación que representa una discapacidad de corte educativo y cultural que proviene de las personas que tienen esta percepción de las personas con discapacidad.

En ese orden de ideas, los cambios a generar para favorecer la garantía del respeto de los derechos de hombres y mujeres con discapacidad, vienen dados por cambios en las ideas y pensamientos prevalecientes en los diferentes sectores de la sociedad y ello implica ampliar las diferentes opciones de preparación que se ofrecen en el ámbito de la comunidad, así como los espacios del mundo laboral que faciliten esa preparación, conjuntamente con la participación activa de empresas, empresarios, organizaciones empresariales y los entes de la administración pública.

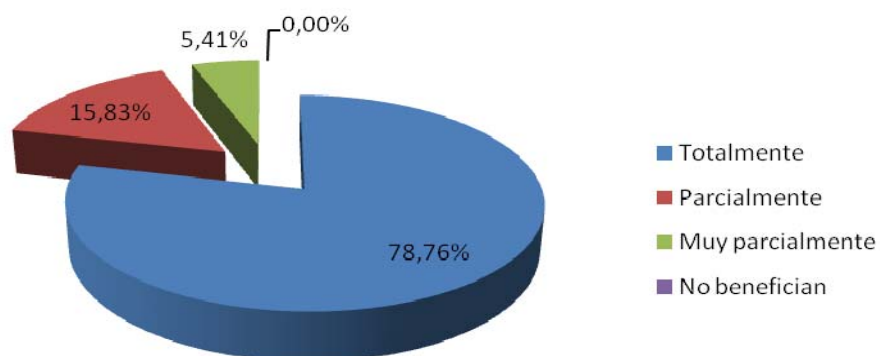
Tabla 14

Distribución absoluta y porcentual de la opinión de los empresarios en cuanto a si están de acuerdo con los incentivos acordados en la ley para las empresas que contraten a personas con discapacidad para sus actividades de producción

Alternativas	F/A	Porcentaje
Totalmente	204	78,76%
Parcialmente	41	15,83%
Muy parcialmente	14	5,41%
No estoy de acuerdo	00	--
Totales	259	100,00%

Gráfico 12

Distribución absoluta y porcentual de la opinión de los empresarios en cuanto a si están de acuerdo con los incentivos acordados en la ley para las empresas que contraten a personas con discapacidad para sus actividades de producción



Fuente: Datos de Tabla 14.

En relación a la opinión de los empresarios en cuanto a si están de acuerdo con los incentivos acordados en la ley para las empresas que contraten a personas con discapacidad para sus actividades de producción, se puede observar en la tabla 14 y gráfico 12 que el 78,76% de los encuestados se manifestó totalmente de acuerdo con este planteamiento, el 15,83% parcialmente de acuerdo y el 5,41% muy parcialmente de acuerdo, lo que permite deducir que la totalidad de las empresas requiere del apoyo del Estado para poder generar aquellas acciones y prácticas que favorezcan una integración sociolaboral permanente de las personas con discapacidad.

Cabe señalar que en la normativa legal relacionada con la inserción y reinserción laboral de las personas con discapacidad, se establece que se deben estimular a las empresas que canalicen la inserción y reinserción laboral de las personas con discapacidad, conjuntamente con procesos de sensibilización tendentes a la formación de una cultura de alta receptividad ante la inclusión de las personas con discapacidad en las actividades laborales.

Estas normas forman parte de los procesos dirigidos a favorecer un macrosistema en el cual se favorezca la integración del individuo con discapacidad a su entorno social, de tal manera que se le pueda facilitar el desarrollo de las habilidades de interacción social, a través de las relaciones que establecen con las personas de su entorno. A ese respecto, el desarrollo de políticas de estímulo a las empresas para incentivar su apertura a la inserción laboral, se constituye en una práctica inductiva que se debe ver expresada en hechos concretos, a los efectos de que se generen las condiciones de un ambiente laboral favorable a dicha inserción.

Las respuestas emitidas por los empresarios deben constituir testimonios de importancia fundamental para que desde las organizaciones gubernamentales de nivel regional y local, se lleven a la práctica los aspectos estipulados, en cuanto a la generación de incentivos de carácter fiscal y crediticio en las empresas que favorezcan procesos de inserción, apoyo educativo e igualdad de oportunidades para la promoción de las personas con discapacidad dentro de sus escalas jerárquicas.

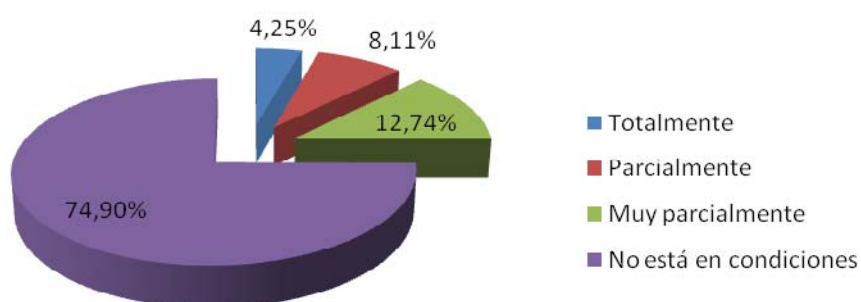
Tabla 15

Distribución absoluta y porcentual de la opinión de los empresarios en cuanto a si sus empresas se encuentran en condiciones económicas y materiales para cumplir lo establecido en la normativa legal respecto la inserción o reinserción de personas con discapacidad

Alternativas	F/A	Porcentaje
Totalmente	11	4,25%
Parcialmente	21	8,11%
Muy parcialmente	33	12,74%
No está en condiciones	194	74,90%
Totales	259	100,00%

Gráfico 13

Distribución absoluta y porcentual de la opinión de los empresarios en cuanto a si sus empresas se encuentran en condiciones económicas y materiales para cumplir lo establecido en la normativa legal respecto la inserción o reinserción de personas con discapacidad



Fuente: Datos de Tabla 15.

En la tabla 15 y gráfico 13, se encuentran los resultados en forma de datos absolutos y porcentuales relacionados con la opinión de los empresarios en cuanto a si sus empresas se encuentran en condiciones económicas y materiales para cumplir lo establecido en la normativa legal respecto la inserción o reinserción de personas con discapacidad. En dicha representación tabular y gráfica se puede apreciar que el 74,90% de los empresarios encuestados manifestó que no sus empresas no están en condiciones económicas y materiales para cumplir lo establecido en materia de inserción y reinserción laboral, el 12,74% expresó que las condiciones de su empresa eran muy parciales, el 8,11% parciales y apenas el 4,25% dijo que las condiciones de su empresa eran totales.

Los datos expresados vienen a reflejar que la aplicación de lo establecido en la normativa legal en relación a la inserción y reinserción laboral de las personas con discapacidad, no cuenta con el respaldo económico de las empresas del estudio, situación que dificulta la puesta en práctica de los derechos que tienen estas personas a acceder a una actividad laboral digna y decorosa.

Cabe señalar que en un contexto socioeconómico de incertidumbre la inestabilidad económica y seguridad jurídica de las empresas, se constituye en una dificultad para que estas puedan asumir de manera eficiente todo lo relativo a favorecer la integración sociolaboral de las personas con discapacidad.

En ese orden de ideas, la responsabilidad corresponde en mayor cuantía al Estado venezolano, no sólo en lo que atinente a favorecer los incentivos a las empresas y a garantizar la capacitación de las personas con discapacidad y llevar a cabo los procesos de sensibilización y concientización de empresarios, empleadores y trabajadores en relación a la inserción laboral. También tiene responsabilidad el Estado, y concretamente el gobierno nacional en cuanto a generar un clima económico, social, político y jurídico que le permita a las empresa construir el basamento económico-material, a través del cual puedan llevar a cabo las estrategias y acciones que conlleven a insertar o reinserir a las personas que presentan problemas de discapacidad a sus nóminas laborales.

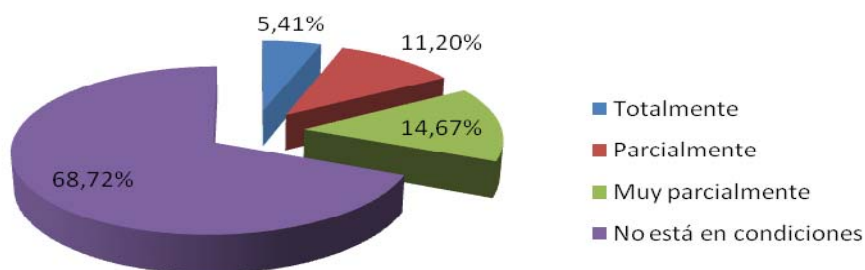
Tabla 16

Distribución absoluta y porcentual de la opinión de los empresarios en cuanto a si sus empresas están en condiciones económicas de llevar a la práctica los aspectos normativos relativos a protección integral a las personas con discapacidad como consecuencia de accidentes de trabajo

Alternativas	F/A	Porcentaje
Totalmente	14	5,41%
Parcialmente	29	11,20%
Muy parcialmente	38	14,67%
No está en condiciones	178	68,72%
Totales	259	100,00%

Gráfico 14

Distribución absoluta y porcentual de la opinión de los empresarios en cuanto a si sus empresas están en condiciones económicas de llevar a la práctica los aspectos normativos relativos a protección integral a las personas con discapacidad como consecuencia de accidente de trabajo



Fuente: Datos de Tabla 16.

En relación a la tabla 16 y gráfico 14, donde se encuentran reflejados los datos absolutos y porcentuales relativos a la opinión de los empresarios en cuanto a si sus empresas están en condiciones económicas de llevar a la práctica los aspectos normativos relativos a protección integral a las personas con discapacidad como consecuencia de accidente de trabajo, se puede observar que la mayoría de estas personas no consideran que sus empresas tengan esas condiciones.

A ese respecto, se aprecia en la tabla y gráfico señalados que el 68.72% manifestó que sus empresas no están en condiciones de asumir en forma eficiente lo relativo a la protección integral a las personas con discapacidad como resultado de accidentes laborales, el 14,67% dijo que estaba muy parcialmente en condiciones, el 11,20% parcialmente y apenas el 5,41% manifestó que estaba en totales condiciones de poner en práctica lo establecido en ley.

Cabe señalar que en la Ley Orgánica del Sistema de Seguridad Social, en su artículo 82 se establece como ámbito de aplicación la fuerza de trabajo ante la pérdida involuntaria del empleo, en situación de desempleo, y con discapacidad como consecuencia de accidente de trabajo o enfermedad ocupacional. En ese sentido, abarca a las personas con discapacidad en situación de desempleo y a aquellas que estén en esa situación por motivos de accidentes laborales o enfermedad ocupacional.

En ese sentido, empresa y trabajadores tienen la responsabilidad de atender situaciones de este tipo, aspecto que, de acuerdo a las respuestas expresadas en esta parte de la investigación, presenta dificultades de ejecución, dadas las condiciones económicas no favorables que presentan las empresas para atender este derecho que asiste a los trabajadores en situación de discapacidad como consecuencia de eventos y accidentes de trabajo.

En ese sentido, se reitera la responsabilidad del Estado tanto desde el punto de vista legal, político y social como en su condición como estructura política dirigida a generar las estrategias que favorezcan un ambiente para el crecimiento y desarrollo de la inversión nacional y extranjera en el país y, por lo tanto, el desenvolvimiento de la actividad productiva que le coadyuve a que las empresas puedan contar con las condiciones necesarias para llevar a la práctica lo establecido en ley.

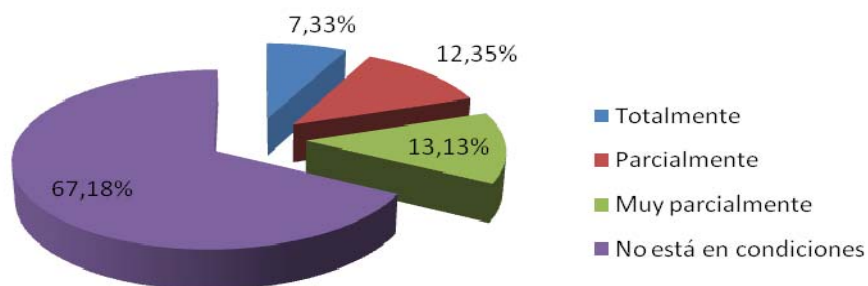
Tabla 17

Distribución absoluta y porcentual de la opinión de los empresarios en cuanto a si es viable económicamente que sus empresas puedan incorporar no menos del 5% de personas con discapacidad a su plantel laboral

Alternativas	F/A	Porcentaje
Totalmente	19	7,33%
Parcialmente	32	12,35%
Muy parcialmente	34	13,13%
No está en condiciones	174	67,18%
Totales	259	100,00%

Gráfico 15

Distribución absoluta y porcentual de la opinión de los empresarios en cuanto a si es viable económicamente que sus empresas puedan incorporar no menos del 5% de personas con discapacidad a su plantel laboral



Fuente: Datos de Tabla 17.

Los resultados para conocer la opinión de los empresarios en cuanto a si es viable económicamente que sus empresas puedan incorporar no menos del 5% de personas con discapacidad a su plantel laboral reflejan nuevamente que la mayoría de ellos no encuentra actualmente que sus negocios cuenten con las condiciones de carácter económico, a través de las cuales puedan respaldar en forma efectiva la absorción del porcentaje establecido en ley para la incorporación de las personas con discapacidad su plantel de trabajadores.

Cabe señalar que en la tabla 15 y gráfico 17 se refleja que el 67,18% de los encuestados manifestó que no habían las condiciones necesarias para ello, el 13,13% expresó que eran muy parciales, el 12,35% parciales y apenas el 7,35 consideró que sus empresas estaban en totales condiciones para asumir lo que se encuentra establecido en ley en relación al porcentaje establecido de personas con discapacidad.

Estos resultados confirman las dificultades que actualmente presenta la ley para la ejecución de los derechos que le asisten a las personas con discapacidad para ser incluidos en las nóminas laborales de las empresas, situación que entorpece la ejecución de una práctica inclusiva que le permite a estas personas integrarse a una actividad digna a través de la cual puedan aportar sus competencias al proceso de producción y participar en grupos sociales que le den apertura.

En relación a ello, la problemática de la inserción y reinserción laboral estaría no sólo en las actitudes que prevalecen en el marco de las empresas para su aceptación, sino también en las limitaciones de carácter económico que dificultan a las empresas del estudio a desarrollar políticas de absorción de este recurso humano a su proceso de producción y en ese sentido, se requiere la activación de estrategias conjuntas desde el ámbito del Estado, a través de las cuales lo establecido en la ley no quede en letra muerta.

En consecuencia, la problemática económica del país y la inestabilidad que desde el punto de vista legal debe ser un componente a abordar para que se posibilite el fortalecimiento de las empresas y, por lo tanto, la generación de las condiciones que estas necesitan para favorecer e cumplimiento de los derechos establecidos en la normativa legal en relación a la inserción y reinserción laboral de las personas con discapacidad.

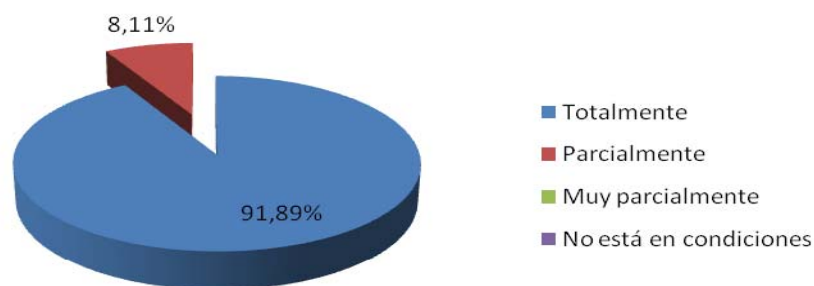
Tabla 18

Distribución absoluta y porcentual de la opinión de los empresarios en cuanto a si sus empresas requieren el apoyo del Estado para poder llevar a la práctica los requerimientos en materia de inclusión de personas con discapacidad

Alternativas	F/A	Porcentaje
Totalmente	238	91,89%
Parcialmente	21	8,11%
Muy parcialmente	00	--
No está en condiciones	00	--
Totales	259	100,00%

Gráfico 16

Distribución absoluta y porcentual de la opinión de los empresarios en cuanto a si sus empresas requieren el apoyo del Estado para poder llevar a la práctica los requerimientos en materia de inclusión de personas con discapacidad



Fuente: Datos de Tabla 18.

En relación a la tabla 18 y gráfico 16, referidos a la opinión de los empresarios en cuanto a si sus empresas requieren el apoyo del Estado para poder llevar a la práctica los requerimientos en materia de inclusión de personas con discapacidad, se puede apreciar que el 91,89% de las personas encuestadas manifestó que requieren totalmente el apoyo del Estado para ejecutar en sus empresas los requerimientos de inclusión que como derechos les corresponden a estas personas, mientras que apenas el 8,11% expresó que lo requieren parcialmente.

Estos resultados confirman los aspectos analizados en cuanto a que las empresas del estudio, dada la situación económica y política actual, no cuentan con las condiciones necesarias para dar respuesta efectiva a las exigencias que desde las normativa legal se encuentran establecidas para la atención de las personas con discapacidad, en lo que se refiere a su protección integral en el marco laboral, así como su inserción y reinserción a ese contexto.

Tal situación lleva a plantear nuevamente lo que se encuentra establecido en el artículo 21, numeral 2, donde se señala la responsabilidad que tiene el Estado a través de las normativas y leyes de garantizar las condiciones jurídicas y administrativas para que la igualdad ante la ley sea real y efectiva; así como adoptar las medidas positivas a favor de personas o grupos que puedan ser discriminados, marginados o vulnerables; la protección especial a las personas que por las condiciones ya especificadas, se encuentren en circunstancia de debilidad manifiesta, con las consecuentes sanciones a los abusos o maltratos que contra ellas se cometan.

La situación de dificultades en las cuales se encuentran las empresas en la actualidad es un problema que, aparte de afectar a los empresarios y trabajadores de estas empresas, afectan las posibilidades reales de inserción y reinserción laboral de las personas con discapacidad, lo que constituye un problema que debe ser abordado por el Estado conjuntamente con los empresarios y las organizaciones que agrupan a las personas con discapacidad, de tal manera que se logre consolidar en la práctica un derecho que, al parecer, se ha quedado limitado a lo que se encuentra plasmado en el papel.

CAPÍTULO V

CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

En esta parte de la investigación se exponen las conclusiones y recomendaciones a las cuales se llegaron a través de los resultados del estudio realizado, considerando las interrogantes y objetivos planteados en el primer capítulo. Estos dos aspectos, se encuentran complementados con la propuesta de lineamientos dirigidos a viabilizar la inserción laboral de las personas con discapacidad de acuerdo a lo establecido en la Ley del Régimen Prestacional de Empleo del Sistema de Seguridad Social.

Conclusiones

De acuerdo con los resultados obtenidos en esta investigación se pudieron establecer las siguientes conclusiones:

- La situación actual de la población con discapacidad en relación a su inserción y reinserción laboral, de acuerdo con lo que se refleja en las estadísticas evidencia, en primer lugar, que la gran mayoría de las personas con discapacidad no han alcanzado niveles educativos a través de los cuales puedan optar a mejores oportunidades de trabajo y/o a tener acceso a promociones a puestos de trabajo de mayor jerarquía, situación que se consideró un factor que dificulta su acceso y desenvolvimiento progresivo en el ambiente laboral y otros ámbitos de desenvolvimiento personal y social.

En segundo lugar, los resultados obtenidos reflejan que la mayoría de la población, representando el 76% presenta una situación laboral de paro, mientras que apenas el 24% de las personas con discapacidad se encuentran activas, situación que viene a indicar un fuerte impacto de la situación económica del país en estas personas y con superior intensidad en el género femenino de este sector, lo que indicaría una situación en la cual estaría conculcado el derecho a trabajo de estas personas y donde la mujer representa la parte de este sector donde se percibe con mayor fuerza el no cumplimiento de este derecho.

- La información que existe en el ámbito laboral acerca de la Ley del Régimen Prestacional de Empleo del Sistema de Seguridad Social se

encuentra ubicada dentro de un nivel bajo, situación que, aun cuando no justifica su eventual incumplimiento, indica que en el contexto laboral y de las empresas no se encuentran claramente difundida la información respecto a los derechos que en materia de empleo asiste a las personas con discapacidad y la debida aceptación por parte de empresarios y/o empleados que tienen la responsabilidad en materia de captación, selección e ingreso de personal.

En relación a lo que se encuentra expresado en los datos obtenidos a través del cuestionario aplicado a la muestra seleccionada de empresarios del Distrito Capital, es importante acotar que la problemática de la inserción laboral de las personas con discapacidad requiere el concurso de empresarios y trabajadores de las empresas, a los fines de que se generen actitudes de apertura mediante las cuales se favorezcan las condiciones ambientales psico-físicas y organizacionales, mediante las cuales se les de mayor oportunidad a estas personas, en atención a lo que constituyen sus potencialidades y competencias, sin establecer obstáculos utilizando la argumentación de sus limitaciones.

En ese sentido, los resultados que se expresan en relación a la información oral y escrita sobre la inserción y reinserción laboral de la población con discapacidad y la forma como la misma ha sido recibida por empresarios, indica una situación de carácter crítico en lo que concierne a las posibilidades a los derechos que estas personas tienen en cuanto a incorporarse de manera activa como un recurso humano igualmente importante, a las actividades de producción que se llevan a cabo en el marco de dichas empresas.

Tal situación crítica implica, en primer lugar, las limitaciones o ausencia de interés y disposición que presentan los organismos del Estado venezolano para hacer llegar a los entes empresariales todo lo referente a las informaciones donde se encuentran consagrados los derechos que desde la normativa legal en materia de empleo se propugna en materia de inserción y reinserción laboral. A ese respecto, es pertinente acotar que la existencia de una normativa legal debidamente promulgada no es suficiente, ni impactante en los sectores de la sociedad hacia los cuales va dirigida, si la misma no se encuentra reforzada por una política informativa, comunicacional y educativa dirigida a los sectores de la economía, de tal manera que se generen conocimientos, datos, informaciones y se consoliden actitudes de respeto y apertura a los procesos de inserción y reinserción laboral planteados en dicha normativa.

En segundo lugar, la situación crítica que se expresa en relación al nivel de información en materia de inserción y reinserción laboral y la recepción de dicha información por parte de empresarios, se expresa en la presencia de actitudes de indiferencia, desatención y rechazo que no coadyuvan a la consolidación de un proceso real de inclusión laboral de la población con discapacidad, lo que expresaría la existencia de normas explícitas no cumplidas o desatendidas y normas implícitas que tienden a conformar un clima que colabora en el no cumplimiento de lo que se encuentra establecido en la ley.

En ese sentido, las respuestas obtenidas a través de la aplicación del instrumento a la muestra de empresarios objeto de estudio expresan una contradicción entre lo que se encuentra pautado en la normativa legal y las prácticas que se encuentran arraigadas en el marco de las empresas del estudio. Dicha realidad viene a atender a una cultura cargada de prejuicios, miedos y creencias respecto a las posibilidades que tienen la incorporación o reincorporación de las personas con discapacidad al ambiente laboral y desarrollar eficientemente competencias que eleven los aspectos cualitativos y cuantitativos de la producción.

En ese sentido, se puede afirmar que la situación evidenciada indica las deficiencias que en materia de políticas informativas y formativas presenta el Estado en lo que concierne a cumplir y hacer cumplir las leyes que protejan los derechos de las minorías, entre las que se encuentran las personas con discapacidad. Igualmente, refleja la presencia de una cultura discriminatoria basada en creencias y mitos acerca de las discapacidades en las personas y en la cual se le da un énfasis aquellos aspectos que limitan a las personas con discapacidad y no a aquellos en los cuales son capaces de desarrollar su potencial intelectual, creativo o técnico-manual.

- La aplicación de la normativa legal prestacional relacionada con la inserción laboral en el contexto de las empresas del estudio se evidenció de manera precaria y deficiente, situación que podría ser la consecuencia de las limitaciones y carencias informativas y formativas en lo que tiene que ver con los aspectos establecidos, concretamente en lo que compete a la protección integral, en el cual se trata de garantizar el derecho de las personas a la salud, vivienda, empleo y seguridad laboral.

Los resultados obtenidos a través de la aplicación del instrumento a la población de empresarios del estudio refleja que estos presentan limitaciones desde el punto de vista económico-financiero para dar respuestas a lo que se encuentra pautado en la normativa en lo que concierne a:

- Desarrollar mecanismos de inserción y reinserción para facilitar el acceso a una ocupación productiva de calidad a las personas con discapacidad.
- Favorecer una protección integral a las personas con discapacidad en situaciones de pérdida involuntaria del empleo, situación de desempleo, y con discapacidad como consecuencia de accidente de trabajo.
- La incorporación de no menos del 5% de personas con discapacidad a la empresa.
- La integración laboral de las personas con discapacidad intelectual en tareas que puedan ser realizadas por ellas

Estos resultados viene a reflejar que aun cuando existe una normativa legal de carácter prestacional, en la cual se promulgan y confirman los derechos que tienen las personas con discapacidad a insertarse o reinserirse a su ambiente laboral, en la práctica existen limitaciones que estarían dadas, en primer lugar, por la forma como se han difundido y ejecutado estas leyes en el marco de las empresas; en segundo lugar, por la persistencia de una cultura de creencias tendentes a marginar la participación de las personas con discapacidad en los diferentes ámbitos de la sociedad, entre ellos los que se ubican en el contexto de las empresas; en tercer lugar, las limitaciones por parte del Estado, por órgano de sus instituciones regionales y locales, en cuanto a implementar los mecanismos, que le faciliten a las empresas dar cumplimiento a algunos de los planteamientos que se encuentran expresados en las leyes, entre los que se encuentran:

- Los incentivos en materia fiscal y crediticia a las empresas en las que hayan establecido departamentos mayoritariamente integrados por trabajadores con discapacidad y a las que en cualquier forma favorezcan su empleo, capacitación, rehabilitación y readaptación (Ley Orgánica del Trabajo, Artículo 377);
- El establecimiento de programas de concientización por parte del Ministerio del Trabajo, en coordinación con las organizaciones sindicales y de patronos, el Instituto Venezolano de los Seguros Sociales o cualquier otro ente público o privado que se ocupe de ayudar a los trabajadores minusválidos (Ley Orgánica del Trabajo, Artículo 378).

- Apoyo a las empresas en cuanto a la atención integral a las personas con discapacidad y en el desarrollo de políticas, programas y servicios de intermediación, asesoría, información y orientación laboral, así como la facilitación de la capacitación para la inserción al mercado de trabajo (Ley Orgánica del Sistema de Seguridad Social, Artículo 81).
- Absorber a las personas con discapacidad en situación de desempleo y a aquellas que estén en esa situación por motivos de accidentes laborales o enfermedad ocupacional (Ley Orgánica del Sistema de Seguridad Social, Artículo 82).
- El desarrollo de políticas económicas dirigidas a favorecer un clima de inversión nacional y extranjera que incremente los niveles de producción de las empresas y, por lo tanto, el mejoramiento de sus condiciones económicas para responder a lo que se encuentra establecido en la normativa respecto la inserción laboral de las personas con discapacidad.

En relación a lo señalado, la problemática expresada en esta investigación refleja que en lo que se refiere al compromiso que tienen no sólo las empresas, sino también el Estado en cuanto a garantizar real y efectivamente el derecho al trabajo que tienen las personas con discapacidad, a través de no solamente las normas garantistas relacionadas con la inserción y reinserción laboral, sino también con promover y favorecer desde el punto legal y de política económica, un ambiente favorable que le permita a las empresas desenvolverse eficazmente en la ejecución de sus procesos productivos y, de esa manera, contar con las condiciones y recursos que le facilite la inclusión de las personas con discapacidad en sus nóminas laborales.

- Partiendo de las anteriores consideraciones, los elementos a tomar en cuenta para la elaboración de lineamientos prácticos dirigidos a facilitar la aplicación efectiva de la ley, se encuentran ubicados tanto en el contexto de las propias empresas del estudio como de las responsabilidades que le toca al Estado en cuanto a favorecer el desarrollo de políticas de corte social y económico y social que garanticen su cumplimiento. Dichos lineamientos abarcarían tanto la responsabilidad del Estado como la que le corresponde a las empresas del estudio.

Recomendaciones

En atención a las conclusiones del estudio, se ha considerado pertinente plantear las siguientes recomendaciones:

- Desarrollar en el marco de las empresas del estudio un proceso de información, capacitación y sensibilización relacionado con la inserción y reinserción laboral de las personas con discapacidad, de tal manera que se favorezca la presencia de un clima organizacional receptivo y abierto a la inclusión de estas personas en las tareas propias de las empresas y coadyuvar en el cumplimiento de sus metas productivas.

En ese sentido, se hace necesario que tanto las instituciones del Estado abocadas a la atención de las personas con discapacidad como es el caso del Consejo Nacional para las Personas con Discapacidad (CONAPDIS), las empresas del Distrito Capital, a través de las asociaciones de pymes y microempresas y las cámaras empresariales; las organizaciones no gubernamentales y las organizaciones sindicales, se aboquen a integrar esfuerzos dirigidos a la conformación de programas de información y formación dirigidos a las empresas, a los fines de no sólo dar a conocer lo que se encuentra planteado en la normativa legal vigente en materia de inserción socio laboral de las personas con discapacidad, sino también inducir la formación de actitudes abiertas, receptivas y flexibles en empresarios, empleadores y empresarios de tal manera que se genere un clima organizacional donde la percepción del trabajador con discapacidad se oriente desde una perspectiva de apoyo para el desarrollo de sus competencias y no desde una visión caritativa o asistencialista que no aporta nada a sus requerimientos en materia de integración.

Igualmente, se hace necesario que la ejecución de estos programas se encuentre bajo la gestión y seguimiento de un organismo colegiado, donde converja la representación de los empresarios, empleados y obreros, personas con discapacidad, organismos del Estado y organizaciones no gubernamentales abocadas a la atención de la inserción y reinserción laboral de las personas con discapacidad. Este organismo colegiado tendrá como funciones principales la de llevar a cabo el seguimiento del desarrollo de los programas de capacitación, evaluar la eficacia de dichos programas y recoger los aportes de los diferentes sectores en relación a los problemas y situaciones que se hacen presentes en relación a la inserción y reinserción laboral de las personas con discapacidad.

- Promover una evaluación permanente del recurso humano que se encuentra representado en las personas con discapacidad, a los fines de

determinar sus potencialidades, competencias y necesidades de capacitación laboral en atención a las demandas y requerimientos de las empresas. Ello, a los fines de que desarrollen programas de capacitación para que estas personas cuenten con la preparación necesaria para insertarse o reinserirse en el mundo laboral y aportar su concurso en el proceso productivo.

En relación a este aspecto, es pertinente la intervención de los organismos del Estado que tienen la responsabilidad en la ejecución de los procesos de capacitación de las personas con discapacidad, como el Ministerio del Poder Popular para la Participación y el Desarrollo Social, y el Ministerio del Poder Popular para el Trabajo, por órgano del CONAPDIS y Centro de Formación Profesional para Personas con Discapacidad (CEPRODISC) respectivamente, a través de propuestas y estrategias sobre formación, entrenamiento, inserción, reinserción, promoción de oportunidades de empleo, colocación y conservación de empleo, adaptación profesional y reocupación laboral para personas con discapacidad, tal como se encuentra establecido en el Artículo 26 de la Ley para Personas con Discapacidad.

El funcionamiento de los entes encargados de la capacitación de las personas con discapacidad debe darse en coordinación con el organismo colegiado que se propone en estas recomendaciones, a los fines de que desde las empresas se emitan las informaciones de los requerimientos en materia laboral que puedan ser cubiertos a través de la incorporación de las personas con discapacidad debidamente preparadas y con las competencias para desempeñarse eficazmente en la ejecución del proceso productivo de estas empresas.

- Favorecer las condiciones socio-económicas que actualmente prevalecen en el ámbito local, regional y nacional, a los fines de que las empresas puedan contar con los niveles de desempeño y desenvolvimiento que les permitan alcanzar las metas de producción que se han trazado en sus planes operativos. A ese respecto, es de fundamental importancia el establecimiento de líneas de comunicación entre las empresas y los organismos del Estado encargados de promover la inserción y reinserción laboral y los encargados de gestionar la economía local y nacional, a los fines de fomentar estrategias de apoyo, que le permitan a las empresas responder a los requerimientos que se encuentran establecidos en la normativa legal.

A ese respecto, se sugiere la conformación de un consejo local de gestión y promoción económica, que se aboque a la realización de censos empresariales, donde se reflejen diagnósticos relativos a: Condiciones

económicas reales de las empresas para la inserción y reinserción laboral de las personas con discapacidad; porcentaje de personas con discapacidad que laboran en estas empresas; requerimientos en materia de incentivos financieros en estas empresas y existencia de esquemas de contratación con cooperativas y empresas de producción social (EPS) que agrupan personas con discapacidad, entre otros.

Así mismo, a los fines de coadyuvar en los procesos que favorezcan el cumplimiento de la normativa legal en materia de inserción y reinserción laboral y facilitar a las organizaciones que agrupan a las personas con discapacidad y promueven su incorporación y reincorporación al trabajo, se considera pertinente que, con el liderazgo y dirección de los organismos del Estado y en conjunción con las empresas, la promoción de cooperativas y (EPS), que se encuentren integradas mayoritariamente por personas con discapacidad, así como la facilidad de acceso a créditos y financiamientos y la asignación de contratos de trabajo y tercerización en las entidades de la administración pública.

- Finalmente, hacer llegar los resultados de esta investigación a los organismos del Estado encargados de velar por el cumplimiento de la normativa legal en materia de inserción y reinserción laboral, las empresas del Distrito Capital, las organizaciones promotoras de la protección integral de las personas con discapacidad y demás entes de la comunidad que tengan vinculación con esta problemática, a los fines de que se tenga una mayor precisión y conocimiento de la misma y se puedan generar las reflexiones y discusiones pertinentes que aporten insumos a las ideas que se plantean en la propuesta del estudio.

Lineamientos para viabilizar la Inserción Laboral de las personas con Discapacidad

Luego de expuestas las conclusiones y recomendaciones que se derivan de esta investigación, se consideró pertinente la formulación de lineamientos para lograr que sea viable la ejecución de la normativa legal relacionada con la inserción y reinserción laboral de las personas con discapacidad. A continuación se presentan los aspectos relativos a la justificación de dichos lineamientos, los objetivos que se persiguen con su formulación y las orientaciones para su ejecución.

Justificación de los Lineamientos

A través del análisis realizado en esta investigación en relación a la problemática de la inserción y reinserción laboral de las personas con discapacidad, se ha podido determinar que en el contexto de la realidad objeto de estudio, se hacen presentes una diversidad de eventos, que han coadyuvado y coadyuvan en que la puesta en práctica de lo establecido en la normativa legal en esta materia presente dificultades.

En ese sentido la formulación de esta propuesta se encuentra principalmente dirigida a generar alternativas dirigidas a la superación o disminución de los obstáculos que representan los eventos detectados en esta investigación, de tal manera que los planteamientos de orden legal en los cuales se reivindican los derechos de las personas con discapacidad a acceder a las fuentes de empleo que le procuren una vida digna, se conviertan en prácticas concretas que en forma progresiva alcancen a la totalidad de este sector de la población en el marco de la realidad objeto de estudio y coadyuven a la construcción de una estructura social inclusiva, y abierta a la participación activa de todos los sectores que la conforman sin distinción de ningún tipo.

Igualmente, el planteamiento que se encuentra formulado en esta propuesta se identifica plenamente con lo que se encuentra establecido en la norma constitucional, respecto a los derechos que le asisten a las personas con discapacidad a tener igualdad de oportunidades para participar en los diferentes ámbitos que conforman su realidad social, así como lo establecido en la normativa legal relacionada con los derechos que tienen las personas con discapacidad a la participación y su libre desenvolvimiento en los diferentes ámbitos que conforman su entorno social.

En ese sentido, la propuesta de estos lineamientos tiene una justificación de carácter principista, puesto que parte de la premisa fundamental de que las personas con discapacidad tienen el derecho el pleno y autónomo ejercicio de sus capacidades, así como a su integración familiar y comunitaria. Desde esta premisa, los lineamientos que se plantean en esta propuesta enfatizan que en el ámbito laboral se encuentran uno de los sectores de la sociedad y la comunidad en general, donde las personas con discapacidad tienen la oportunidad de desarrollar en forma independiente y plena sus potencialidades, superando las concepciones asistencialistas y caritativas que los colocan en un plano de dependencia.

Así mismo, la propuesta de los lineamientos de surgen de los resultados de esta investigación enfatiza la importancia de la participación

conjunta del Estado con los diferentes sectores de la sociedad (empresarios, representantes de organizaciones no gubernamentales, integrantes de Consejos Comunales, empresas de producción social, grupos familiares, etc) como entes responsables en cuanto a garantizar el respeto a la dignidad humana de las personas con discapacidad, la equiparación de oportunidades, condiciones laborales satisfactorias, promover su formación, capacitación y acceso al empleo acorde con sus condiciones, posibilidades y competencias.

También se debe acotar que la ejecución de los lineamientos se encuentra enmarcada por los principios fundamentales del Humanismo Social y el Modelo Ecológico. Desde la perspectiva del primer enfoque, la justificación de la propuesta de lineamientos para llevar a la práctica lo que se encuentra establecido en la normativa legal de régimen prestacional, se sustenta en el hecho de que a través de la misma se persigue el desarrollo de acciones sistemáticas y continuas que enfaticen la condición humano-social de la persona con discapacidad, de tal forma que se logre una integración activa en los diferentes ámbitos de su entorno social entre ellos el laboral, conjugándose con un desarrollo que trascienda a lo social y cultural, en función de sus posibilidades y no de sus limitaciones, favoreciendo un proceso progresivo de empoderamiento que les permita pasar de una ciudadanía pasiva a una plenamente activa.

En relación al modelo ecológico, la formulación de esta propuesta se orienta a generar una interacción entre ambiente y persona con discapacidad, partiendo de la premisa que la persona con discapacidad ha de plantearse desde la consideración de las características y demandas del ambiente de cada una de ellas, así como de las habilidades y destrezas funcionales necesarias para la adaptación del sujeto al medio. En ese sentido, los lineamientos planteados consideran la situación de estas personas en función de la dinámica del ambiente como un entorno vital, donde se conjugan el trabajo, la vida personal y social del ser humano.

A ese respecto, los aspectos a formular procuran favorecer el desarrollo de estrategias dirigidas a facilitar el desarrollo de condiciones ambientales desde el punto de vista físico, económico, social, ético, legal y cultural, en virtud de las cuales la integración socio laboral de las personas con discapacidad pueda llevarse a cabo de manera efectiva y orientada hacia el desarrollo pleno de sus capacidades y competencias.

Finalmente, es pertinente destacar que el desarrollo de esta propuesta tiene su justificación en el hecho de que su formulación no constituye un planteamiento cerrado y final, sino el punto de partida para la generación de

discusiones, reflexiones, acciones y aportes que contribuyan a un perfeccionamiento continuo de los procesos dirigidos a garantizar que en la práctica se lleguen a consolidar los derechos que universal y legalmente le asisten a las personas con discapacidad a integrarse de manera activa, útil y responsable a las diferentes áreas que conforman su contexto socio-cultural en las cuales se destaca el área laboral como una de las más importantes en la consolidación de su autorrealización.

Objetivos

Los objetivos propuestos en los lineamientos que surgen de esta investigación son los siguientes:

- Actualizar las informaciones sobre la problemática de la inserción y reinserción laboral en el marco de las empresas.
- Formar a los representantes empresariales y sindicales en relación a la normativa legal prestacional y principios en materia de inserción y reinserción laboral.
- Promover el diálogo empresa-entes del Estado en materia de inserción y reinserción laboral de las personas con discapacidad.
- Abordar los factores de orden económico que dificultan el empleo de las personas con discapacidad en el contexto de las empresas.

Orientaciones para la ejecución de los Objetivos propuestos

A los fines de favorecer una mayor operatividad en el planteamiento de los objetivos relacionados con los lineamientos formulados en esta propuesta, a continuación se desarrollan las orientaciones que se consideran pertinentes y aplicables para que los aspectos formulados en esta propuesta tengan factibilidad y viabilidad.

En ese sentido, a continuación se presenta un esquema de trabajo, a través del cual se pautan las propuestas pertinentes a cada objetivo. Dicho esquema comprende la formulación de cada objetivo, el problema o situación actual a la cual responde la formulación de dicho objetivo y las alternativas o propuestas de solución que se generan para la consecución del objetivo formulado.

Objetivo 1: Actualizar las informaciones sobre la problemática de la inserción y reinserción laboral en el marco de las empresas.

Situación/Problema Actual: Las informaciones relacionadas con las dificultades que se hacen presentes en materia de inserción y reinserción laboral de las personas con discapacidad no se encuentran actualizadas, ni consolidadas, Aun cuando se han podido encontrar y manejar algunos datos, estos requieren ser unificados, concretamente los que remiten a:

- Número de personas con discapacidad que trabajan en la administración pública.
- Número de personas con discapacidad que trabajan en empresas privadas.
- Número de personas con discapacidad incorporadas al Instituto Venezolano de los Seguros Sociales (IVSS).
- Número de personas con discapacidad inscritas en los registros de CONAPDIS.
- Grado de cumplimiento del 5% de personas con discapacidad en las empresas.

Propuesta: Promover la creación de un centro de recursos sobre empresa y discapacidad, que integre la información existente y la enfoque hacia la práctica empresarial. En ese sentido, se considera como información a clave a manejar por dicho centro, la siguiente:

- Datos estadísticos de empresas en relación a inserción y reinserción.
- Datos estadísticos de personas con discapacidad y proyecciones sociodemográficas.
- Informes de expertos.
- Políticas públicas en materia de integración sociolaboral.
- Normativa legal vigente.

Objetivo 2: Formar a los representantes empresariales y sindicales en relación a la normativa legal prestacional y principios en materia de inserción y reinserción laboral.

Situación/Problema Actual: En el ámbito de las empresas del estudio prevalece un alto desconocimiento de parte de empresarios, empleadores, empleados y obreros acerca de la normativa legal en materia de inserción y reinserción laboral de personas con discapacidad. Igualmente, se han precisado actitudes de rechazo o no apoyo a dicha inserción y reinserción. A ese respecto, los aspectos detectados reflejan:

- Deficiente difusión de la información sobre los textos legales donde se encuentra promulgada la inserción y reinserción sociolaboral de las personas con discapacidad.
- Ausencia de prácticas informativas, de capacitación y sensibilización relacionada con la importancia que tienen los procesos de inserción y reinserción laboral dentro de las empresas.
- Conocimiento o manejo de los aspectos referidos a los beneficios fiscales o crediticios a las empresas que contraten con personas con discapacidad.
- Manejo de información acerca del 5% de personas con discapacidad a incorporar en las empresas.

Propuesta: Acometer un plan integrado de comunicación y formación (capacitación-sensibilización) a través de diversas estrategias (Foros, seminarios, talleres, etc), que permita informar y formar activamente a las empresas sobre los contenidos relacionados con discapacidad que más les afectan, destacando los siguientes tópicos:

- Normativa legal relacionada con los procesos de inserción y reinserción laboral.
- Adecuación del ambiente de trabajo para las personas con discapacidad.
- Importancia y ventajas de la inserción y reinserción laboral de las personas con discapacidad para las empresas.

Objetivo 3: Promover el diálogo empresa-entes del Estado en materia de inserción y reinserción laboral de las personas con discapacidad.

Situación/Problema Actual: La forma como se ha llevado a cabo la formulación de las leyes relacionadas con la inserción y reinserción laboral y la situación como estos procesos son asumidos por las empresas reflejan la ausencia de una discusión y diálogo abierto entre entes del Estado encargados de la inclusión laboral de la personas con discapacidad. En ese sentido, se hace presente una situación que se expresa en aspectos tales como:

- Casi ausencia de debate Empresa-Estado sobre la inserción y reinserción laboral y sus implicaciones. .
- Reticencia de los empresarios a llevar a la práctica lo establecido en ley aduciendo dificultades de orden económico.
- Interés de los empresarios en que los incentivos previstos en ley se cumplan para acometer los procesos de inserción.
- Ausencia de diálogo entre empresarios y representantes del Estado al momento de la promulgación y difusión de las leyes.

Propuesta: Promover el debate estratégico Empresa-Estado en relación a la discapacidad, destacando los siguientes aspectos a considerar:

- Integración de los resultados del plan integrado de comunicación y formación (capacitación-sensibilización), a los fines de establecer agendas concretas a considerar en el diálogo Estado-Empresas
- Ejemplificación con experiencias exitosas de empresas concretas, donde se visualice la oportunidad que representa la inserción socio laboral de las personas con discapacidad en las empresas, consolidando el rol de liderazgo-modelo que tienen estas empresas en materia de inserción y reinserción laboral de personas con discapacidad.
- Incorporación de los sectores de la comunidad (empresas de producción social, consejos comunales) al diálogo establecido, a los fines de incorporar otros aportes que faciliten el papel de uno y otro sector (Estado y Empresa).

Objetivo 4: Abordar los factores de orden económico que dificultan el empleo de las personas con discapacidad en el contexto de las empresas.

Situación/Problema Actual: Los empresarios manifiestan que las limitaciones de orden económico representan los factores que dificultan la ejecución efectiva de la inserción y reinserción laboral de las personas con discapacidad a sus nóminas. En ese sentido, los aspectos detectados al respecto son los siguientes:

- Dificultades económicas y materiales de las empresas para cumplir lo establecido en la normativa legal respecto la inserción o reinserción de personas con discapacidad
- Limitaciones relativas a llevar a la práctica los aspectos normativos relativos a protección integral a las personas con discapacidad como consecuencia de accidentes de trabajo.
- Escasa viabilidad económica de las empresas para que puedan incorporar no menos del 5% de personas con discapacidad a su nómina laboral.
- Requerimiento casi unánime de los empresarios del apoyo del Estado para poder llevar a la práctica lo pautado legalmente en materia de inclusión de personas con discapacidad

Propuesta: Promover el debate estratégico Empresa-Estado-Sociedad en relación a la situación económica y su incidencia en la aplicación de lo establecido legalmente en materia prestacional de inserción y reinserción laboral. En ese sentido, se consideran los siguientes ejes de discusión de este debate:

- Inseguridad jurídico-económica de las empresas en la actual coyuntura y garantías de los entes del Estado para subsanar dicha inseguridad
- Simplificación, agilización y flexibilización de los trámites relacionados con los incentivos fiscales y financieros para las empresas que incorporen y contraten con personas con discapacidad o EPS integradas mayoritariamente por estas personas.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

Textos:

Alba, A. y Moreno, F. (2004). ***Inserción Laboral y Empleo***. Madrid: Gente Interactiva

Ammerman, R. (1997). "Nuevas tendencias en investigación sobre discapacidad". **Revista Siglo Cero Vol. 8. N° 170**.

Bernal, C. (2002). **Metodología de la Investigación para Administración y Economía**. México: Prentice-Hall Hispanoamericana.

Bronfenbrenner, U. (1987). **La Ecología del Desarrollo Humano**. Barcelona: Paidós.

Caballo, V. (2001) **Manual de técnicas de terapia y modificación de conducta**. Madrid: Siglo XX.

Chourio, J. (2003). **Estadística**. Caracas: Co-Bo.

Convención Interamericana para la Eliminación de todas las formas de Discriminación contra las Personas con Discapacidad. Guatemala, Julio, 7, 1999.

De Lorenzo, R. (2000). "El futuro de las discapacidades en el mundo: El empleo como factor determinante para la inclusión" **Revista del Ministerio de Asuntos Sociales N° 50**. Madrid, España.

Elizondo, A. (2003). **Metodología de la Investigación Contable**. México: Thompson.

Gabaldón, N. (1999). **Algunos Conceptos de Muestreo**. Caracas: Ediciones de la Facultad de Ciencias Económicas y Sociales de la Universidad Central de Venezuela (FACES-UCV).

Gil, E. (2005). **Habilidades Sociales necesarias para la Inserción Laboral de las Personas con Discapacidad**. Madrid: Universidad Complutense de Madrid.

Hernández, R.; Fernández, C. y Baptista, P. (2001). **Metodología de la investigación**. México: McGraw-Hill.

- Kish, L. (1995). **Muestreo de Encuestas**. México: Trillas.
- Lastra, Y. (1996) **Perspectivas Laborales de las Personas con Retardo Mental**. Hermosillo, México: Universidad Sonora.
- Lémez, R. (2005). **La integración de las personas con discapacidad a la educación superior en el Uruguay**. Montevideo: Instituto CLAEH/Instituto Internacional para la Educación Superior en América Latina y el Caribe (IESALC).
- López, C. y Seco, E. (2005). Discapacidad y empleo en España: su visibilidad. **Innovar**, vol.15, no.26. Julio/Diciembre 2005.
- Míguez, M. (2003). **Construcción social de la discapacidad a través del par dialéctico integración-exclusión**. Montevideo: Convenio FSC/UDELAR.
- Monjas, M. (1999). **Las HHSS: Un elemento clave de la intervención psicopedagógica para el alumnado con necesidades educativas especiales**. Sevilla: Sociedad y Educación Eudeba.
- Münch, L. y Ángeles, E. (2001). **Metodología de la Investigación**. México: Trillas.
- OIT (2002). **Gestión de las discapacidades en el lugar de trabajo**. Ginebra: Autor.
- OMS (2001). **Clasificación Internacional del funcionamiento, de la discapacidad y la salud**. Washington: Autor.
- OMS (2006). **La discapacidad: Prevención y rehabilitación en el contexto del derecho al disfrute del más alto nivel de salud física y mental y otros derechos relacionados**. Washington: Autor.
- OPS (2002). **Discapacidad: Lo que todos debemos saber**. Honduras: Paltex.
- OPS (2003) **Primer Congreso sobre inserción laboral de personas con discapacidad física en América Latina y el Caribe**. San Salvador.
- Parra, C.; Castañeda, H. y Ojeda, C. (2004) "Población con discapacidad en Colombia. Aspectos sociales, económicos y políticos" en: Parra, C. (Ed.) **Derechos humanos y discapacidad**. Bogotá: Universidad del Rosario.

PNUD (2001). **La discapacidad**. Santiago de Chile: Autor.

Rojas, G. (2001). **Paradigmas en Psicología de la Educación**. México: Paidós. México.

Sabino, C. (1999). **El Proceso de Investigación**. Caracas: Panapo.

Schalock, R. (1999). "Hacia una Nueva Concepción de la Discapacidad" en **III Jornadas Científicas de Investigación sobre Personas con Discapacidad**. España: Universidad de Salamanca.

UPEL, (2006). **Manual de Trabajos de Grado de Especialización y Maestría y Tesis Doctorales**. Caracas: Fundación Editorial de la UPEL.

Legislación:

Constitución de la República Bolivariana de Venezuela. **Gaceta Oficial N° 5.453**, Marzo, 24, 2000.

Ley Orgánica del Sistema de Seguridad Social. **Gaceta Oficial N° 37.600**, Diciembre, 20, 2002.

Ley Orgánica del Trabajo. **Gaceta Oficial N° 5.152 Extraordinario**, Junio, 19, 1997.

Ley de Régimen Prestacional de Empleo. **Gaceta Oficial N° 38.281**, Septiembre, 27, 2005.

Ley para las Personas con Discapacidad. **Gaceta Oficial N° 38.598**, Enero, 5, 2007.

Web:

Cisterna, M. (1997). "La Discapacidad en Chile: Análisis para un proceso integrador" **Revista de Derecho (Valdivia)**. Vol.8. N° 1. 1997.

OIT (2000). **La discapacidad y el mundo del trabajo**. Disponible en: <http://www.ilo.org/public/spanish/employment/skills/disability/diswork.htm>.

Rubio, F. (2003). "La Construcción Social del Empleo Protegido" **Nómada. Revista Crítica de Ciencias Sociales N° 8**. Junio-Diciembre 2003. Disponible en: <http://www.ucm.es/info/nomadas/8/fjarribas.htm>

ANEXOS

Anexo I: Instrumento

UNIVERSIDAD CATÓLICA ANDRÉS BELLO
VICERRECTORADO ACADÉMICO
ESTUDIOS DE POSTGRADO
ÁREA DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS Y DE GESTIÓN
Postgrado en Gerencia de RRHH y RRII
Opción: Gerencia de Recursos Humanos

**CUESTIONARIO PARA OBTENER DATOS SOBRE INFORMACIÓN Y
APLICACIÓN DE LA LRPESS EN EL ÁMBITO LABORAL**

Estimado/a Empresario/a:

El instrumento que se le presenta a continuación está dirigido a recoger una serie de datos de importancia acerca de la información, receptividad y aplicabilidad en su empresa de la Ley del Régimen Prestacional de Empleo del Sistema de Seguridad Social (LRPESS), específicamente en lo relativo a la inclusión laboral de las personas con discapacidad. La información que usted pueda suministrarnos a través de este cuestionario será de alta relevancia para una investigación que actualmente realizó en el marco del Postgrado de Gerencia de Recursos Humanos y Relaciones Industriales de la Universidad Católica Andrés Bello (UCAB).

Por lo antes planteado, agradezco su colaboración en la atención y respuesta que le de a este cuestionario.

Sin otro particular,

Atentamente,

Lic. Romelia González

INSTRUCCIONES

1. Lea cuidadosamente cada uno de los ítems que se le presentan en el cuestionario.
2. Marque con una equis (X) la alternativa del ítem que usted considere se ajusta a su opinión.
3. No deje ningún ítem sin responder.
4. El instrumento tiene carácter confidencial, por lo tanto no está obligado a identificarlo.
5. Cualquier duda consulte a la persona que la aplica el cuestionario.

PARTE I. DIFUSIÓN DE LA INFORMACIÓN SOBRE LRPESS

1. ¿Ha recibido usted información acerca de la Ley del Régimen Prestacional de Empleo del Sistema de Seguridad Social?

- 3. Mucho _____
- 2. Poco _____
- 1. Muy poco _____
- 0. Nada _____

2. ¿Qué tipo de información ha recibido?

- 3. Oral/escrita _____
- 2. Sólo escrita _____
- 1. Sólo oral _____
- 0. Ninguna _____

3. ¿Qué ente/organización se ha encargado de aportarle información?

- 3. Entes gubernamentales _____
- 2. Organización empresarial a la que pertenece _____
- 1. Iniciativa propia o de la empresa _____
- 0. Ninguna vía _____

4. ¿Ha recibido algún tipo de orientación a través de talleres o instructivos sobre esta ley y su puesta en práctica?

- 3. Mucho _____
- 2. Poco _____
- 1. Muy poco _____
- 0. Nada _____

5. ¿Conoce usted los aspectos de la ley referidos a la inclusión laboral de las personas con discapacidad?

- 3. Mucho _____
- 2. Poco _____
- 1. Muy poco _____
- 0. Nada _____

PARTE II. RECEPTIVIDAD Y APLICABILIDAD DE LA LEY

6. ¿Considera usted que los aspectos de la ley referidos a la inclusión laboral de las personas con discapacidad benefician el desempeño económico de su empresa?

- 3. Totalmente _____
- 2. Parcialmente _____
- 1. Muy parcialmente _____
- 0. No benefician _____

7. ¿Está usted de acuerdo con los incentivos acordados en la ley para las empresas que contraten a personas con discapacidad para sus actividades de producción?

- 3. Totalmente _____
- 2. Parcialmente _____
- 1. Muy parcialmente _____
- 0. No estoy de acuerdo _____

8. ¿Considera usted que su empresa se encuentra en condiciones económicas y materiales para cumplir lo establecido en la normativa legal respecto la inserción o reinserción de personas con discapacidad?

- 3. Totalmente _____
- 2. Parcialmente _____
- 1. Muy parcialmente _____
- 0. No se encuentre en condiciones _____

9. ¿Su empresa está en condiciones económicas de llevar a la práctica los aspectos normativos relativos a protección integral a las personas con discapacidad como consecuencia de accidentes de trabajo?

- 3. Totalmente _____
- 2. Parcialmente _____
- 1. Muy parcialmente _____
- 0. No se encuentre en condiciones _____

10. ¿Es viable económicamente que su empresa pueda incorporar no menos del 5% de personas con discapacidad a su plantel laboral?

- 3. Totalmente _____
- 2. Parcialmente _____
- 1. Muy parcialmente _____
- 0. No es viable _____

11. ¿Considera usted que su empresa requiere el apoyo del Estado para poder llevar a la práctica los requerimientos referidos en materia de inclusión de personas con discapacidad?

- 3. Totalmente _____
- 2. Parcialmente _____
- 1. Muy parcialmente _____
- 0. No es viable _____

Anexo II: Validación del Instrumento

Por medio de la presente hago constar que he leído el cuestionario presentado a mi persona por la Lic. Romelia González, luego de haberlo revisado exhaustivamente, certifico que el mismo presenta las condiciones de validez de contenido y, por lo tanto, es adecuado para su aplicación a la muestra en estudio.

Constancia que hago a los nueve días del mes de Febrero del año dos mil nueve

Prof. (MSc)
C.I.

Validación del Instrumento

Por medio de la presente hago constar que he leído el cuestionario presentado a mi persona por la Lic. Romelia González, luego de haberlo revisado exhaustivamente, certifico que el mismo presenta las condiciones de validez de contenido y, por lo tanto, es adecuado para su aplicación a la muestra en estudio.

Constancia que hago a los nueve días del mes de Febrero del año dos mil nueve

Prof. (MSc)
C.I.

Anexo III: Confiabilidad del Instrumento

$$r = \frac{(N \cdot \Sigma XY) - (\Sigma X) \cdot (\Sigma Y)}{\sqrt{[N \cdot \Sigma X^2 - (\Sigma X)^2] [N \cdot \Sigma Y^2 - (\Sigma Y)^2]}}$$

Donde:

r = Coeficiente de Correlación de Pearson

X = Serie de datos de la primera aplicación

Y = Serie de datos de la segunda aplicación

ΣXY = Sumatoria de los productos de los valores correspondientes a las dos series de datos (En este caso puntuaciones X, Y).

N = Número de valores de la serie.

X^2 = Una de la series de datos al cuadrado.

Y^2 = Otra de la serie de datos al cuadrado.

Sujetos Puntos	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
X=	30	32	25	29	31	24	21	27	28	26
Y=	29	30	25	32	30	23	21	30	27	24

Luego de realizados estos cálculos, se aplicó el Programa MS Process 1.0, obteniéndose el siguiente resultado:

$$r = 0,98146620 \approx 0,98$$

$$r = 0,98 > 0,60$$

De acuerdo con Chourio (2003), estos valores permiten establecer que el cuestionario presenta un elevado nivel de confiabilidad