



VICERRECTORADO ACADÉMICO
DIRECCION GENERAL DE LOS ESTUDIOS DE POSTGRADO
ÁREA DE CIENCIAS ECONOMICAS Y DE GESTION
POSTGRADO EN GERENCIA EN PROGRAMAS SOCIALES

TRABAJO DE GRADO

Presentado para optar al título de:

MA GÍSTER EN GERENCIA DE PROGRAMAS SOCIALES

**LA INSERCIÓN LABORAL DE PERSONAS CON DISCAPACIDAD
MOTORA COMO POLÍTICA PÚBLICA EN LA FUNDACIÓN DE
ACCIÓN SOCIAL DE LA ALCALDÍA DE CARACAS**

Elaborado por:
Siria Suárez Martínez

Tutor:
Alberto Rodríguez Álvarez

Enero, 2019



**VICERRECTORADO ACADÉMICO
DIRECCION GENERAL DE LOS ESTUDIOS DE POSTGRADO
ÁREA DE CIENCIAS ECONOMICAS Y DE GESTION**

PROYECTO DE TRABAJO DE GRADO

Presentado para optar al título de:

MAGISTER EN GERENCIA DE PROGRAMAS SOCIALES

**LA INSERCIÓN LABORAL DE PERSONAS CON DISCAPACIDAD
MOTORA COMO POLÍTICA PÚBLICA EN LA FUNDACIÓN DE
ACCIÓN SOCIAL DE LA ALCALDÍA DE CARACAS**

Autora: Suárez M Siria

Tutor: Alberto Rodríguez Álvarez

Enero, 2019

Resumen

Integrando a las personas con discapacidad en las plantillas de las empresas, se ayuda a promover la cultura de diversidad e inserción laboral, ayudando de esta manera a favorecer la autonomía y la completa integración social de este colectivo, contribuyendo a mejorar su calidad de vida y su independencia económica, vital para el desarrollo de la persona. En función de ello se decide hacer una investigación cuyo objetivo general es evaluar como la Fundación de Acción Social de la Alcaldía de Caracas realiza la inserción laboral de personas con discapacidad motora. Su metodología se basó en una investigación de campo, con diseño no experimental y un nivel descriptivo. Su población estuvo conformada por 360 empleados pertenecientes a la Fundación y la muestra por 90 sujetos de estudio. Para la recolección de datos se implementó como técnica la encuesta y como instrumento el cuestionario. Empleando Canvas como plan de negocios e innovación abierta, junto con la herramienta de REALEf. Las mismas fueron validadas a través del juicio de expertos. Todo ello con la finalidad de interpretar y analizar los datos que se obtuvieron del contexto del estudio seleccionado. Los resultados arrojados permitieron concluir que la inserción laboral de personas con discapacidad motora en la Fundación de Acción Social de la Alcaldía de Caracas se desarrolló de manera satisfactoria. Por lo que se propuso el Modelo Canvas para la inserción laboral de personas con discapacidad motora en diferentes áreas: Administrativa y operativa, así como el incentivo de otras instituciones interesadas en aliarse para contribuir con este proceso.

Palabras claves: Discapacidad motora, Inserción Laboral, Políticas Públicas

DEDICATORIA

A ti mi Padre Celestial, por darme la Salud y la Voluntad para ver cumplida esta meta, iluminar el camino y darme una familia extraordinaria, sin su apoyo no hubiese podido seguir adelante.

AGRADECIMIENTOS

Primeramente A mi Padre Celestial por su amor, orientación, guía, y permitirme ver cada día sus milagros en mi vida.

Agradezco el amor constante de mi familia quienes me han apoyado en esta loable labor.

A los trabajadores con discapacidad motora de la Fundación Acción Social que formaron parte de esta investigación y que colaboraron con gran dinamismo y entusiasmo y sin esperar nada a cambio.

A mi tutor Alberto Rodríguez por tenerme la paciencia para poder seguir adelante y encaminarme en esta tarea.

A mi querida Yurahy Galindo quien cada día con su optimismo me empujaba a que no desmayara en esta meta.

A mis compañeras Aura Torres que gracias a ella estamos en esta fase final del Postgrado, María Haydee Quintero, que colaboraron en el logro de este trabajo.

ÍNDICE DE CONTENIDO

Introducción	1
Capítulo I Problema de Investigación.	4
1.1 El planteamiento del problema	4
1.2 Objetivo general	11
1.3 Objetivos específicos	11
1.4 Justificación	11
Capítulo II Aproximación al marco teórico y referencial	14
2.1 Antecedentes de la investigación	14
2.2 Una aproximación a lo relacionado con Inserción Laboral y la Discapacidad.	20
2.3 Enfoque sobre las Buena Práctica de la Inserción laboral de las personas con Discapacidad en otros países	41
2.4 La incidencia de las Políticas Públicas sobre la Discapacidad.	59
2.5 Consideraciones éticas y legales	62
Capítulo III Marco metodológico	65
3.1 Tipo de estudio.	65
3.2 Diseño de la investigación	66
3.3 Nivel de Investigación	66
3.4 Población y unidad de análisis	67
3.5 Recolección de los datos	68
3.6 Validación del Instrumento	69
3.7 Definición y Operacionalización de las variables	70
Capítulo IV Análisis e Interpretación de Datos	72
Capítulo V Descripción del Plan Operativo	86
Capítulo VI Conclusiones y Recomendaciones	91
Referencias Bibliográficas	94
Anexos	108

INTRODUCCIÓN

Todos los seres humanos tienen derecho a acceder al trabajo de una manera adecuada que les permita desarrollarse, crecer, aprender, pensar, crear y hacer; es decir, tienen el derecho a desarrollar sus potencialidades a través del trabajo. El caso de las personas con discapacidad no debe ser distinto; deben por el contrario, promoverse esfuerzos por hacer más frecuente su inserción al ámbito laboral como una práctica tendente al logro del autodesarrollo.

Garantizar que se cumplan los derechos de las personas con discapacidad es una labor integrada entre el Estado y los ciudadanos que lo conforman, con principal interés en la inclusión social, por lo que es necesario establecer medidas que les permitan ser miembros plenos de la sociedad y contar con un entorno físico accesible.

En las líneas que siguen se analizan las razones por las cuales la autora consideró importante todo lo referido a las políticas públicas para las personas con discapacidad haciendo ver los aportes que puede brindar el programa de Gerencia Social para mejorar las políticas de discapacidad.

La Organización Mundial de la Salud estima que el porcentaje de personas con discapacidad motora varía en un rango de 7,5% al 10,0%. Es importante realizar un enfoque sistémico familiar en estas personas y proporcionar una visión rápida e integrada de los problemas biomédicos y psicosociales existentes, y así desarrollar a futuro planes educativos y terapia de familias a quienes lo ameriten.

La familia es el principal apoyo para las personas que padecen cualquier tipo de discapacidad motora y es este rol el que hace necesario que los familiares estén bien informados. Distintos estudios han mostrado que las actitudes de los familiares inciden notablemente en la evolución de las discapacidades.

Actualmente predomina la inestabilidad laboral y la falta de empleo, un fenómeno que afecta no solo en el país sino que representa un paradigma mundial. Muchos denominan este hecho como “el fin de la era del pleno empleo” y “el fin del empleo de por vida”.

Si se consideran los problemas que afectan al grupo de personas con discapacidad, que están en edad activa, se admite que el 80% ó 90% se encuentra en situación de desempleo, lo que hace que incidan negativamente en su grupo familiar o en los sistemas de asistencia social de cada país.

De aquí la importancia que adquieren para la familia, la sociedad y la economía cualquier programa que tienda en reinsertar laboralmente a personas de este grupo. Es indiscutible que si se logra volverlos productivos, no sólo dejan de gravitar negativamente en la familia y en la sociedad sino que estarán contribuyendo a mejorar el nivel de vida de todos a través de los bienes y productos que se logren con su trabajo.

El problema del desempleo de las personas con discapacidad es muy anterior a la crisis actual y son excepciones los casos en que estas personas por sí solas han logrado acceder al mundo de la producción. Para el desarrollo del trabajo, este se ha estructurado en capítulos, como se indica:

Capítulo I, El Problema, describe el planteamiento del problema, que de manera amplia aborda la situación objeto de estudio, ubicándola en un contexto que permita comprender su origen y relaciones, se centra en presentar el enfoque de la investigación planteando o formulando las interrogantes de la investigación, que consiste en la presentación oracional del mismo, es decir, reducción del problema a términos concretos, explícitos, claros y precisos. Se definen los objetivos de la investigación que son las metas que se traza la investigadora en relación con los aspectos que desea indagar y conocer y la justificación, esta sección señala las razones por las cuales se realizó la investigación.

En el Capítulo II, se analizan y exponen teorías, investigaciones, leyes y antecedentes consideradas válidas y confiables, en dónde se organiza y conceptualiza el estudio. Se le llama Marco Teórico Referencial, en el que se incluye también las bases teóricas, la fundamentación teórica, determina la perspectiva de análisis, la visión del problema que se asume en la investigación, las bases legales, son las leyes que sustentaron de forma legal el desarrollo del proyecto y el sistema de variables,

que es el que permitió relacionar algunos conceptos y hacer referencia a las características que la investigadora estudio.

El Capítulo III, lo constituye el marco metodológico, que es la metodología de la investigación y el conjunto de acciones destinadas a describir y analizar el fondo del problema planteado, a través de procedimientos específicos que incluye las técnicas de observación y recolección de datos, determinando el "cómo" se realiza el estudio, esta tarea consistió en hacer operativos los conceptos y elementos del problema estudiado, se resaltan: el tipo, que son las características diferenciales de la investigación, el nivel que es buscar o encontrar las relaciones de causa-efecto que se dan entre los hechos a objeto de conocerlos con mayor profundidad, el diseño es el plan general, es una planificación compendiada de lo que se debe hacer para lograr los objetivos del estudio de la investigación.

Igualmente se detallan la población y la muestra, que es el conjunto total de individuos, objetos o medidas que poseen algunas características comunes observables en un lugar y en un momento determinado, aunque varía en esta investigación la muestra es un subconjunto fielmente representativo, técnica e instrumento de recolección de datos, validez y confiabilidad del instrumento y procedimiento.

El Capítulo IV comprende el Análisis e Interpretación de los resultados donde se describen de manera no exhaustiva algunos elementos estadísticos útiles tanto para la organización y presentación de los mismos como para el análisis de los resultados de la investigación.

El Capítulo V Conclusiones y Recomendaciones esta parte final de la investigación remite a las conclusiones del estudio realizado, donde se da respuestas a interrogantes de la investigación, se hacen las respectivas sugerencias y se formula lineamientos del plan operativo del mismo.

CAPÍTULO I

EL PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN

1.1 Planteamiento del Problema

En los países latinoamericanos las personas con discapacidad motora se enfrentan a dificultades cada vez mayores para trasladarse de un lugar a otro, principalmente debido a las construcciones improvisadas y al incumplimiento de las leyes que regulan su accesibilidad y transitabilidad a los espacios públicos y privados.

Actualmente, según el informe de las Naciones Unidas, en el mundo existen más de 700 millones de personas que presentan algún tipo de discapacidad, lo cual va aumentando a medida que crece la población mundial. Además, el noventa por ciento de estas personas se encuentran en situación de pobreza, lo cual lleva día a día a enfrentarse a la discriminación y aislamiento. Esto ha traído como resultado el interés y preocupación de organismos internacionales por enfrentar la problemática y mejorar la calidad de vida de la población con discapacidad, como la Organización Mundial de la Salud y la Organización de las Naciones Unidas.

Ahora bien, la Organización Mundial de la Salud (c.p. Cáceres, 2004), define la discapacidad como:

Toda restricción o ausencia (debida a una deficiencia) de la capacidad de realizar una actividad en la forma o dentro del margen que se considera normal para cualquier ser humano. Se caracteriza por insuficiencias o excesos en el desempeño y comportamiento en una actividad rutinaria, que pueden ser temporales o permanentes, reversibles o irreversibles y progresivos o regresivos (p. 75).

Sin embargo, el proceso para definir la discapacidad ha sido complejo, debido a que este tema involucra conceptos como la justicia social, la igualdad, la participación, entre otras cosas. La Organización Mundial de la Salud y el Grupo del Banco Mundial han producido conjuntamente Informe mundial sobre la discapacidad, para proporcionar datos destinados a la formulación de políticas y programas

innovadores que mejoren las vidas de las personas con discapacidades y faciliten la aplicación de la Convención de Naciones Unidas sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad, que entró en vigor en mayo de 2008. Para 2001, la OMS realizó grandes avances al poder delimitar el significado y los tipos de discapacidad, deficiencias, limitación en la actividad o restricción en la participación; todos ellos incluidos bajo el concepto global de la Misma. Por otro lado, la Convención Interamericana para la eliminación de todas las formas de discriminación contra las personas con discapacidad de 1999 encargada de “promover, proteger y asegurar el goce pleno y en condiciones de igualdad de todos los derechos humanos y libertades fundamentales por todas las personas con discapacidad” considera a la discapacidad como “una deficiencia física, mental o sensorial, ya sea de naturaleza permanente o temporal, que limita la capacidad de ejercer una o más actividades esenciales de la vida diaria, que puede ser causada o agravada por el entorno económico y social” (Rosales, 2007).

Es por ello que resulta importante explicar qué se entiende por discapacidad, tal y como se establece actualmente en Venezuela según el planteamiento de la Ley para las Personas con Discapacidad (2007):

Artículo 5. Se entiende por discapacidad la condición compleja del ser humano constituida por factores biopsicosociales, que evidencia una disminución o supresión temporal o permanente, de algún 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 los 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 (Ley para las Personas con Discapacidad, 2007, p. 4-5).

Es importante aclarar la clasificación o los tipos que esta condición presenta. El Programa Nacional de Atención en Salud para las Personas con Discapacidad (PASDIS, s/f), puntualiza cinco tipos: la discapacidad física o motora, referida a las personas con movilidad reducida; la discapacidad sensorial, visual y/o auditiva, la

discapacidad psicosocial, caracterizada por alteraciones en el comportamiento y adaptación socio-emocional; y la discapacidad cognitiva o intelectual. Particularmente en esta investigación se abordará la discapacidad física o motora.

De acuerdo con Stang A., María F. (2011: 11) como lo señala la CEPAL, para la población con discapacidad motora que vive en sociedades caracterizadas por desigualdades estructurales es que está escasamente dotada de recursos materiales y simbólicos en las relaciones de fuerza y sentido entre los grupos sociales. Por lo tanto, una vez comprendida la definición y la clasificación de los niveles de esta condición, se debe entender a la discapacidad no “sólo como un atributo de la persona, sino como un complejo conjunto de condiciones, muchas de las cuales son creadas por el contexto/entorno social” (García, 2006, p. 64).

Al hablar de la exclusión de las personas con discapacidad motora del mercado laboral, hay que hablar de exclusión social. Estas personas, a menudo, encuentran barreras que les impiden hacerse de las herramientas necesarias para competir en el mercado de trabajo, por ejemplo: escasa o ninguna formación académica formal y laboral. Llegan al mercado y sumado a esto, asimilan el discurso y la manera en que son tratados en la familia como primera comunidad donde pueden, en algunos casos, ser percibidos como inferiores y tener actitudes de sobreprotección o en otros casos de abandono, estas barreras llamadas arquitectónica, en las edificaciones que dificulten, limiten o impidan el desenvolvimiento y uso seguro, autónomo, normal y cómodo de las personas en ellos.

Sin embargo, también hay personas con discapacidad motora que logran superar las percepciones negativas y peyorativas que hay en la sociedad sobre la discapacidad y se concentran en desarrollar sus habilidades y capacidades para entrar al mercado de trabajo. Lo anterior no significa que la sociedad o la empresa les ha incluido plenamente, más bien ha requerido un doble esfuerzo personal y familiar por traspasar esas barreras de la sociedad. Las barreras Físicas son todos aquellos obstáculos físicos, infranqueables, que limiten o impidan el normal desenvolvimiento o uso de los bienes y servicios por las personas

Identificar los mecanismos que no permiten la inclusión plena de las personas con discapacidad motora en el mercado laboral es el propósito fundamental de la presente investigación. Esto conlleva explorar más allá de las manifestaciones visibles los muros arquitectónicos, en la comunicación y la información, escaso o inexistente acceso a la educación y formación para dejar al descubierto aquellos mecanismos de exclusión social que, además, posibilitan la autoexclusión de las personas con discapacidad motora del mercado de trabajo formal.

Es necesario entonces abordar el tema de la inserción o inclusión de este colectivo humano en la sociedad. Como explica Somavia (2010), como representante de la Organización Internacional del Trabajo, OIT, la discapacidad se ha manifestado como un sinónimo de exclusión del mundo laboral y vida social, entre otras cosas, por lo que “el apoyo a la población con discapacidad se fundamenta en la necesidad de lograr el progreso social, desarrollo, ampliación de las oportunidades económicas y de realización mediante el aprendizaje social y la adopción de medidas de integración” (Amnistía Internacional, s/f).

La inserción laboral de las personas con capacidades laborales limitadas como la discapacidad motora debe ser promocionada, desde la inactividad o desde los centros ocupacionales o los centros de rehabilitación e integración social hacia el empleo protegido. Estos deben estar preparados para acogerlas y proporcionarles un empleo productivo y remunerado. En este sentido, Venezuela ha respondido a las transformaciones sociales que se han venido desarrollando en los últimos 30 años a nivel mundial, con ajustes y formulación de leyes que incorporan los derechos de las personas con discapacidad y que intentan propiciar su inserción en el campo educativo y laboral.

Las Políticas Públicas juegan un rol fundamental en el desarrollo económico de una Nación, ya que estas son un conjunto de lineamientos y decisiones que orientan la acción que va a permitir alcanzar determinados objetivos, es decir es un conjunto de acciones que atacan un problema en concreto y logran un objetivo específico. El término políticas públicas (PP), se asocia de inmediato con asuntos del gobierno y sistemas políticos o como actividades de las instituciones públicas, que van dirigidas

a tener una influencia determinada sobre la vida de los ciudadanos, para considerarse como pública tiene que haber sido generada, o al menos procesada en el marco de los procedimientos, instituciones y organizaciones gubernamentales.

Particularmente en Venezuela, el Estado es el encargado de velar por el diseño y administración de políticas que proporcionen estabilidad económica y permita la vinculación del sector privado con el gobierno. Visto de otro modo como una de las funciones del Estado, pero para que esto se lleve a cabo se necesitan reglas de juego claras y que sean cumplidas, lo que además implica que los compromisos adoptados por los encargados de la política pública sean creíbles.

Subirats (2012: 40), considera el término polisémico, bien sea, entendido en un campo de actividad (política social, política exterior); como medio para alcanzar fines (política a seguir en casos de conflicto); como conjunto de programas u objetivos que tiene el gobierno en un campo determinado (política energética); como resultado final, output o producto (el subsidio de paro, para paliar el desempleo); como outcome, impacto cierto sobre la realidad (política de vivienda); como proceso, secuencia de hechos y decisiones que buscan modificar una realidad (política sanitaria).

Esto, evidencia que las Políticas Públicas siempre se dirigen a una situación que requiere una intervención por parte del Estado, para lograr ciertas transferencias directas o indirectas a la sociedad. Pueden incluir orientaciones o contenidos, instrumentos o mecanismos, así como aspectos institucionales. Sin embargo en algunas podría faltar uno o más de los elementos mencionados, cuyos objetivos pueden ser confusos o meramente declarativos.

Venezuela posee una concepción estandarizada de productividad y unos espacios creados para el desempeño de personas con discapacidad; por tanto, es excluyente de estas, es una sociedad cuyas dinámicas estructurales y sociales debe permitir la inclusión a la diversidad de personas que la componen. La población con discapacidad es heterogénea, lo que implica formas de funcionamiento diverso.

Para aclarar las claves estructurales que la definen como fenómeno social en Venezuela debe tocarse el estudio de la discapacidad motora. Las investigaciones

preliminares de la autora, realizadas en tal sentido, evidencian que son pocas, la mayoría vienen de otros países. Sin embargo, se interpretan y reproducen desde la realidad. Si bien el común denominador es la exclusión y marginación de éste sector poblacional de las dinámicas sociales, económicas y culturales, se debe aterrizar y comprender cómo se configuran las mismas, en realidades específicas como la nuestra, que generan que ésta población quede fuera, por el sólo hecho de funcionar de modo diferente.

Las personas con discapacidad física o motora buscan lograr insertarse en mayor número que el resto de las personas con algún tipo de discapacidad (auditiva, visual, intelectual o mental). La integración laboral de las personas con discapacidad es un proceso en el cual se debe de tener un objetivo finalista, el empleo integrado en empresas normalizadas, es decir, empleo exactamente igual y en las mismas condiciones de tareas, sueldos y horarios que el de cualquier otro trabajador sin discapacidad, en empresas donde la proporción mayoritaria de empleados no tenga discapacidad alguna.

La Alcaldía de Caracas o Alcaldía Bolivariana Libertador se generan las políticas que permiten la incorporación integral de las comunidades, en el desarrollo político, económico y social del municipio. Promueven la participación y el protagonismo de las comunidades en la formación, ejecución y control de la gestión pública. Mejorar de forma progresiva la calidad de vida y bienestar del Ciudadano, mediante la prestación de los servicios necesarios, para garantizar el buen vivir de las caraqueñas y los caraqueños.

En función de ello es necesario tener claro contratar personal con discapacidad consiste en analizar tanto las instalaciones y lugar de trabajo donde se desempeñará la persona con condición como las habilidades requeridas para el puesto. Es un proceso similar al reclutamiento de cualquier persona sin discapacidad. El propósito específico es cubrir un puesto, no es asignar una actividad cualquiera a una persona con discapacidad. Se considera que la clave en este proceso está en evaluar las aptitudes más que las limitaciones.

El presente estudio se centrará en casos de personas con discapacidad física motora y su experiencia al hacer contacto con el mercado de trabajo, y en este caso en la Alcaldía Bolivariana Libertador en su ente Fundación Acción Social que tiene a personas con discapacidad física motora trabajando. Sin embargo, las personas con discapacidad física motora que tienen un empleo formal siguen siendo un número reducido y hablar de inclusión aún es muy aventurado por las condiciones y las barreras que se les presentan (actitudes negativas, transporte y edificios públicos inaccesibles, y falta de apoyo social).

De lo anteriormente expuesto, el problema de investigación al que se le busca dar respuesta se pudiera desprender la siguiente pregunta:

¿Cómo la Fundación de Acción Social de la Alcaldía de Caracas realiza los procesos de inserción laboral de personas con discapacidad motora?

Para lo cual se requiere resolver las siguientes interrogantes:

- ¿Cómo la Fundación de Acción Social de la Alcaldía de Caracas inserta a personas con discapacidad motora?
- ¿Cuáles buenas prácticas de la inserción laboral de personas con discapacidad motora pueden ser tomadas como ejemplo por parte de la Fundación de Acción Social de la Alcaldía de Caracas?
- ¿Cuáles planteamientos puede asumir la Fundación de Acción Social de la Alcaldía de Caracas para mejorar sustancialmente la inserción laboral de personas con discapacidad motora?
- ¿Cómo se puede concretar estos planteamientos?

Objetivos de la Investigación

1.2 Objetivo General

Evaluar como la Fundación de Acción Social de la Alcaldía de Caracas realiza la inserción laboral de personas con discapacidad motora

1.3 Objetivos Específicos

Diagnosticar como la Fundación Acción Social de la Alcaldía de Caracas inserta a personas con discapacidad motora como política pública.

Describir las buenas prácticas de la inserción laboral de personas con discapacidad motora de utilidad para la Fundación de Acción Social de la Alcaldía de Caracas.

Diseñar los lineamientos estratégicos de la Fundación de Acción Social de la Alcaldía de Caracas. Para mejorar sustancialmente la inserción laboral de personas con discapacidad motora.

Formular el plan operativo de la Fundación de Acción Social de la Alcaldía de Caracas para la inserción laboral de personas con discapacidad motora.

1.4 Justificación

El análisis de la situación de las personas con discapacidad en el mercado de trabajo ha cobrado especial relevancia en los últimos años, como una parte esencial (si no la más importante) de cualquier intento de aumentar la integración social. La importancia del tema radica en que este tipo de programas de integración, dirigido a las empresas, abordan las limitaciones físicas como una situación perfectamente compatible con la dinámica cotidiana del ser humano, incluyendo el desarrollo familiar y personal

Integrar a una persona con discapacidad a un ambiente de trabajo, es integrarlo a la comunidad, y mediante ello no solo se responde a una necesidad y derecho individual, en donde, cada uno de los miembros que la integran, tienen determinadas cualidades, valores, habilidades y conocimientos que los hacen únicos, particulares y potencialmente discriminantes. A través de la integración laboral se puede: (a) Posibilita la Integración física a través de la eliminación de barreras o distancias físicas que separan a las partes. (b) Posibilita la integración funcional, ya que apunta a la utilización de los recursos comunitarios sin restricciones. (c) Posibilita la apertura de los canales de comunicación y real inserción en un contexto social.

Existen cambios de enfoques y paradigmas para concebir la discapacidad: El énfasis ya no se pone en la deficiencia de la persona, sino en las barreras del entorno y se les reconoce como personas sujetas de derecho. El discurso de inclusión social cada vez va elevando su tono. Sin embargo, las manifestaciones visibles que excluyen a las personas con discapacidad están siempre presentes en la cotidianidad: barreras arquitectónicas, en el transporte, en la comunicación, jurídicas, administrativas, tecnológicas. El discurso de apertura e inclusión de las personas con discapacidad no se traduce en acciones concretas que eliminen las barreras existentes.

El punto de interés de la presente investigación está en identificar los mecanismos que están detrás de las manifestaciones visibles de exclusión social de las personas con discapacidad motora que no permite la inclusión plena en el mercado laboral.

La ubicación correcta de la gente en los puestos y el ambiente correcto, no sólo constituye una condición de funcionamiento eficaz de una empresa, sino que es un derecho también del que trabaja. La gente cuando puede ejercer sus derechos, busca o aspira a tener oportunidades de trabajo en un nivel que le permita el pleno uso y despliegue de sus capacidades y potencialidades.

Este trabajo busca permitir los mecanismos de exclusión presentes en el mercado laboral no se manifiestan de manera directa solo en el momento que la persona con discapacidad va a buscar trabajo. Se constata que esos mecanismos se configuran incluso fuera del mercado laboral: en la familia, en la escuela, en la comunidad, en construcciones sociales que marcan la actitud que la sociedad tiene y que no ha permitido realizar esos cambios estructurales necesarios para la inclusión plena y efectiva de la persona con discapacidad.

Si bien es cierto que los mecanismos se activan con mayor fuerza en el mercado laboral, también se configuran afuera de este, a través de dinámicas estructurales que se manifiestan en diferentes niveles y dinámicas de la sociedad y se pueden activar como mecanismo de exclusión en diferentes momentos de la vida de las personas con discapacidad. Es decir, identificar estos mecanismos permite mostrar que la exclusión de la persona con discapacidad motora, del mercado laboral, se configura no sólo

dentro de este, sino que está ligada a toda la dinámica social, económica y cultural del país.

Elaborar y ejecutar medidas que busquen atenuar la exclusión social de las personas con discapacidad motora o revertir esos mecanismos implica intervenir en diferentes niveles de la sociedad; que van desde cambios en la manera de comprender y aprender en torno de la discapacidad motora, políticas para la inclusión educativa y formación laboral, transporte accesible, cumplimientos de normativas, hasta la búsqueda de alternativas que permitan a la persona con discapacidad desarrollar sus capacidades productivas que no estén enmarcadas en un sistema estandarizado de producción, donde se pueda apostar a un proyecto alternativo que permita otra manera de organizar el trabajo, que responda más a la diversidad y a la realización de la persona.

En síntesis, el ámbito laboral da la posibilidad a las personas con discapacidad el desarrollo de proyectos personales, desplegar un rumbo, imprimir un sello personal en el mundo de lo real. Además, trabajar posibilita, dar expresión a la complejidad de los procesos mentales y, de esta forma ratificar los límites de la identidad que configuran la autoestima. Trabajar significa, la experiencia de relacionarse socialmente, ensayando y sosteniendo relaciones de colaboración en la tarea en equipo, ejerciendo autoridad y aceptando la de los otros, es por ello que se considera fundamental evaluar la inserción laboral de personas con discapacidad motora como política pública en la Fundación de Acción Social de la Alcaldía de Caracas.

CAPÍTULO II

APROXIMACIÓN AL MARCO TEÓRICO Y REFERENCIAL

El marco teórico o conceptual es el grupo central de conceptos y teorías que se utilizan para formular y desarrollar un argumento o tesis. Esto se refiere a las ideas básicas que forman la base, mientras que la revisión de literatura se refiere a los artículos, estudios y libros específicos que se utilizan dentro de la estructura predefinida. Tanto el marco teórico como la literatura que lo apoya son necesarios para desarrollar una tesis; al respecto Santalla (2006) define al marco teórico como “un cuerpo de ideas coherentes, viables, conceptuales y exhaustivas armadas lógicamente y sistemáticamente para proporcionar una explicación limitada acerca de las causas que expliquen un hecho o fenómeno” (p.71)

2.1 Antecedentes de la investigación

Los antecedentes de una investigación son fundamentales los textos o trabajos especiales de grado escritos previamente, en las que el autor basa su investigación o se apoya para exponer un nuevo conocimiento. Para elegir los antecedentes adecuados es preciso que el autor analice cada documento con el fin de extraer aportes significativos a su investigación, bien sea para enriquecerla, compararla o dar un paso a una nueva idea. Los documentos utilizados para sustentar esta investigación son los siguientes:

En la investigación de **Escobar (2014)**, titulada “**La inclusión de las Personas con Discapacidad en el mercado laboral colombiano, una acción conjunta**”, presentada en la Universidad Nacional de Colombia, para optar al título de Magister en Discapacidad e Inclusión Social. Esta investigación tuvo como objetivo identificar y analizar las estrategias para la inclusión laboral de Personas con Discapacidad presentes en la Política Pública Nacional de Discapacidad en Colombia. Se realizó un estudio documental basado en los referenciales global y sectorial de la política pública, relacionados con la concepción de discapacidad e inclusión laboral de Personas con Discapacidad. El estudio se abordó bajo la metodología de análisis de

contenido cualitativo; contempló 14 documentos legales y normativos, y un total de 42 unidades de análisis. Como resultado se evidenció que la concepción de discapacidad tuvo una tendencia hacia el modelo médico o rehabilitador, seguida del modelo biopsicosociales; además de una relación y evolución acorde entre las concepciones de discapacidad y la terminología para nombrar a la población objetivo. En relación con la inclusión laboral se encontraron estrategias propias del empleo protegido y del empleo abierto u ordinario, además de otras estrategias que emergieron del análisis. Se concluye que existe la necesidad de aunar esfuerzos que conlleven a la reglamentación e implementación de políticas y programas vigentes con el fin de lograr un tratamiento igualitario y equitativo para las Personas con Discapacidad.

La relación que se establece con la investigación está que orienta una comparación de las personas con discapacidad en la inserción laboral, además da una perspectiva a la investigadora para realizar el análisis de los resultados que se obtenga de la aplicación del instrumento para luego establecer conclusiones y recomendaciones acordes y necesidades del contexto.

“Caracterización Familiar de Pacientes Con Discapacidad Motora En Rehabilitación Del Hospital De Sonsonate Isss De Diciembre 2014-Enero 2015” presentado por Dra. Ana Gloria Esquivel De Arévalo, Dra. María Isabel Ramos De Guadrón en la Universidad de el Salvador. La Organización Mundial de la Salud estima que el porcentaje de personas con discapacidad motora varía en un rango de 7,5% al 10%. Es importante realizar un enfoque sistémico familiar en estos pacientes y proporcionar una visión rápida e integrada de los problemas biomédicos y psicosociales existentes, para ello se puede utilizar el Genograma, y así desarrollar a futuro planes educativos y terapia de familias a quienes lo ameriten.

Objetivo: Caracterizar a través del genograma el grupo familiar de pacientes con discapacidad motora en rehabilitación del Hospital Regional del ISSS Sonsonate para facilitar el enfoque sistémico familiar en la atención del paciente.

Materiales y Métodos: Se realizó un estudio descriptivo transversal en pacientes con discapacidad motora de Diciembre de 2014 a Enero de 2015; que se encontraban en rehabilitación en el área de fisioterapia del Hospital de Sonsonate ISSS .La muestra fue de 50 pacientes que asistieron a su terapia con al menos un miembro de la familia.

Resultados: De la población estudiada el 52% correspondió al sexo femenino, la discapacidad con mayor frecuencia encontrada fue secundaria a traumas y enfermedades degenerativas crónicas, el 38% de los pacientes estudiados fueron mayores de 50 años. En cuanto a escolaridad 76% de los pacientes habían completado un nivel básico en adelante, y de estos 18% fueron universitarios, de la población total el 70% estaban casados y 64% tenía un trabajo formal. La estructura nuclear se encontró en 34% de las familias, 46% en etapa de contracción. El 72% de los pacientes presentaron un riesgo moderado en la Escala de Holmes y Rahe.

El aporte que se extrae de esta investigación es el resultado que tendrá la adaptación de este tema con la investigación sin intervenir de manera radical en su esencia, además brinda herramientas teóricas para sustentar la investigación actual ampliando los conocimientos que se tengan sobre la temática en estudio.

“Mecanismos Implementados Por El Estado Venezolano Para Garantizar La Inserción Laboral De Las Personas Con Discapacidad Por Autor: Abg. María Francis Páez. 2015” de la Universidad del Zulia, señala que el presente estudio tuvo como finalidad el análisis de los mecanismos implementados por el Estado venezolano para garantizar la inserción laboral de las personas con discapacidad. La presente investigación es de carácter documental, según su análisis es de tipo descriptivo, y un diseño bibliográfico. La población objeto de estudio está constituida por documentos escritos, entre los cuales se destacan las leyes, tales como: Constitución Nacional de la República Bolivariana de Venezuela, Ley orgánica de trabajo y su reglamento, Ley para las personas con discapacidad, entre otras de carácter supranacionales que sirva de base para alcanzar los objetivos propuesto en esta investigación. El método utilizado fue la observación documental y

la técnica fue cualitativa, y se utiliza la hermenéutica jurídica, la exégesis y el análisis de contenido.

La aplicación de esta metodología permitió obtener como resultados la definición de discapacidad desde el punto de vista jurídico venezolano, el establecimiento de las sanciones administrativas por incumplimiento de la ley, la inspección y la prevención como procesos para la protección de la persona con discapacidad y la serie de mecanismos sociales y políticos establecidos por el Estado venezolano para la implementación de la ley objeto de estudio. Las conclusiones más destacadas se refieren a la definición de discapacidad desde el punto de vista jurídico partiendo de su carácter médico científico, el sistema sancionatorio preventivo de la ley para las personas con discapacidad y la efectividad de los mecanismos de tipo social y político desarrollados a nivel nacional y regional para lograr la efectiva inserción laboral de la persona con discapacidad.

Este trabajo permite obtener un punto de vista local, en cuanto a mecanismos universales para personas con discapacidad y su inserción dentro del ámbito laboral, lo que le dará una referencia a la investigadora para realizar un proceso de evaluación objetivo y con mayores herramientas para plantear conclusiones y recomendaciones.

“Mecanismos de exclusión de las personas con discapacidad del ámbito laboral” presentada por **Figueroa, Rubén Guillermo y Rodríguez Gómez, Guadalupe Margarita (2017)** de la Universidad de El salvador para optar al título de Magister en métodos y técnicas de investigación social, donde expone que en la presente investigación, se abordó el fenómeno de los mecanismos de exclusión de las personas con discapacidad del ámbito laboral a través de las experiencias de las personas con discapacidad física quienes logran acceder en mayor medida a un empleo, no obstante surgen elementos que son comunes y trascienden el resto de discapacidades.

Sin embargo, se hace la acotación que la población con discapacidad no es homogénea: incluye a personas con deficiencia física, sensorial, mental e intelectual. Cada discapacidad tiene sus propias características por lo que las manifestaciones de la exclusión pueden variar y adquirir matices diferenciados de acuerdo al tipo de

discapacidad. También habrá diferencias debidas a la edad de aparición, entre personas con deficiencias congénitas, personas con deficiencias adquiridas y personas con deficiencias a causa del envejecimiento. Otros elementos que se deben de tener en cuenta son la clase y género porque introducen otras aristas a considerar.

Los resultados de esta investigación han permitido concluir que para incidir y avanzar en los procesos de inclusión de las personas con discapacidad es necesario un abordaje integral del fenómeno, para ir minimizando la agudeza con que estos mecanismos se presentan y se activan en la persona. Si la lectura de la presente investigación logra contribuir en este sentido, nos damos por satisfechos con nuestro aporte cognitivo para la comprensión e intervención del fenómeno.

“Análisis y evaluación del plan de igualdad de oportunidades para las personas con discapacidad: aportes de la gerencia social para mejorar las políticas de discapacidad en el Perú” (2011). Presentado por Luis Miguel del Águila, Para optar el título de Magíster en Gerencia Social en la pontificia universidad católica del Perú. La presente investigación se ha propuesto la tarea de realizar un análisis y evaluación de la política peruana sobre discapacidad representada por el Plan de igualdad de oportunidades para personas con discapacidad (PIO), en sus dos versiones la del año 2003 y la del año 2008 con el objeto de encontrar las razones o causas por las cuales el PIO no está teniendo todavía un impacto significativo para reducir los niveles de pobreza y exclusión de los peruanos con discapacidad.

Para ello se busca identificar las fallas o errores que pueden haberse presentado, o que se mantienen, a nivel del diseño, implementación, monitoreo y evaluación del PIO, analizando para ello las condiciones o factores técnicos, institucionales, políticos, de liderazgo e involucramiento de los diversos actores etc., en que el PIO se desarrolla, determinando de esta manera sus niveles de consenso y legitimidad. El propósito del trabajo es mostrar por un lado la importancia que tiene para la función pública y de gobierno la práctica de las evaluaciones permanentes de las políticas sociales como una forma de contribuir al mejoramiento gradual de estas. De otro lado

se pone énfasis en las políticas de discapacidad por constituir este grupo poblacional uno de los sectores más pobres, vulnerables y excluidos de la sociedad peruana.

En este sentido y considerando que nuestro país está experimentando un importante crecimiento económico pero sin reducir de manera significativa la pobreza extrema, resulta necesario tomar medidas para cerrar las brechas de la desigualdad y la exclusión a fin de que este crecimiento genere beneficios equitativos a todos los sectores de la sociedad sobre la base del desarrollo humano y del capital social de los mismos. Para lograr un verdadero éxito en esto nosotros proponemos que debemos comenzar por incluir y beneficiar a los sectores de la población más pobres y excluidos, entre los cuales se encuentran las personas con discapacidad.

En el caso de las políticas de discapacidad se trata de mostrar que estas no podrán alcanzar sus objetivos y los impactos deseados a menos que se entienda que las desventajas que afectan a las personas con discapacidad no se encuentran tanto en sus deficiencias personales sino más bien y principalmente en las barreras físicas y mentales (actitudes, prejuicios, discriminación) que la sociedad y el Estado construyen, sin ser claramente conscientes de ello, es decir, en los errores de diseño y en la construcción de los aspectos físicos y sociales de la infraestructura y de los procedimientos de la sociedad y del Estado.

Esto implica entender cabalmente el cambio de paradigmas que ha significado el paso del modelo médico al modelo social de la discapacidad, con los efectos que esto trae en las políticas públicas. La metodología de carácter cualitativo que hemos desarrollado se ha centrado en la utilización de instrumentos de recolección de información tales como cuestionarios, entrevistas y sobre todo revisión documental.

El trabajo concluye identificando los errores detectados en el proceso de diseño, implementación, monitoreo y evaluación del PÍO y proponiendo a partir de allí, como recomendaciones, efectuar los cambios que se requieren para asegurar una aplicación eficiente y eficaz del Plan de igualdad de oportunidades, sobre la base de mecanismos idóneos de participación, así como de construcción de consensos y legitimidad.

2.2 Una aproximación sobre Inserción Laboral y la Discapacidad

La Discapacidad

A lo largo de la historia se han realizado incontables trabajos con la intención de lograr igualdad y verdadera integración social de todos los seres humanos, debido a estas propuestas se han desarrollado políticas, programas y proyectos de diversos organismos que pretenden alcanzar el mismo objetivo. Sin embargo no ha sido una característica de todas las épocas que ha vivido el ser humano. Según Aramayo (2005) la historia de las civilizaciones ha estado caracterizada por muy poca conciencia ante la situación de discapacidad.

En el caso del periodo comprendido desde la sociedad griega hasta la edad media, se rendía culto a la perfección corporal, por lo que, alguna imperfección era considerada un castigo divino. Las primeras modificaciones en la manera de percibir a las personas con discapacidad fueron dadas con la llegada de revolución francesa y su arraigo hacia la libertad e igualdad. Fue hasta el siglo XIX, cuando se conoce la discapacidad en su concepción actual.

Se reconocen como personas con discapacidad: Las sordas, las ciegas, las sordas/ciegas, las que tienen disfunciones visuales, auditivas, intelectuales, motoras de cualquier tipo, alteraciones de la integración y la capacidad cognoscitiva, las de baja talla, las autistas y con cualesquiera combinaciones de algunas de las disfunciones o ausencias mencionadas, y quienes padezcan alguna enfermedad o trastorno discapacitantes, científica, técnica y profesionalmente calificadas, de acuerdo con la Clasificación Internacional del Funcionamiento, la Discapacidad y la Salud de la Organización Mundial de la Salud.

Para Montero (2003) la discapacidad es definida como una deficiencia física, mental o sensorial, ya sea de naturaleza permanente o temporal, que limita la capacidad de ejercer una o más actividades esenciales de la vida diaria, que puede ser causada o agravada por el entorno económico o social.

Se considera que la definición dada por la Ley para las Personas con Discapacidad (Asamblea Nacional 2007) es la más completa, ya que incluye una lista más detallada de elementos considerados discapacitantes. Adicionalmente, especifica que la discapacidad no es establecida de manera subjetiva sino definida por personas calificadas bajo ciertos criterios establecidos.

Actualmente, existe en teoría, una doble clasificación, por un lado se establece la discapacidad como una condición exclusivamente de salud a la que se le conoce como Modelo de Discapacidad, y también se analiza la discapacidad desde el efecto que tiene en las relaciones interpersonales, a esta clasificación se le conoce como Modelo Social de Discapacidad. A fines de los años 70, la Organización Mundial de la salud se encargó de definir el Modelo Medico de Discapacidad, como señala Pestana Correia (2010) "estableció la Clasificación Internacional de Deficiencias Discapacidades y Minusvalías (CIDDIM), en la que se definen los conceptos de "deficiencia" "discapacidad" y "minusvalía", que permitieron definir lineal la condición de discapacidad de una persona.

Esta clasificación permite identificar claramente la visión medica de las personas con discapacidad, definiéndola como toda restricción o ausencia de la capacidad de realizar una actividad en la forma o dentro del margen que se considere normal para un ser humano generando desventaja al individuo al que afecta la deficiencia.

Como lo explica Trujillo (2012), en su estudio sobre la experiencia de la inserción laboral de personas con discapacidad adquiere un carácter multidimensional en su concepto debido a que responde a las elaboraciones que sobre ella realizan los distintos actores que viven y conviven con la discapacidad y que resultan de las diversas interpretaciones culturales sujetas a sus particulares condiciones contextuales e históricas" (p.13).

Uno de los principales y más conocidos conceptos de discapacidad es el dado por la Organización Mundial de la Salud (2001), quienes la definen como "la pérdida de la capacidad funcional secundaria, con déficit en un órgano o función y que trae

como consecuencia una minusvalía en el funcionamiento y capacidad para afrontar las demandas cotidianas del entorno social”(s/p).

Clasificaciones de la discapacidad

En el año 2001, la OMS publica una nueva clasificación internacional para la descripción de todos los estados relacionados de la salud, llamada clasificación Internacional de Funcionamiento, la discapacidad y la Salud (CIF). Esta viene a sustituir a la de 1980: Clasificación Internacional de Deficiencias, Discapacidades Y Minusvalías (CIDD-1). Esta nueva clasificación define también algunos elementos de la salud del bienestar como la educación y el trabajo (Calvo, Martin y Sánchez, s/f).la antigua clasificación CIDD-1, proponía el esquema Enfermedad, Deficiencia, Discapacidad, Minusvalía (Abellán, 2000)

- Enfermedad: Situación intrínseca que abarca cualquier tipo de enfermedad, trastorno o accidente.
- Deficiencia: Las deficiencias representan una desviación de la “norma” generalmente aceptada en relación al estado biomédico del cuerpo y sus funciones. La definición de sus componentes la llevan a cabo personas capacitadas para juzgar el funcionamiento físico y mental de acuerdo con las normas generalmente aceptadas.
- Discapacidad Toda restricción o ausencia (debida a una deficiencia) de la capacidad de realizar una actividad en la forma o dentro del margen que se considera normal para un ser humano de la deficiencia en el individuo y con una repercusión directa en su capacidad de realizar actividades en los términos considerados normales para cualquier sujeto de sus características (edad, género, entre otros.).
- Minusvalía: Situación desventajosa para un individuo determinado, consecuencia de una deficiencia o discapacidad que limita o impide el desempeño de un rol que es normal en su casa, en función de la edad, sexo, factores sociales y cultural Socialización de la problemática causada en un sujeto por las consecuencias de una enfermedad manifestada a través de la deficiencia y/o discapacidad y que afecte al desempeño de rol social que le es propio. (Abellán, 2000)

La CIF ha pasado de ser una clasificación de “consecuencias de enfermedades” (versión de 1980) a una clasificación de “componentes de salud”. Los “componentes de salud” identifican los constituyentes de la salud, mientras que las “consecuencias” se refieren al efecto debido a las enfermedades u otras condiciones de salud. Así, la CIF adopta una posición neutral en relación con la etiología, de manera que queda en manos de los investigadores desarrollar relaciones causales utilizando los métodos científicos apropiados. De forma similar, este planteamiento es también diferente del abordaje basado en los “determinantes de salud” o en los “factores de riesgo”. Para facilitar el estudio de los “determinantes” o “factores de riesgo”, la CIF incluye una lista de factores ambientales que describen el contexto en el que vive el individuo.

En Venezuela, la historia referente a la consideración de la discapacidad es muy reciente, se inició en la década de los 30 con la generación de grupo de personas con discapacidad y llevo a la creación de escuelas especiales. En el año 1999, la constitución de la república bolivariana de Venezuela, hace mención de la garantía de la autonomía funcional de los seres humanos con discapacidad o necesidades especiales y consagra, la igualdad de derechos para todos los ciudadanos, sin ningún tipo de discriminación, considerando así a las personas con discapacidad.

Lo que permitió tener una concepción de persona con discapacidad como un sujeto de derechos y deberes que es libre de participar activamente, tomar sus propias decisiones y ser actor protagónico en la sociedad.

En el año 2007, se genera la ley para las personas con discapacidad, en ella se define el término discapacidad en el artículo 5 como:

Se entiende por discapacidad la condición compleja del ser humano Constituida por factores bio-psicosociales, que evidencia una disminución, 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”. (LPD, 2007).

Además, define a las personas con discapacidad, en el artículo 6, como:

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.

Se reconocen como personas con discapacidad: Las sordas, las ciegas, las sordo ciegas, las que tienen disfunciones visuales, auditivas, intelectuales, motoras de cualquier tipo, alteraciones de la integración y la capacidad cognoscitiva, las de baja talla, las autistas y con cualesquiera combinaciones de algunas de las disfunciones o ausencias mencionadas, y quienes padezcan alguna enfermedad o trastorno discapacitantes, científica, técnica y profesionalmente calificadas, de acuerdo con la Clasificación Internacional del Funcionamiento, la Discapacidad y la Salud de la Organización Mundial de la Salud”. (LPD, 2007).

Modelos de discapacidad

De acuerdo con Disability World (Seelman, 2004), existen cuatro modelos relacionado con la discapacidad:

- 1.1 El modelo tradicional: está basado en conocimientos, prácticas y opiniones que han sido determinadas por la cultura y la religión de determinados lugares. Ciertos factores como la organización social, la cosmología, entre otros, van a influenciar a la cultura por lo que las personas con discapacidad son por completo rechazadas. El relativismo cultural es el sesgo del modelo tradicional en la discapacidad, en donde no existen conocimientos objetivos que estén basados en la ciencia.
- 1.2 El modelo médico: está basado en la condición clínica del individuo, es decir, en las prácticas científicas, especialmente en la base del conocimiento médico y de la salud. Para este modelo, el llamado

“problema” se encuentra ubicado en el cuerpo del individuo con discapacidad siendo su contexto la clínica o la institución. Las personas con discapacidad van a ser tomadas como pacientes y es de esta manera que la discapacidad se reduce únicamente a un nivel de deficiencia. Los factores sociales no forman parte de la base de los conocimientos de este modelo.

1.3 El modelo social: este modelo está basado en los conocimientos y aprendizajes que provienen de opiniones, experiencias y prácticas de los individuos con discapacidad. Ubica el problema en la sociedad, en vez de hacerlo en el individuo con discapacidad, como hacía el modelo médico. Concibe a la discapacidad como una diversidad de funciones en donde los individuos van a asumir distintos papeles, teniendo autoridad y pudiendo defender sus derechos dado que se demuestra la importancia de la expresión y participación plena de los individuos con discapacidad en todos los aspectos: educación, empleo y vida ciudadana.

1.4 El modelo de integración: este modelo tiene una base muy amplia en donde se incluyen las ciencias médicas y las experiencias de los individuos con discapacidad, es decir, se unen las bases de los modelos médico y social ya que parte de la idea de que la persona con discapacidad tiene muchos papeles o roles, como el de ciudadano y el del paciente.

Los componentes de la CIF, explicados anteriormente, proponen una clasificación más amplia de los componentes de la discapacidad, que puede verse como un modelo de integración.

Tipos de discapacidad según Programa Nacional de Atención en Salud para las Personas con Discapacidad

El Programa Nacional de Atención en Salud para las Personas con Discapacidad contempla lo siguientes tipos de discapacidad:

Discapacidad física: Comúnmente conocida como discapacidad motora, describe a las personas con movilidad reducida, que por su condición física tienen limitadas temporal o de forma permanente las posibilidades de desplazarse. Las discapacidades físicas afectan a las extremidades y/o al aparato locomotor. Se producen por malformaciones o anomalías físicas (ya sean de nacimiento o fruto de alguna enfermedad o accidente), y también por fallos en el sistema nervioso que ocasionen parálisis de extremidades (paraplejias, hemiplejias, tetraplejia). Alguien en silla de ruedas es un discapacitado físico.

Discapacidad sensorial visual: se refiere a las dificultades de percepción debido a una limitación de capacidades sensitivas, principalmente las visuales. Se consideran bajo esta condición a las personas ciegas o con baja visión.

Discapacidad sensorial auditiva: se refiere a la disminución o pérdida total de la audición, por lo cual se puede dificultar la expresión de forma verbal.

Déficit cognitivo: se caracteriza por limitaciones en el desempeño intelectual, es decir, de las funciones mentales superiores: razonamiento, lenguaje, memoria, percepción, entre otras, y describe también un ritmo más lento de aprendizaje. Puede coexistir con limitaciones en las habilidades adaptativas: de comunicación, escolaridad, ocio y autonomía. Bajo esta condición se considera a las personas con síndrome de Down, con parálisis cerebral o dentro del espectro autista en el caso en que la condición genere dificultades de aprendizaje o nivel de funcionamiento cognitivo inferior. Las adaptaciones para su integración y ayuda se basan en la comunicación para las instrucciones, planificación y apoyos en la enseñanza y en la ejecución de actividades sociales, educativas y laborales.

Discapacidad Psicosocial: se refiere a las alteraciones en el comportamiento y adaptación socioemocional de las personas bajo esta condición, dificultando su actividad y participación. En este grupo se consideran actualmente a las personas con trastornos psiquiátricos o neurológicos.

Discapacidad Múltiple: cuando la condición involucra dos o más discapacidades.

Situación actual de la discapacidad en Venezuela

En Venezuela, la legislación sobre discapacidad dio sus pinitos en 1993 con la “Ley de Integración de las Personas Incapacitadas” (LIPI) pero los avances por la integración comenzaron a concretarse a partir de los años 2005/2006 con la firma de convenios internacionales y la discusión y aprobación de una nueva “Ley Para Personas Para Personas Con Discapacidad” (LPCD) más acorde con el reclamo de un colectivo que parecía inexistente. Por iniciativa del Presidente de la República, Hugo Chávez Frías, el Consejo Nacional Para Las Personas Con Discapacidad esgrimió las armas de la justicia social logrando cambiar paradigmas; quizá el primer compromiso

de su Presidenta, Ludyt Ramírez, y su equipo fue sacar de la invisibilidad a las Personas con Discapacidad, lo cual ha venido logrando con éxito.

Entre los grupos más vulnerables de la población venezolana se encuentra el de las personas con discapacidad, pues a lo largo de los años han sido tradicionalmente relegados de los distintos ámbitos de la vida socioproductiva del país; esta exclusión lleva consigo la privación de derechos fundamentales, tales como: educación, trabajo, igualdad, equiparación de oportunidades, no discriminación e inclusión, entre otros, los cuales constituyen la base para un desarrollo integral.

A pesar de la vigencia en Venezuela de un régimen jurídico que establece la obligatoriedad de Estado para la generación de condiciones y oportunidades que permitan la participación activa de las personas con discapacidad en todos los aspectos de la vida social, y que existen además instituciones públicas que han promovido acciones y abierto espacios para iniciar procesos de inclusión, desafortunadamente aún se siguen evidenciando diversas formas de discriminación (Pestana, 2005).

En Venezuela, distintos organismos se han dedicado a la conceptualización de la discapacidad. En el Informe regional de las Américas (2014), mencionan la red Internacional sobre discapacidad, donde señalan que “no existe una sola definición de discapacidad. Las distintas entidades y leyes utilizan sus propias definiciones. No obstante todas ellas tienen en común la característica de concentrarse en las deficiencias” (Pestana, 2014, p 14).

Una de las acciones enérgicas del gobierno venezolano ha sido la implementación de una serie de políticas públicas con contenido social, denominadas Misiones, destinadas a distintos sectores de la población que han sido marginados de la protección social del Estado, dentro de esos grupos destaca el de las personas con discapacidad, quienes a lo largo de la historia han luchado por el reconocimiento de sus derechos fundamentales.

Entre esos programas sociales destaca, en primer término, la Misión José Gregorio Hernández, creada el 15 de marzo del 2008 con el fin de profundizar las

políticas dirigidas a brindar salud integral, gratuita y de calidad a todas las personas con discapacidad del país.

Dicha Misión se fundamenta en el artículo 81 de la CRBV, y tiene como objetivo llevar atención primaria a todas las personas que padezcan algún tipo de discapacidad. Para ello, los médicos y especialistas hacen un estudio para determinar las causas de su problemática, en caso de causas genéticas y/o hereditarias se aplican programas preventivos. En segunda instancia, se ponen en marcha estrategias de atención, tanto para el afectado como para su familia y entorno social.

Esta Misión tiene cuatro objetivos a cumplir, a) el diagnóstico de la población con algún tipo de discapacidad; b) la determinación de las necesidades fundamentales de la persona y su núcleo familiar; c) el diseño de programas de atención inmediata y d) el trabajo social.

Ahora bien, según el informe de diagnóstico de la Misión José Gregorio Hernández, presentado por la viceministra de Salud de Cuba, Marcia Cobas (2008), a un año después de creada esta Misión, arrojaba los siguientes resultados: 330 mil casos estudiados de personas que padecen de alguna discapacidad.

En segundo término, según los resultados del diagnóstico realizado, 128.836 personas padecían discapacidad físico-motora (problemas de movimiento), de las cuales 9.311 eran niños entre 0 y 14 años; 99.383 personas padecían algún tipo de discapacidad intelectual; 29.068 personas padecían discapacidad auditiva, de las cuales 5.508 son niños; 28.729 personas padecían discapacidad visual, de ellas, 2.080 son niños; Además, 22.661 personas padecían discapacidad mental (problemas como psicosis, esquizofrenia, entre otros.); 22.256 personas padecían discapacidad múltiple, es decir, acumulaban más de una discapacidad. De ellas, 642 eran niños; 13.478 personas padecían síndrome de Down, de las que 5.660 eran niños; 5.629 personas padecían insuficiencia renal crónica, de las que 112 eran niños.

Cabe mencionar la puesta en funcionamiento de un Centro Nacional de Genética denominado “José Gregorio Hernández”, inaugurado el 15 de octubre de 2009. Este centro forma parte de los esfuerzos de la Misión José Gregorio Hernández, para atender de forma integral, enfermedades y discapacidades de origen genético.

En tercer lugar, también como parte de la Misión José Gregorio Hernández, fue creada en el año 2009, la “Operación Todos y Todas a la Escuela”, que consiste en la construcción en todo el país de 383 aulas integradas para insertar en el sistema educativo a 3.844 niños y niñas con discapacidad.

Ahora bien, cabe señalar que estas políticas, a pesar de solucionar diversos problemas, han sido muy criticadas por su ineficacia y carácter populista, no llegando a solventar el problema de raíz, puesto que a la persona con discapacidad se le brinda una protección social mediante un carácter asistencial y no como un sujeto de derecho, pues básicamente se les brinda, la mayoría de las veces, dádivas más no herramientas para su pleno desarrollo y superación personal.

Modelo venezolano sobre la discapacidad

Aramayo (2005) afirma que Venezuela no existe un modelo de integración como tal ya que sigue en vigencia el modelo médico cuya validez no se tiende a cuestionar porque se sigue considerando un modelo necesario debido a que” el origen primario de la discapacidad es y seguirá siendo un daño o déficit orgánico ligado a trastornos congénitos, o adquiridos por enfermedades, accidentes u otras situaciones fortuitas”(p-192), sin embargo, es importante destacar la necesidad de trabajar con las perspectivas del modelo médico aunadas a las de un modelo social, perspectivas que no son necesariamente excluyentes.

Con fines de definir de manera resumida el termino discapacidad, se puede acudir a Aramayo (2005), autor reconocido por una amplia trayectoria en el desarrollo de trabajos referentes a la discapacidad, el autor se refiere al termino como “toda restricción o ausencia debida a una deficiencia de la capacidad de realizar una actividad en la forma o dentro del margen que consideren normal para el ser humano”.

En este sentido para que esto se logre es obligatorio que se reestructuren los servicios ofrecidos en los programa para personas con discapacidad, hecho que trasciende de las gestiones del gobierno pues es necesario que forme parte de los planes nacionales de desarrollo debido a que la naturaleza de la discapacidad va más allá de lo personal, convirtiéndose en una problemática social. (Aramayo, 2005).

El mismo autor señala que en la actualidad, se justifica un modelo social que explique los lineamientos y criterios necesarios para ese cambio, ya que al ser establecidos como premisas básicas la discapacidad se verá como un problema del estado (no del gobierno) en donde todas las instituciones interrelacionadas deberán aprender a funcionar como con la formación de redes de apoyo y colectivos de individuos con discapacidad, garantizando que habrá un cambio en la sociedad, estando está más informado y educada en cuando al respecto de los derechos de las personas con discapacidad, reconociéndolos como personas con dignidad.

Viéndolo de esta forma, el modelo social que se necesita en la realidad venezolana no será únicamente una aspiración teórica, sino más bien una guía a seguir que le dará un nuevo concepto a la discapacidad y cuyos principios y retos sean exigentes para que, al cumplirse, puedan cambiar las condiciones de vida que tiene estas personas, logrando una sociedad menos hostil, con mayores oportunidades de participación e inclusión. (Aramayo, 2005).

Inserción Laboral

La integración es una función continua, aunque en algunos períodos no se realice selección alguna. Incluye la evaluación de posibles candidatos y la conformación de expedientes para futuras contrataciones. La integración de personal comprende tres fases: reclutamiento, selección y la inducción.

Münch (2005) considera en términos generales la integración como: “el proceso a través del cual se convoca, elige e introduce a las personas más adecuadas de acuerdo con los requerimientos de la organización”. Continúa el autor exponiendo que la integración es fundamental ya que implica el reclutamiento, selección y la introducción del capital humano idóneo a las necesidades de la empresa. Esta función comprende la elección de las fuentes de recursos humanos que cumplan los requisitos exigidos por la organización, la utilización de medios efectivos para atraer candidatos en un número suficiente y la selección del personal.

Fernández (2005) menciona que la empresa constituye una organización social, compuesta de individuos que se interrelacionan entre sí, con un objetivo en común.

La forma en la que cada uno de sus miembros se relacione con los demás y su sentimiento de integración dentro del grupo resultará determinante en la definición de la calidad de vida laboral.

De acuerdo a Dessler y Valera (2011),

En cierta medida, los cambios demográficos y la globalización están desafiando los aspectos que motivaron las leyes relativas a la igualdad en el empleo. En otras palabras, los empleadores no tienen más opción que fomentar una mayor diversidad de trabajadores. (p.61)

Fase de Reclutamiento

Según Münch (2005), el reclutamiento es un conjunto de actividades cuya finalidad es la de atraer candidatos debidamente calificados y que reúnan los requisitos para ocupar puestos dentro de la organización. Es un medio con el cual la organización divulga y ofrece sus requerimientos de personal al mercado de trabajo. Para ser eficaz, el reclutamiento debe atraer candidatos suficientes para proceder adecuadamente con la selección.

Según Dessler y Valera (2011), el reclutamiento no sólo se realiza colocando anuncios o contactar a las agencias para su colocación. Las actividades de reclutamiento deben estar enmarcadas en términos de los planes estratégicos del ente. Asimismo, comentan los autores que con los nuevos enfoques contra la discriminación sistémica, los empleadores necesitan reevaluar sus estrategias de reclutamiento.

Chiavenato (2007) define el reclutamiento como “un conjunto de técnicas y procedimientos orientados a atraer candidatos potencialmente calificados y capaces de ocupar cargos dentro de la organización”. Básicamente es un sistema por medio del cual la organización divulga y ofrece al mercado de Recurso Humano, la oportunidad de empleo que pretende llenar.

Fase de Selección

Para Chiavenato (2007), “la selección de personal forma parte del proceso de integración de recursos humanos y es el paso que sigue al reclutamiento”. El

reclutamiento y la selección de recursos humanos debe ser considerado en dos fases de un mismo proceso: el ingreso de recursos humanos a la organización. Si el reclutamiento es una actividad de divulgación, de llamar la atención, de incrementar la entrada y, por lo tanto, una actividad positiva de invitación, la selección es una actividad de oposición, de elección de escoger y decidir, de clasificación, de filtrar la entrada y por lo tanto, de restringirla, la selección busca solucionar dos problemas básicos: adecuación de la persona al trabajo y la eficiencia y eficacia de la persona en el puesto.

Münch (2005) define la selección de personal como un conjunto de etapas y técnicas mediante las cuales se realiza una evaluación de las características y aptitudes de los candidatos para determinar cuál cumple con los requisitos y elegir al personal idóneo.

Bohlander y otros (2004) definen la selección como el proceso de elegir individuos que tienen cualidades importantes para cubrir vacantes existentes o proyectadas. Asimismo comentan que las leyes sobre la igualdad de oportunidades en el empleo exigen que los administradores ofrezcan las mismas oportunidades para todos los solicitantes y a los empleados. Si las leyes son, en general, una política para que no haya discriminación, la acción afirmativa exige que los patrones analicen su plantilla de trabajadores y elaboren un plan de acción para corregir las áreas donde existe o existió discriminación. La acción afirmativa se logra cuando las organizaciones adoptan lineamiento y determinan metas específicas para garantizar que su población trabajadora es equilibrada y representativa.

Se observa que lo planteado por los autores de esta etapa es crítica en el proceso de inserción, pues constituye la fase de descarte de los individuos aspirantes a un puesto de trabajo. Se considera fundamental el comentario emitido por Bohlander y otros (2004), que analiza lo fundamental que es para las organizaciones revisar su grado de cumplimiento y garantizar que se tiene la cuota establecida por ley. Para esto deben elaborarse planes de acción para corregir cualquier desviación y deben estar bien establecidos cuáles son las pruebas, exámenes y entrevistas que serán

aplicadas para cumplir los requisitos de un puesto de trabajo específico, sin que corra en riesgo generar desventajas a las personas con discapacidad.

Fase de Diseño de Puesto de Trabajo

Desde el enfoque de Münch (2005), el análisis del puesto es visto como “la descripción detallada del conjunto de actividades y requerimientos para desempeñar una unidad de trabajo específica e impersonal”.

Chiavenato (2007) determina al diseño del puesto como “la especificación del contenido del puesto, de los métodos de trabajo y de las relaciones con los demás puestos, con objeto de satisfacer los requisitos tecnológicos, organizacionales y sociales, así como los requisitos personales de su ocupante”. En el fondo, el diseño de puestos es la forma en que los administradores protegen los puestos individuales y los combinan para formar unidades, departamentos y organizaciones.

Bohlander y otros (2004) conceptualizan el diseño de puestos como “la actividad que se deriva del análisis de posiciones y que la mejora a través de aspectos tecnológicos y humanos para resaltar la eficiencia organizacional y la satisfacción laboral del empleado”.

Esta investigación se inclina por lo propuesto por Bohlander y otros, y considera este proceso clave y fundamental en el proceso de inserción laboral, ya que el análisis de puesto será utilizado durante el proceso de selección. Si se colocan requisitos que no son necesarios para el cumplimiento de las tareas en el análisis, este generará el principio de mayor exclusión en el momento de la selección.

Además, debe tomarse en cuenta el proceso de análisis del puesto los principios de diseño del puesto que garanticen las condiciones de trabajo adecuadas para desempeñarlo, es por esto que entre los elementos a estimar se encuentran los principios de ergonomía que ajustan los puestos de trabajo a las características individuales, que debe ser más estricto cuando se analizan puestos de trabajos a ser ocupados por personas con discapacidad.

Fase de Formación

Según la Ley para las Personas con Discapacidad (2007) la formación del trabajo se establece por medio de los siguientes artículos:

“Artículo 26. El ministerio con competencia en materia de trabajo, con la participación del ministerio con competencia en materia de desarrollo social, formulará políticas sobre formación para el trabajo, empleo, inserción y reinserción laboral, readaptación profesional y reorientación ocupacional para personas con discapacidad, y lo que correspondan a los servicios de orientación laboral, promoción de oportunidades de empleo, colocación y conservación de empleo para personas con discapacidad.

Artículo 27. El Estado, a través de los ministerios con competencia en materia del trabajo, educación y deportes, economía popular y cultura, además de otras organizaciones sociales creadas para promover la educación, capacitación y formación para el trabajo, establecerán programas permanentes, cursos y talleres para la participación de personas con discapacidad, previa adecuación de sus métodos de enseñanza al tipo de discapacidad que corresponda” (Asamblea Nacional, 2007).

Según Dessler y Valera (2011), la capacitación tiene un papel vital creciente en la implementación de los planes estratégicos de la organización. Los programas de capacitación y desarrollo consisten en cinco pasos, como se resume en el cuadro 1:

Cuadro 1. Los cinco pasos en el proceso de capacitación y desarrollo

Diagnóstico de necesidades	Identificar habilidades específicas necesarias para mejorar el desempeño y la productividad. Asegurar que el programa será adecuado para niveles de educación, experiencia y habilidades específicos de los aprendices. Establecer los objetivos de la capacitación.
Diseño didáctico	Compilar objetivos, métodos, medios audiovisuales, descripción y secuencia de contenido, ejemplos, ejercicios y actividades de la capacitación. Organizarlos en un plan de estudio. Asegurarse de que todos los materiales, como las guías de los instructores y los manuales de los aprendices, se complementen entre sí, estén escritos con claridad y se fusionen en un programa de capacitación unificado que

	tenga sentido en términos de los objetivos de aprendizaje establecidos. El proceso generalmente da como resultado un manual de capacitación, el cual suele contener la descripción del puesto de trabajo del aprendiz, un bosquejo del programa de capacitación y una descripción escrita de lo que se espera que aquel aprenda, así como (posiblemente) muchos auto exámenes breves
Validación	Presentar y validar la capacitación frente a una audiencia representativa. Las revisiones finales se basan en los resultados pilotos para garantizar la efectividad del programa.
Implementación	Cuando sea factible, usar un taller de “capacitar al instructor” que se enfoque en la presentación del conocimiento y las habilidades, además del contenido de la capacitación. Luego se implementa el programa de capacitación.
Evaluación	Valorar las reacciones, el aprendizaje, el comportamiento y/o los resultados de los aprendices.

Fuente: Dessler y Valera (2011).

En cuanto a Münch (2005), la autora define la capacitación a la educación que se imparte en la organización con la finalidad de desarrollar habilidades, destrezas y competencias en el trabajo

Para Chiavenato (2007) la capacitación es vista como un proceso educativo a corto plazo,

Aplicado de manera sistemática y organizada, por medio del cual las personas adquieren conocimientos, desarrollan habilidades y competencias en función de objetivos definidos. La capacitación entraña la transmisión de conocimientos específicos relativos al trabajo, actitudes frente a aspectos de la organización, de la tarea y del ambiente, así como de habilidades y competencias. (p.77)

En este análisis se coincide con el punto de vista del último autor citado en cuanto al proceso de formación no sólo como herramienta de aprendizaje de las tareas a realizar sino también como modificadora de conductas, la cual se considera fundamental en los procesos de transformación del clima organizacional, a favor de conseguir un ambiente que garantice la no discriminación de las personas con discapacidad.

Cuando se pregunta a las personas qué significado tiene el termino diversidad para las empresas, generalmente consideran que la raza, el género, la cultura, el origen nacional, la discapacidad, la edad y la religión constituyen los elementos básicos de la diversidad. Para los autores anteriormente citados, la administración de la diversidad significa aumentar al máximo los beneficios potenciales de la diversidad para reducir al mínimo las posibles barreras (como los prejuicios) que llegarían a socavar el desempeño de una fuerza laboral diversa.

La inserción laboral es un proceso integral en el que intervienen distintos factores para su realización, desde las características que presentan las personas y las oportunidades que ofrece el mercado laboral originándose un encuentro efectivo entre la empleabilidad y la ocupabilidad, (Bisquerra,2012).

Empleo con Apoyo

Es importante conocer sobre la historia del empleo con apoyo en se plantea que se desarrolla en los EEUU y Canadá durante las décadas de los setenta y ochenta. En un principio era ayudar a personas con discapacidad intelectual a conseguir empleo ordinario, más adelante el empleo con apoyo ha mostrado ser de gran importancia para ayudar a otros grupos que normalmente tienen dificultades en conseguir y mantener un puesto de trabajo.

Los orígenes del empleo con apoyo se remontan a las actividades de rehabilitación y formación profesional, dirigidas por organizaciones de servicios de trabajo protegido, centro de actividades e instituciones públicas. La principal tarea de este sistema de rehabilitación consistía en formar al cliente y en darle una preparación con el fin de concederle las capacidades necesarias para que pudiese formar parte del mundo ordinario.

En la década de los noventa el empleo con apoyo empieza a basarse en la idea que las personas con discapacidades son dueños de sus propios requisitos y necesidades en el trabajo, a la vez que aumenta el número de participantes en este tipo de programas. De forma progresiva, la perspectiva de empleo con apoyo se ha ido basando en los principios de inclusión y de la obtención de un puesto de trabajo en el mercado laboral ordinario.

La inserción Laboral de las personas con Discapacidad vista desde la OIT.

La inserción laboral para las personas con discapacidad es saldar una deuda social que desde hace décadas, se encontraban en desidia y total de abandono y tantas violaciones de sus derechos humanos permanecían en los grupos vulnerables en cuanto a la atención integral e integración social, de las personas con discapacidad, en los años 80s no existían políticas de inclusión de las personas con discapacidad, la cual sus derechos eran infringidos flagrantemente los tratados, pactos y convenios internacionales que prevalecían el orden interno de los países como Venezuela no eran suscritos ni lo ratificaban porque no le interesaban al sector de la discapacidad, tal motivo eran llamados inválidos, incapacitados, mongólicos, despectivamente eran vetados no les atendían como debe ser. Para ellos no existen y no les interesaban

Al considerar el factor de la participación social, uno de los aspectos que mejor lo describe es el de la inserción laboral. La posibilidad de ejercer un rol productivo y ser parte activa dentro de un entorno laboral son elementos clave de un proceso de inclusión. Sin embargo, el tema de la inserción laboral debe considerarse bajo la perspectiva de la igualdad de oportunidades, es decir, tomando en cuenta las condiciones de accesibilidad del entorno laboral.

Al realizar una revisión de carácter internacional a los organismos que investigan acerca de las personas con discapacidad y su relación con el empleo, surge de manera relevante la OIT, organismo perteneciente a Naciones Unidas, y definido como la “institución mundial encargada de producir y supervisar las normas internacionales del trabajo” (OIT, 2008). La OIT, es la única agencia perteneciente a Naciones Unidas, que está conformada de manera tripartita, con la finalidad de que los acuerdos establecidos reflejen efectivamente las opiniones tanto de los gobiernos, como de los empleadores y de los trabajadores. Ello, en la elaboración de las distintas normas, políticas y programas de la OIT y en especial, en la función de la promoción del trabajo decente (OIT, 2008).

Este concepto, hace referencia a las características básicas que debe presentar un trabajo a fin de contribuir efectivamente al bienestar (económico, social y cultural) de la persona y su entorno familiar y social. En otras palabras, el trabajo decente se

refiere a trabajos productivos y bien remunerados, protegidos de manera social y basados en los derechos fundamentales en el ámbito laboral, sin discriminación de algún tipo e introduciendo en ellos, la participación o diálogo social como la manera de generar consensos.

Específicamente, en el tema de la discapacidad y de la promoción del trabajo decente, la OIT reconoce el 03 de diciembre del año 2007, en el Día Internacional de las Personas con Discapacidad, el derecho al trabajo decente para ellas, el cual intenta ser una referencia, que guíe a los países en la aplicación de las disposiciones existentes en las normas de la OIT y en la Convención sobre los derechos de las personas con discapacidad (O'Reilly, 2007).

La OIT posee dos instrumentos relevantes que hacen mención a lo indicado y se relacionan con la Convención de la ONU. El primero, se refiere al Convenio núm. 159 sobre la Readaptación Profesional y el Empleo (para personas inválidas) del año 1983, el cual fue ratificado por 80 países durante el año 2008. El segundo instrumento, corresponde a su Recomendación núm. 168, que lleva el mismo nombre (OIT, 2008).

El convenio núm. 159, basado en el principio de igualdad de oportunidades, establece que los Estados partes deberán tomar todas las medidas pertinentes, según su realidad nacional, a fin de permitir la integración o reintegración de las personas con discapacidad al mercado laboral, a través de políticas públicas que respondan de forma coherente a las distintas categorías de discapacidad. Además, señala en su artículo 9 que cada miembro de la OIT deberá procurar garantizar la formación y disponibilidad de asesores y de personal calificado, relativos a materias de readaptación, orientación profesional, formación profesional e inserción laboral (OIT, 2008).

Más recientemente, en el año 2004, la OIT adopta la Recomendación N°195 denominada Recomendación para el Desarrollo de los Recursos Humanos, que entrega conceptualizaciones asociadas a los temas de aprendizaje permanente, la empleabilidad, el reconocimiento de competencias y la gestión de la calidad en la formación. Específicamente, en su punto quinto “Formación con Miras al Trabajo

Decente y a la Inclusión Social”, se hace referencia a la obligación que tienen los gobiernos en la formación de los desempleados incluyendo en este grupo a personas con necesidades específicas, a través de medidas como los incentivos y ayudas que aseguren el trabajo decente. Además se indica, que es necesario reconocer el rol de los interlocutores sociales como apoyo a la inserción laboral y por último, el rol de las autoridades y de la comunidad en la implementación de los programas orientados a las personas con necesidades específicas (OIT, 2004).

Todas estas normativas y recomendaciones prácticas sobre el trabajo decente y sobre la gestión en materia de discapacidad en el lugar de trabajo, constituyen un marco de acción para los Estados miembros de la OIT, siendo el rol de los gobiernos de cada país, desarrollar la legislación pertinente y políticas públicas que incentiven la promoción del empleo para las personas con discapacidad y la participación de estas en el ejercicio activo de sus derechos (OIT, 2002).

Opciones de empleo para las personas con discapacidad y las barreras que enfrentan.

Las personas con discapacidad presentan distintas realidades al momento de relacionarse con su entorno, según su tipo, grado u origen de la discapacidad. Lo anterior, puede incidir leve o fuertemente en el desarrollo de un trabajo. Por esta razón, es necesario generar medidas de apoyo y asistencia en el empleo para las personas con discapacidad que respondan a sus características particulares (OIT, 2002), de otra forma, se podrían generar situaciones de desigualdad incluso, dentro del mismo colectivo de las personas con discapacidad (LABORVALÍA et al. s.f.).

El empleo protegido, surge como una opción para las personas con discapacidad a las que, por diversas razones, el empleo de trabajo abierto o competitivo, no resulta viable (severidad de su discapacidad o capacidad reducida para realizar un trabajo). En algunos países, el empleo protegido se visualiza como el puente para pasar hacia el empleo ordinario pero, en la realidad, siguen siendo pocos los casos de personas con discapacidad, que estando de manera inicial en este tipo de empleo, posteriormente logran acceder al mercado competitivo. Además, el empleo

protegido, se caracteriza, entre otros aspectos, por entregar salarios bajos y no contar con contratos de trabajo, por señalar algunas.

Los órganos y entes de la Administración Pública Nacional, Estatal y Municipal, así como las instituciones educativas públicas, privadas o mixtas que cumplan sus funciones en territorio Venezolano, están obligadas a incorporar a sus planteles de trabajo “no menos de un cinco por ciento (5%) de personas con discapacidad permanente, de su nómina total, sean ellos ejecutivos, ejecutivas, empleados, empleadas, obreros u obreras”.

El proceso de transformación en materia de desarrollo que se ha venido experimentando fue acompañado por un giro importante en los modelos de política social donde el sector público y privado adquieren nuevas dimensiones que suponen la asunción de nuevos roles y responsabilidades. El abordaje de la situación de las personas con discapacidad se plantea como una responsabilidad compartida por la sociedad en su conjunto.

2.3 Enfoque de inserción laboral de personas con discapacidad en otros países

Argentina

Actualmente, en ese país, según lo indica Sala (2004), existe un programa de inserción laboral para trabajadores con discapacidad, cuyos objetivos son promover la inserción laboral de los trabajadores con discapacidad en el sector privado, a través del otorgamiento de mayores incentivos a los empleadores para su contratación.

Dentro de ellos, las características principales del programa, son que los trabajadores con discapacidad reciben la suma de \$150 durante nueve meses, que el empleador podrá descontar del monto total de la remuneración a percibir. Así mismo, los empleadores tienen como opción la instrumentación de un período de inducción y reentrenamiento laboral, durante el primer mes de incorporado el trabajador.

Por otra parte, existen beneficios impositivos de jurisdicción nacional, con una deducción del 70% de Impuesto a las Ganancias, previsto en la Ley N° 22.431 (Sistema de Protección al Discapacitado modificada por Ley N° 23.021 art. 23), una

Exención del 50 % aportes patronales, el primer año de contratación. Igualmente, Ley N° 24.013 art. 87, en un descuento del 50 % en contribuciones patronales por la contratación de grupos laborales protegidos, la Ley N° 24.147 art.34, en una Exención del 33% en contribuciones a la seguridad social, por el término de doce (12) meses, siendo efectiva cuando dicha incorporación de personal produzca un incremento neto en la planta de una empresa que emplee hasta ochenta (80).

En caso de que se trate de un beneficiario del Programa Jefe o Jefa de Hogar, la exención será del 50%. Por otra parte, Ley N° 25.877 de Reforma Laboral, art. 6 de la Provincia de Buenos Aires, con una deducción del 50 % de Ingresos Brutos.

Igualmente, Existen una serie de medidas legales encaminadas a promover en las empresas la contratación de personas con discapacidad de las cuales se exponen las siguientes:

- En cada empresa hay un cupo de plazas laborales específicamente reservadas para discapacitados. Las empresas con más de 50 trabajadores están obligadas por ley a contar con un 2% de personas con minusvalía en su plantilla, si son privadas, y la Administración reserva un 3% de las plazas que ofrece.
- Existen también medidas para incentivar la contratación de discapacitados por parte de empresas y se concretan en una serie de ayudas, tanto a la inversión por puesto de trabajo creado, como una reducción de la cuota patronal de la Seguridad Social y en el Impuesto de Sociedades, etc. Las ayudas para facilitar el acceso de los minusválidos al mundo laboral, provienen o bien del Estado y se obtienen a través del Servicio Estatal de Empleo INEM o bien de la Comunidad Autónoma, a través del SEF. Dentro de éstas se encuentran:
 - ✓ Centros Especiales de Empleo: las cuales son entidades cuyo objetivo principal es realizar un trabajo productivo, teniendo como fin el asegurar un empleo remunerado y la prestación de servicios que requieran sus trabajadores minusválidos, siendo un medio de integración del minusválido al régimen de trabajo normal. Éstas se encargan de subvencionar su creación, ampliación de plantilla y mantenimiento.
 - ✓ Enclaves laborales: de las que se entienden como la experiencia de inserción en el mercado laboral mediante la realización de tareas como miembro de un Centro Especial de Empleo en una empresa ordinaria, quienes subvencionan costes salariales del preparador laboral.
 - ✓ Colectivos de Atención Preferente: éstas tienen por objeto el promover el empleo y lograr la mayor integración de las personas con discapacidad sobre todo en aquellas que presentan mayores

dificultades de inserción laboral, actuando como pasarela y facilitando la transición desde el empleo protegido en ayudas, donde los beneficiarios de este programa recibirán una ayuda pagadera de una sola vez, de hasta el 100% de los costes salariales brutos del preparador laboral, incluidos los de seguridad social a cargo de la empresa, durante el tiempo que dure y sus destinatarios son los Centros Especiales de Empleo sin fines de lucro que constituyan un enclave laboral.

- ✓ Empleo con apoyo para discapacitados: los cuales son acciones basadas en técnicas de búsqueda de empleo, de orientación laboral, acompañamiento y ayudas al empleo, que favorezcan su inserción laboral en empresas normalizadas. Éstas subvencionan a entidades sin fines de lucro que lo promuevan y a empresas privadas que contraten a discapacitados en diversos gastos.
- ✓ Autoempleo para discapacitados: en el cual el establecimiento por cuenta propia de los trabajadores que eligen emprender proyectos propios, sin esperar ser contratados por otros. Se trata de la creación de una empresa, ya sea de forma individual (autónomo) o con socios, las cuales realizan subvención a fondo perdido para el establecimiento de trabajadores autónomos minusválidos.
- ✓ Estímulos a la contratación de discapacitados: son subvenciones y bonificaciones en las cuotas de la Seguridad Social para las empresas que contraten discapacitados diferentes para los siguientes tipos de contratos: indefinido, temporal y formativo.

- Concede subvenciones para el contrato indefinido y autoriza las bonificaciones de la Seguridad Social.

Chile

Según Zondek (2002), Secretaria Ejecutiva del Fondo Nacional para la Discapacidad (FONADIS), comenta en su editorial, publicado en la revista Atrévete de enero de ese año, que: "En Fonadis enfrentamos el 2002 con grandes desafíos, entre los que destacan los esfuerzos por la integración laboral de las personas con discapacidad. En un momento delicado de nuestra economía, la integración de una persona con discapacidad al mundo del trabajo, tiene un valor que va incluso más allá del mejoramiento de su calidad de vida y del aporte económico que hace al presupuesto familiar. Cada inserción de una persona con discapacidad a un puesto de trabajo, significa que ella ha sabido superar todas las barreras en su camino y que ha

logrado ocupar el lugar que realmente le corresponde en su comunidad, integrándose a ella de una manera plena.

Para estimular la contratación de personas con discapacidad, FONADIS ha puesto en marcha un programa piloto de colocación laboral, que incluye la formación de oficinas de intermediación laboral.

El objetivo de estas oficinas será intermediar entre las personas con discapacidad y los puestos de trabajo disponibles, de manera que puedan desempeñarse, debidamente capacitadas, en igualdad de condiciones que los demás trabajadores...El programa...compromete la colocación de al menos 100 personas con discapacidad, en empresas del ámbito público y privado."

La misma autora expone que, descubrir cuáles son las habilidades laborales de los niños discapacitados de Chimbarongo (Chile), para que puedan insertarse en un área de trabajo en la cual tengan aptitudes y habilidades es el principal objetivo de los Talleres de Exploración Laboral, realizados por el Centro de Atención a la Discapacidad, "Ayudando a Crecer".

Igualmente, Escobar (2002), directora del Centro, explica que este proyecto está dirigido a niños con discapacidad física y mental, que cursan entre 7° y 8° básico en algunas escuelas de la zona: "La idea es hacer una exploración metodológica y, después de un año de trabajo, obtener un perfil psicolaboral de cada uno de los participantes". En general, señala la exponente, que los niños están insertos en el mundo escolar, pero luego, los que logran ingresar al campo laboral, lo hacen en cualquier área, desconociendo totalmente sus capacidades y gustos. Es por este motivo que mediante este programa cada uno probará en terreno sus habilidades y se confeccionará finalmente una ficha con todos sus antecedentes.

El proyecto consiste en la implementación de dos talleres: uno de cultivo hidropónico y otro de aseo y ornato, ambos dirigidos por profesionales de cada una de las áreas, asesorados por psicólogos, terapeutas, etc. "La idea comenta Escobar es que, tres veces a la semana, estos niños experimenten en alguno de los dos talleres y vayan viendo dónde se sienten más cómodos.

Asimismo, se contempla que asistan a estos en fin de semana con sus padres, para que no sólo interactúen desde otra perspectiva sino que, además, estos vean que sus hijos son capaces y se sientan más seguros de su futuro laboral. Tener una discapacidad, física, psíquica y sensorial, no resultó impedimento para que un grupo de cinco personas emprendedoras de la Octava Región (Chile), formaran una pequeña empresa - una cafetería - que ellos mismos administran y atienden.

La cafetería está ubicada en la ex Estación de Ferrocarriles de Concepción, un lugar donde recientemente se abrieron espacios para múltiples actividades culturales y sociales, realizadas por las distintas asociaciones civiles de la zona. Para Santander (2002), actual encargado del proyecto, ésta ha sido una experiencia muy enriquecedora que demuestra que, a menudo, las personas con discapacidad tienen todo para realizar un buen trabajo, pero carecen de una oportunidad, el cual expone que:

"Nosotros somos 5 personas: dos tienen discapacidad psíquica, dos física y una sensorial y la iniciativa de juntar a tan diversos tipos de personas ha sido muy sorprendente. Aquí trabajamos como un verdadero equipo y atendemos a los clientes que vienen a tomarse un café o a almorzar. También nos hacemos cargo de la banquetería de todos los eventos que se realizan en este lugar". La Cafetería lleva 3 meses de funcionamiento y ya el grupo de trabajo se encuentra totalmente acoplado. "Al principio a algunos les costó un poco el tema de la responsabilidad, de los hábitos y de la disciplina. Cumplir un horario no les era tan fácil, sin embargo, todos se han ido haciendo cargo de su rol y actualmente no tenemos mayores problemas",

A su juicio, lo que queda pendiente para dar un salto definitivo es la eliminación de las barreras arquitectónicas existentes en el recinto. Indica que:

Nosotros no podemos predicar sin el ejemplo, así es que yo recién voy a dar por inaugurado este local cuando tengamos habilitado el acceso, la señalización, los estacionamientos y los baños adaptados para los discapacitados, lo que podremos concretar gracias a los fondos obtenidos en el concurso de proyectos del Fonadis. La cafetería está en un espacio que el grupo recibió en comodato, pero Santander sueña que a futuro se pueda, no sólo tener este local, sino abrir distintas sucursales en la

región e integrar a este trabajo a más discapacitados, convirtiendo esta iniciativa en una empresa totalmente rentable. Hasta el momento las proyecciones son buenas: durante el tiempo que lleva funcionando se estima que han visitado el lugar aproximadamente 15 mil personas.

Colombia

Colombia, a través del Instituto Nacional para Ciegos (INCI), forma parte junto con 11 países, del Proyecto@lis Red Social, creado con la finalidad de extender las ventajas de la sociedad de la información al conjunto de ciudadanos de América Latina, para reducir la brecha digital que divide a los que disponen de acceso a las nuevas tecnologías de la información, de aquellos excluidos de ella. Este proyecto es financiado por la Unión Europea y coordinado por la Fundación ONCE para América Latina-FOAL.

Para la ejecución del proyecto en ese país, el INCI estableció un convenio con el Servicio Nacional de Aprendizaje (SENA) Regional Distrito Capital, por ser la entidad del Estado encargada de la formación profesional de los trabajadores colombianos. El Objeto Convenio SENA-INCI, es desarrollar un centro de recursos que permita a las personas con limitación visual elevar su nivel de empleabilidad a través de un programa de formación basado en el conocimiento y aprovechamiento de las nuevas tecnologías de información y comunicación.

Las acciones para lograr este objetivo, se han dirigido en las siguientes:

- Montaje en las instalaciones del SENA Regional Bogotá del Centro de Recursos con equipos y tecnología especializada para personas con limitación visual.
- Implementación de un programa de capacitación en informática básica, complementado con módulos de mentalidad empresarial y hábitos laborales.
- Capacitación a los profesionales del SENA Regional Bogotá en abordaje y atención a la población con limitación visual, conocimiento y uso de herramientas filo tecnológicas.
- Adaptación a braille o libro hablado de todos los materiales necesarios para facilitar el acceso a la información de la población con limitación visual dentro del desarrollo de los módulos de capacitación desarrollados en el centro de recursos.

- La Población Objeto de este proyecto son las personas ciegas o con baja visión en edad de trabajar, que requieran fortalecer y/o adquirir competencias laborales, generales y específicas que les permita acceder al mercado laboral Colombiano.

Dentro de los avances para el primer semestre del 2005 se ha logrado:

- Certificar a 50 personas con limitación visual. (40 de ellas en los módulos de Informática Básica, Mentalidad Emprendedora y Tecnologías Básicas Transversales y 10 personas en Informática Básica).
- Conformar dos grupos para recibir apoyo en la elaboración del Plan de Negocios por parte del SENA. Sus propuestas se dirigen a Comercializar productos artesanales elaborados por personas con limitación visual y a conformar una Emisora de Radio.
- Inscribir a 49 personas con limitación visual que actualmente cursan el Módulo de Informática Básica y 48 que reciben los Módulos de Empresarismo y de Tecnologías Básicas Transversales.
- Dotar una Sala de tecnología alterna en el INCI, para sensibilizar a las personas ciegas y con baja visión en el manejo de teclado. 60 personas vienen recibiendo entrenamiento para adquirir esta destreza, de esta manera tienen la posibilidad de acceder al módulo de Informática Básica impartido por el SENA.
- Gestionar con otras regionales del SENA (Chocó, Boyacá, Atlántico, Tolima) para replicar la experiencia del SENA Distrito Capital.

España

Según la Encuesta sobre Deficiencias, Discapacidades y Estado de Salud (EDDES), de 1999, había alrededor de 3,5 millones de personas con alguna discapacidad, lo que supone aproximadamente un 9% de la población total.

Constituyendo un sector heterogéneo entre los habitantes, todos estos individuos tienen en común que, en mayor o menor medida, precisan de garantías suplementarias para vivir con plenitud de derechos o para participar en igualdad de condiciones que el resto de los ciudadanos, en la vida económica, social y cultural del país.

En este sentido, la Constitución Española de 1978, en su artículo 14, reconoce la igualdad ante la ley, sin que pueda prevalecer discriminación alguna. El artículo 9.2 establece que corresponde a los poderes públicos promover las condiciones para

que la libertad y la igualdad de las personas sean reales y efectivas, removiendo los obstáculos que impidan o dificulten su plenitud y facilitando su participación en la vida política, cultural y social. El artículo 10 de la Constitución, entre los derechos y deberes fundamentales, establece la dignidad de la persona como fundamento del orden político y de la paz social.

Para la doctrina española, estas medidas coactivas de fomento del trabajo, actualmente “se enmarcan dentro de las acciones positivas desigualitarias amparadas por la Constitución Española, dentro de la protección antidiscriminatoria que de ella emana” (Núñez, 2000):

En su artículo 1º el Decreto establece las condiciones en las cuales los trabajadores que hayan sido declarados en situación de incapacidad permanente parcial, tienen derecho a su reincorporación en la Empresa:

- Si la incapacidad permanente parcial no afecta el rendimiento normal del trabajador en el puesto de trabajo que ocupaba antes de incapacitarse deberá el empresario reincorporarlo al mismo puesto que ocupaba anteriormente o, en caso de imposibilidad, mantenerle en otro cargo el nivel retributivo correspondiente al anterior.
- Si el empresario puede acreditar la disminución en el rendimiento del trabajador minusválido, deberá ocuparlo en un puesto de trabajo adecuado a su capacidad residual y, si no existiera, podrá reducir proporcionalmente el salario, hasta un 25 % siempre que los ingresos no sean inferiores al salario mínimo cuando se realice jornada completa.
- En cambio, los trabajadores que hubiesen sido declarados en situación de incapacidad permanente parcial y después de haber recibido prestaciones de recuperación profesional recobraran su total capacidad para su profesión habitual, tendrán derecho a reincorporarse a su puesto de trabajo originario, si el que viniesen ocupando fuese de categoría inferior, siempre que no hubiesen transcurrido más de tres años en dicha situación. Para estos procedimientos es necesario que el organismo correspondiente comunique a la Empresa, y a los representantes del personal la declaración de aptitud.
- Estos trabajadores, lo mismo que aquellos que no han logrado su recuperación total, tendrán preferencia absoluta para su readmisión en la última empresa en que trabajaron, en la primera vacante que se produzca, en su categoría o grupo profesional, los primeros, o que resulte adecuada a su capacidad laboral, los no recuperados totalmente.
- Las readmisiones que realicen las empresas les da derecho a una reducción del

- 50% de la cuota patronal de la seguridad social correspondiente a las contingencias comunes durante un período de dos años. El rechazo del trabajador de un puesto de trabajo de igual categoría a la que ostentaba o de categoría inferior, si no se hubiese recuperado, deja a la empresa liberada de su obligación.

Conforme con el artículo 38.1 de la Ley 13/1982 y el artículo 4 del RD1451/1983, las empresas públicas y privadas que ocupen trabajadores fijos que excedan de 50, estarán obligadas a reservar no menos del 2% de su planilla para trabajadores minusválidos que estén inscritos en el registro de la Oficina de Empleo. Dentro de los programas de apoyo a la creación de empresas, se contemplan ayudas y subvenciones públicas destinadas al fomento de la integración laboral de los minusválidos en Centros Especiales de Empleo y trabajo autónomo. Los Centros Especiales de Empleo son empresas cuyo objetivo principal es el de proporcionar a los trabajadores minusválidos la realización de un trabajo productivo y remunerado, adecuado a sus características personales y que facilite la integración laboral de éstos en el mercado ordinario de trabajo. Dentro de las características principales de éstos son:

- Pueden ser creados por las Administraciones Públicas, directamente o en colaboración con otros organismos. Por Entidades, por personas físicas, jurídicas o comunidades de bienes, que tengan capacidad jurídica y de obrar para ser empresarios.
- Pueden tener carácter público o privado, con o sin ánimo de lucro.
- Es indispensable la calificación e inscripción en el Registro de Centros del Servicio Público de Empleo Estatal (SPEE), o, en su caso, en el correspondiente de las Administraciones Autonómicas.
- El grado de minusvalía de los trabajadores no puede ser menor al 33%, según la valoración del IMSERSO.
- La gestión está sujeta a las mismas normas que afectan a cualquier empresa.

Asimismo, dentro de los tipos de Ayudas a los Centros Especiales de Empleo se encuentran:

1. Para financiar parcialmente proyectos generadores de empleo (creación o ampliación de centros):
 - Subvención para asistencia técnica.
 - Subvención financiera de hasta 3 puntos de interés.

- Subvención para inversión fija en proyectos de reconocido interés social.
- El máximo a subvencionar por los conceptos anteriores, en función del porcentaje de trabajadores minusválidos.

2. Para ayudar al mantenimiento de puestos de trabajo:

- Subvención del coste salarial.
- Bonificación de la cuota empresarial a la Seguridad Social.
- Subvención para adaptación de puestos de trabajo.
- Subvención, por una sola vez, para equilibrar y sanear financieramente los Centros.
- Subvención para equilibrar el presupuesto de Centros sin ánimo de lucro, declarados de utilidad pública.
- Subvención para asistencia técnica.

En cuanto a la tramitación de los requisitos en España, se encuentra que en las Direcciones Provinciales del SPEE de Ceuta, Melilla y País Vasco. En el resto de provincias ante la Unidad correspondiente de la Comunidad Autónoma, al tener transferidas estas competencias. Tanto para acceder a cualquier tipo de ayuda, como para su posterior continuidad, son necesarios una serie de requisitos de acuerdo con los principios establecidos para los Centros Especiales de Empleo, así como la presentación de una memoria anual explicativa de la situación y actividades del Centro.

Para obtener información sobre la documentación que hay que adjuntar tanto a la solicitud de calificación, como a la solicitud de subvenciones o cualquier otro tipo de información sobre Centros Especiales de Empleo (relación laboral de los Centros Especiales, etc.), contactar con: el SPEE, a través de sus Direcciones Provinciales, o con las Comunidades Autónomas, a través de los correspondientes Departamentos.

En otro orden de ideas, el programa de Promoción de Empleo Autónomo a Minusválidos, tiene como objetivo financiar proyectos empresariales a trabajadores minusválidos desempleados, que deseen constituirse como trabajadores autónomos.

De ello se deriva que, el Plan Nacional de Empleo de 1999 ofrece a las empresas tres medidas alternativas:

1. Realizar un contrato mercantil o civil con un centro especial de empleo, o con un trabajador autónomo discapacitado, para el suministro de materias primas,

maquinarias, bienes de equipo, o de cualquier otro tipo de bienes necesarios para el normal desarrollo de la actividad.

2. Que el centro especial de empleo o el trabajador autónomo discapacitado presten servicios ajenos y accesorios a la actividad de la empresa.
3. La empresa también puede realizar donaciones y acciones de patrimonio, siempre de carácter monetario, para el desarrollo de actividades de inserción laboral y de creación de empleo de personas con discapacidad.

La entidad beneficiaria tiene que ser una fundación o una asociación de utilidad pública cuyo objeto social sea, entre otros, la formación profesional, la inserción laboral o la creación de empleo en favor de los minusválidos con el fin de que se integren en el mercado laboral.

Estados Unidos

Según la Oficina de Censo en Estado Unidos (2000), la cual funciona por la National Organization on Disability, a pesar de tener los mayores niveles de empleo desde la Segunda Guerra Mundial, las cifras sobre desempleo entre los estadounidenses con discapacidad se mantuvieron altas hasta finales de los noventa.

La tasa asciende en la actualidad a dos tercios entre los adultos comprendidos entre los 21 y 64 años. Las encuestas señalan un 44% como tasa de desempleo entre personas que se describen como capaces o disponibles para trabajar (National Organization on Disability). En todo caso, el Consejo Nacional sobre Discapacidad (2000-2001) ha advertido sobre la falta de precisión y fiabilidad de la información difundida sobre tasas de empleo de personas discapacitadas.

Igualmente, según la historia del movimiento de los derechos de los discapacitados, sin embargo, es relativamente nueva en los Estados Unidos. Inicialmente, la sociedad mantuvo una actitud paternalista con respecto a los minusválidos, internándolos en asilos especiales donde los profesionales médicos y los trabajadores sociales tomaban las decisiones sobre ellos. En la primera mitad del siglo XX, la participación de Estados Unidos en las dos guerras mundiales modificó radicalmente la actitud de la sociedad estadounidense ante los discapacitados.

El regreso al hogar de miles de soldados, en aquellas condiciones, la condujo a adoptar medidas para su reingreso en la fuerza laboral. Las primeras leyes de

rehabilitación fueron aprobadas en la década de los años veinte, pero fueron los movimientos por los derechos civiles de la década de los años sesenta las que facilitaron los mayores cambios. Los discapacitados, a medida que otras minorías lo hacían, adquirieron conciencia política.

Por otra parte, se dice que la admisión de Ed Roberts paralizado desde el cuello hasta los pies en la Universidad de California, en 1962, fue un momento clave en la historia del movimiento. Otros jóvenes lo imitaron formando el movimiento “los tetraplégicos rodantes”, el que obtuvo el primer subsidio de la Oficina Federal de Educación. Los principios con los cuales comenzaron a ser identificados marcaron definitivamente el contenido de sus derechos: autosuficiencia, derechos económicos y autodeterminación. (USIS, 1999) Unidos a otros grupos de discapacitados, en la década de los años setenta gestionaron ante el Congreso la revisión de la Primera Ley de Rehabilitación (1973).

Lograron que se aprobara en ella una Sección 504 con un párrafo muy importante que prohíbe a todo programa o actividad que recibe asistencia financiera del gobierno de los Estados Unidos discriminar contra individuos calificados que sufran discapacidades. En 1975, fue aprobada la Ley de Educación para todos los niños discapacitados, asegurándoles igual acceso a la educación pública.

Esta Ley, en 1990 cambió su denominación a Ley de Educación para Minusválidos (The Individuals with Disabilities Education Act [IDEA]) otorgando educación pública gratuita y adecuada para cada niño minusválido. La IDEA promueve el principio de inclusión, requiriendo una educación de los discapacitados suministrada en ambientes abiertos, no restrictivos, en contacto con otros estudiantes no discapacitados.

Tradicionalmente, la Presidencia de los Estados Unidos ha mantenido iniciativas de integración en el empleo para los discapacitados. La actual Administración Bush ha favorecido la Iniciativa de Nueva Libertad que propone la creación de incentivos fiscales para la provisión de computadores a personas con discapacidad, que así puedan trabajar desde su hogar.

Se considera que la población discapacitada adquirió derechos civiles amplios sólo con la Ley Estadounidenses con Discapacidad (ADA), en 1990, la cual fue estructurada siguiendo a la Ley de Derechos Civiles, de 1964. (USIS, 1999).

En este orden de ideas, se enfoca La Ley de Estadounidenses con Discapacidad, de 1990 (Americans with Disabilities Act of 1990) - (ADA), donde propósito de la misma está puntualizado en su inicio: “establecer una clara y comprehensiva prohibición a la discriminación basada en la discapacidad”.

La Ley considera portadores de una discapacidad a quienes tienen al menos una de estas características:

- Padecer de un impedimento físico o mental que limite de manera significativa al menos una de las actividades esenciales para la vida cotidiana, tales como limitaciones de las facultades del oído o de la vista; de la capacidad de caminar o de hablar, o alto debilitamiento de la capacidad de respirar.
- El hecho de estar registrado como discapacitado, es decir, tener un historial de limitaciones importantes sobre una actividad principal vital, como puede ser la situación de una persona a la que previamente se le ha diagnosticado un impedimento de aprendizaje.
- El hecho de ser considerado como incapacitado, aun sin serlo, por ejemplo a causa de una herida que ha dejado una cicatriz. Esta definición es abarcadora intencionalmente. El legislador optó por no establecer una lista de casos que satisfagan sólo un criterio específico de minusvalía.

La ADA está dividida en cinco títulos de los cuales para el presente estudio sólo interesa directamente el primero, dedicado al empleo. Este Título I, está centrado en el acceso e igualdad de oportunidades en el lugar de trabajo. Se aplica sobre todas las cuestiones que podrían dar lugar a discriminación, desigualdad de oportunidades o disparidad en los términos, condiciones o beneficios del empleo. En atención a la integración laboral de los discapacitados en Estados Unidos, desde el 26 de julio de 1994, los empleadores públicos y privados, que empleen al menos quince personas tienen la obligación de respetar esta ley. Cuando la ley entró en vigor esta obligación regía para las empresas de veinticuatro personas, las cuales se rigen en varios principios rectores:

- La no discriminación: La ley prohíbe toda forma de discriminación fundada sobre la discapacidad en la medida en que el interesado cumpla, por ejemplo,

con todos los criterios de formación o de experiencia, para postular a un empleo dado o para ocuparlo.

- Las disposiciones siguen la misma trayectoria jurídica de la Ley de Rehabilitación de 1973, pero son de más alcance. La ley de 1990 pretende que todas las decisiones importantes sobre el empleo sean adoptadas sin considerar la existencia de una minusvalía o las consecuencias de la misma. Se trate de la contratación, como de la asignación de funciones, la evaluación del candidato, las medidas disciplinarias, la capacitación, la promoción, el término del contrato, las compensaciones o la administración de licencias y beneficios.
- Las obligaciones de los empleadores: La Ley de Estadounidenses con Discapacidad, de 1990 no creó ninguna de las medidas coactivas existentes en la legislación española en función de la incorporación de los minusválidos al mercado de trabajo. Las empresas con determinado número de trabajadores no están obligadas a mantener alguna reserva en la planilla destinada a los discapacitados, como sucede en España, ni los trabajadores minusválidos, después de su recuperación, tienen alguna preferencia para ser reincorporados en la empresa en que trabajaban antes de accidentarse.

Sin embargo, del mismo modo como en España, la ADA exige a los empresarios estadounidenses que contraten a un discapacitado, sabiendo que lo es, hacer las adaptaciones que sean razonables para su trabajo, cuando el hacerlo no constituya un “gasto excesivo” (Código de Estados Unidos 42, 12111 (9 y 10) y 12113). Las adaptaciones pueden consistir en una modificación del cargo, o de los horarios de trabajo, o en la puesta a disposición de un auxiliar, etc.

Estas adecuaciones traen consigo un alto potencial de desacuerdo, en especial en las modificaciones de accesibilidad de la tecnología electrónica. El Consejo Nacional de Discapacidad (2000-2001) advierte que aunque el Título I contempla un proceso interactivo entre empresario y trabajador para alcanzar una solución apropiada de adaptación, la jurisprudencia patria de ese país, ha dejado en claro que, finalmente, es el empresario el que tiene la última palabra

La Comisión para la Igualdad de Oportunidades Laborales agencia responsable de llevar a la práctica el Título I es partidaria del sistema de mediación como forma de resolver las demandas por discriminación laboral sin llegar a los tribunales. Empero, la mediación no resuelve las disputas reales sobre soluciones de

accesibilidad y las dudas sobre la existencia de la ayuda y el conocimiento técnico calificado disponible.

- Ayudas fiscales: Al mismo tiempo que el legislador ha establecido estas obligaciones para los empleadores, ha instituido ayudas fiscales para permitirles enfrentar los gastos de adaptación:
 - ✓ Un crédito de impuesto destinado a los pequeños empleadores que empleen menos de treinta asalariados o cuyo monto de ventas sea inferior a un millón de dólares. El crédito de impuesto es igual a la mitad de los gastos con un techo anual de 10.250 dólares, es decir, su monto máximo es de 5.000 dólares. Como gastos se entienden: adaptar un lugar, facilitar el acceso a los locales, emplear a otra persona (ciego o mudo) que ayude en sus funciones al primer minusválido contratado o también a otros.
 - ✓ Terrell vs. USAIR, 132 F. 3d 621 (11th Cir. 1998): la denegación de acceso a un teclado modificado no constituye una violación mientras el empleado no tenga que mecanografiar en ausencia de él. El tribunal permitió al empresario reestructurar el puesto de trabajo, prescindiendo de la orientación tecnológica, en lugar de proporcionar los equipos.
 - ✓ La deducción fiscal de un monto anual de 15.000 dólares se aplica a todos los trabajos relativos a la accesibilidad de los locales. Todos los empleadores pueden beneficiarse de esta deducción. Es posible la acumulación de los dos dispositivos.
- Barreras arquitectónicas y de comunicación: La Ley de Estadounidenses con Discapacidad, de 1990 (ADA) no considera sólo la accesibilidad en relación con los instrumentos de trabajo sino también la que se refiere a la accesibilidad ambiente.

Las disposiciones de la ADA indican que las barreras arquitectónicas o de comunicación en las instalaciones existentes son equivalentes a una forma de discriminación, si su remoción es algo que se puede lograr fácilmente, es decir, sin mucha dificultad o gasto. Ejemplos son los asideros en baños públicos, los teléfonos públicos colocados a una altura más baja y los signos de Braille en los botones de control de los ascensores.

Si el retiro de las barreras no es algo fácil de hacer, entonces debe intentarse proporcionar métodos alternos de prestar servicios o programas que por ejemplo, enseñen como pueden alcanzarse artículos en lugares inaccesibles. El ADA establece mejores normas de acceso en las nuevas construcciones e importantes cambios en las

instalaciones, porque es menos costoso diseñar el acceso para minusválidos en un nuevo proyecto de construcción.

- Promoción del empleo de asalariados discapacitados: Los empleadores que recluten personas pertenecientes a ciertos grupos, entre los cuales los discapacitados que sufren de una incapacidad de trabajo, pueden beneficiarse de un crédito de impuesto calculados sobre los salarios emitidos durante los primeros doce meses.
El crédito de impuesto es igual al 40% de los salarios emitidos. Con un límite de 6.000 dólares, es decir un techo de 2.400 dólares. Para beneficiarse del crédito de impuesto, el empleador debe emplear al discapacitado al menos 180 horas por año (o 400 horas).
- El estatuto particular de los discapacitados en la empresa: Los asalariados discapacitados no se benefician de ninguna medida particular, son empleados en las mismas condiciones que los otros.

En este sentido, Coelho (2002), primer impulsor de esta ley y Presidente de la Comisión Presidencial para emplear a los minusválidos, señala que:...de la manera como ha sido escrita la legislación, los tribunales y los procedimientos administrativos tendrían que darle sustancia. Y eso es lo que ocurre ahora. [...] Lo interesante de eso es que, a través de este proceso, un grupo se convierte en parte de una ley establecida.

Coelho cree, que si la ley hubiera sido redactada de una manera que ordenara hacer ciertas cosas, habría sido derogada. La manera correcta –para él– es permitir que el sistema opere y, el sistema opera. La forma como los tribunales norteamericanos han ido creando la sustancia de la ley es a través de la jurisprudencia. No ha sido una tarea libre de dificultades.

Por otra parte, desde 1984, existe en los Estados Unidos la Red de Acomodaciones de Empleo (Job Accomodation Network [JAN]). Es un servicio de consulta gratis que proporciona información sobre las acomodaciones de trabajo. La misión de la JAN es facilitar la empleabilidad y retención de los trabajadores con discapacidades a través de proporcionar a los proveedores de empleo, a las personas con discapacidades, a sus miembros de familia y otras partes interesadas información sobre las acomodaciones en el lugar de trabajo, sobre cómo ser un trabajador

independiente, sobre las oportunidades para las pequeñas empresas y sobre temas relacionados.

Los esfuerzos de la JAN son para apoyar el empleo, incluyendo el del trabajador independiente y el del propietario de la pequeña empresa, de personas con discapacidades. La JAN representa el recurso disponible más completo para las acomodaciones de trabajo. Ella proporciona educación básica y entrenamiento sobre estrategias instructivas que facilitan el aprendizaje de estudiantes con discapacidades en los salones de clase o en las sesiones de entrenamiento.

El trabajo de la JAN ha incrementado considerablemente las oportunidades del trabajo para las personas con incapacidades. En 1991, la JAN se expandió para dar información sobre la Ley para Personas Discapacitadas (ADA). Sus consultores tienen por lo menos una especialización en sus áreas de conocimiento, incluyendo desde consejería para la rehabilitación hasta educación e ingeniería. El desarrollo del sistema ha sido logrado a través de los esfuerzos de la Oficina de la Política de Empleo de Personas con Impedimentos del Departamento Laboral de los EE.UU., el Centro Internacional para Información de Discapacidades de la Universidad de West Virginia, y de la industria privada de los Estados Unidos.

El ejemplo de la JAN estimuló la creación de redes semejantes. La Ley de Boleto al Trabajo y de Mejoramiento de los Incentivos Laborales (TWWIIA), promulgada el 17 de diciembre de 1999, legisló sobre Redes de Trabajo, esta vez remunerada.

Así, La Ley de Boleto al Trabajo y de Mejoramiento de los Incentivos Laborales (TWWIIA), fue promulgada el 17 de diciembre de 1999. Se compone de dos partes, cada una con su identidad propia pero entrelazables. A través de la primera parte se crean nuevos organismos para proporcionar entrenamiento para el empleo y asistencia para la búsqueda de empleo a los individuos con discapacidades que sean beneficiarios del Seguro Social por Discapacidad (SSDI) o de los ingresos complementarios del Seguro (SSI). A través de esta Ley son creadas las Redes para el Empleo y, conjuntamente, el Boleto (o cupón) para obtener servicios para el empleo.

El Boleto es emitido para que la persona con discapacidad que tenga derecho a él lo utilice en la obtención de servicios para el empleo en la Red para el Empleo reconocida, de su elección. A través de este instrumento la ley otorga al beneficiario una gran autonomía en el momento de escoger sus propios servicios y proveedores de servicio. Otra originalidad del procedimiento es que las Redes en lugar de recibir fondos por el servicio, pagos periódicos u otro medio tradicional de financiación son reembolsadas sobre la base de un sistema de “tramos”, con un pago máximo si los participantes en el programa obtienen un empleo y lo conservan dentro de los plazos especificados en el contrato de prestación.

La segunda parte de la TWWIIA, intenta a través de los incentivos al trabajo previstos por la ley, reducir una de las mayores trabas para el empleo de personas con discapacidad: la pérdida potencial de la cobertura del seguro cuando se ha encontrado el empleo. Debido a los vínculos entre los seguros laborales (SSI o del SSDI) y sanitarios (programas médicos Medicaid y Medicare) muchas personas discapacitadas que comienzan a trabajar se ven privadas de las ayudas económicas y del seguro sanitario, mientras el seguro privado obtenido a través de sus empleadores es de inferior cobertura que el que tenían.

Con el objeto de paliar esta situación la TWWIIA instauró numerosos medios con los que los individuos discapacitados que acceden a un empleo desde el programa del SSDI podrían conservar sus seguros sanitarios federales (Medicare) durante casi nueve años. Más compleja es la situación para aquellos que acceden desde el SSI puesto que los Estados ejercen su criterio a la hora de mantener las condiciones de acceso continuado a Medicaid. Por esta razón, el Consejo Nacional sobre Discapacidad está solicitando a los legisladores acrecentar la parte federal del Medicaid para favorecer a aquellos Estados que llevan a cabo las reformas basadas en el TWWIIA respecto de este programa.

De allí que, el Consejo Nacional sobre Discapacidad (NCD) fue establecido inicialmente en 1978 como una junta de asesoramiento dentro del Departamento de Educación. Las Enmiendas de 1984 a la Ley sobre la Rehabilitación lo convirtieron en una agencia federal independiente. Con 15 miembros nombrados por el Presidente

de los Estados Unidos y ratificados por el Senado, su propósito global es promover políticas, programas, prácticas y procedimientos que garanticen la igualdad de oportunidades para todos los individuos con discapacidades, independientemente de la naturaleza o evidencia de la discapacidad, permitiéndoles la consecución de la autosuficiencia económica, de la vida independiente y la inclusión e integración en todos los aspectos en la sociedad.

En relación con la integración de los minusválidos en el mundo laboral le corresponde al Consejo:

- Hacer recomendaciones al Presidente de Estados Unidos, al Congreso, al Secretario de Educación, al Director del Instituto Nacional para la Investigación sobre Discapacidad y Rehabilitación, y a otros funcionarios de agencias federales sobre las mejores maneras de promover la igualdad de oportunidades, la autosuficiencia económica, la vida independiente y la inclusión e integración en todos los ámbitos de la sociedad de todos los estadounidenses con discapacidades.
- Reunir información sobre el cumplimiento, la eficacia y el impacto de la Ley de 1990 de Protección de Discapacitados.

De acuerdo con todo lo planteado anteriormente se pudo evidenciar que a nivel internacional existe la inserción laboral de las personas con discapacidad y que cada país establece sus propias políticas para desarrollar dichos proceso siempre en pro de favorecer al empleado y garantizar el cumplimiento de las leyes y de los objetivos de la empresa.

2.4 La incidencia de las Políticas Públicas sobre la Discapacidad.

La reflexión sobre las políticas públicas en discapacidad supone el manejo de terminología y significados que suelen confundirse a nivel académico. Aclarar los conceptos en discapacidad constituye la base para comprender la importancia de la legitimación de directrices emanadas, y reconocer la necesidad de participación de los sujetos involucrados como parte del ejercicio de sus derechos.

Las políticas públicas se constituyen en un área de estudio que reviste particular importancia para el colectivo de las personas en situación de discapacidad. El interés de la revisión se centra en los aspectos teóricos y metodológicos relacionados con las políticas públicas aplicadas a la discapacidad y la visibilización de la participación de

los sujetos en situación de discapacidad como factor clave y necesario para la legitimación de dichas políticas en la vida práctica, desde la perspectiva del enfoque de derechos.

La política pública sobre discapacidad y sus relaciones con una visión o concepción del desarrollo así como con una postura ética orientada al logro de la justicia social, en el marco del buen gobierno. Una política pública sobre discapacidad, incluso en el caso de tratarse de una política social sobre discapacidad, requiere por necesidad un marco conceptual, a modo de principios (postulados, aspiraciones), que le dé un sentido y finalidad. Ese marco conceptual, debe contener entre otras cosas una visión o concepción del “desarrollo” que le sirva de guía u orientación, es decir, una visión de aquello a lo cual se aspira, una utopía, un ideal.

Para ello se requiere determinar por un lado qué se entiende como desarrollo, y por otro lado, esto exige examinar previamente los criterios de este modelo, ideal o utopía. Si bien se apuesta por un “desarrollo humano, inclusivo y sostenible”, que debería ser la base de cualquier política pública sobre discapacidad, somos conscientes que la discusión y descripción detallada de esta propuesta escapa a los propósitos de la presente investigación.

En segundo lugar esta visión de desarrollo (es decir, esta visión de sociedad o estado ideal al cual se aspira,), en la medida que promueve un cambio (cambio respecto de una situación inconveniente a una situación mejor o más favorable para todos) requiere estar fundamentada en una posición ética, y más precisamente en una posición y comprensión sobre la justicia. Qué cosa es justo dar a algunas personas algo antes que a otras. Cuál es el buen gobierno que se pretende alcanzar y regular de esta manera, y de qué forma todo esto afectará a los demás, y cuáles son los cambios que se requiere introducir para hacer realidad este buen gobierno.

La política pública en el enfoque del manejo social del riesgo se orienta por siete principios básicos sobre los cuales es pertinente concebir las políticas públicas de discapacidad:

- a. Enfoque de Derechos. Todas las personas tienen derechos y es necesario respetarlos y hacerlos cumplir.

- b. Equidad. Igualdad para todas las personas sin ningún tipo de discriminación. Dar a cada quien lo que le corresponde.
- c. Solidaridad. Reconocimiento y valoración de todas las personas.
- d. Descentralización. Reconocimiento de la diversidad cultural, social y de la autonomía de las regiones.
- e. Integralidad y concertación. Los acuerdos y la coordinación son necesarios para el desarrollo de un trabajo integral y eficiente.
- f. Corresponsabilidad. Responsabilidad social compartida de todos los sectores -gobierno, privado y comunitario- con igualdad para todos los ciudadanos.
- g. Participación. Reconocimiento de las personas, de su capacidad de contribución, aporte y la posibilidad de tomar parte en los procesos de política

Desde los elementos conceptuales y metodológicos que subyacen a los principios mencionados, para el desarrollo de la política pública en discapacidad en todas sus fases, es esencial el respeto y el reconocimiento de los derechos fundamentales del ciudadano amparados en la Constitución política, así como los principios particulares de igualdad de oportunidades en el marco de justicia y de protección, a aquellos ciudadanos que se encuentren en condiciones de vulnerabilidad o debilidad manifiesta.

Considerando que las políticas públicas es un asunto normativo, debe tener un fundamento racional de todas aquellas decisiones que son consideradas como buenas, razonables o deseables, es decir una utopía, como vimos hace un momento, la cual debe ser la meta orientadora final de toda política pública

Sobre la base de esta meta final, recién se podrán determinar metas particulares o específicas. No es posible entonces, contar con una política pública sobre discapacidad sin haber resuelto o debatido previamente este marco conceptual que le brinde la base, sustentación o sentido.

La evaluación de las políticas públicas ha devenido en lo que se conoce como rendición de cuentas, cuyo objetivo principal es la de determinar la eficiencia de las mismas. Se trata de comparar los resultados de las políticas públicas con los objetivos propuestos y los medios utilizados para llevarlas a cabo, en un medio social.

2.5 Consideraciones éticas y legales

Desde el año 1999, en nuestro país los derechos de las Personas con Discapacidad tienen rango constitucional por lo que de ella se desprenden las demás leyes que las protegen. De esta forma tenemos:

Constitución de la República Bolivariana de Venezuela en su **Artículo 81**. Toda persona con discapacidad o necesidades especiales tiene derecho al ejercicio pleno y autónomo de sus capacidades y a su integración familiar y comunitaria. El Estado, con la participación solidaria de las familias y la sociedad, le garantizará el respeto a su dignidad humana, la equiparación de oportunidades, condiciones laborales satisfactorias, y promoverá su formación, capacitación y acceso al empleo acorde con sus condiciones, de conformidad con la ley. Se les reconoce a las personas sordas o mudas el derecho a expresarse y comunicarse a través de la lengua de señas venezolana.

La Ley Para Personas Con Discapacidad (LPCD). aquí los principios que rigen las disposiciones de la presente Ley son: humanismo social, protagonismo, igualdad, cooperación, equidad, solidaridad, integración, no segregación, no discriminación, participación, corresponsabilidad, respeto por la diferencia y aceptación de la diversidad humana, respeto por las capacidades en evolución de los niños y niñas con discapacidad, accesibilidad, equiparación de oportunidades, respeto a la dignidad personal, así como los aquí no enunciados y establecidos en la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela y en los tratados, pactos, convenios, convenciones, acuerdos, declaraciones y compromisos internacionales e intergubernamentales, válidamente suscritos y ratificados o aceptados por la República.

La Ley Antidiscriminación de las Personas Con Discapacidad. Donde se dice que Los estados parte en la presente convención, reafirmando que las personas con discapacidad tienen los mismos derechos humanos y libertades fundamentales que otras personas; y que estos derechos, incluido el de no verse sometidos a discriminación fundamentada en la discapacidad, la dignidad y la igualdad que son inherentes a todo ser humano;

El Reglamento de la Ley Para Personas Con Discapacidad (Aun en elaboración). Este reglamento nos habla sobre la oportunidad de reflexionar sobre las nuevas perspectivas, planteamientos, inquietudes y necesidades, recogidas en la investigación; asimismo, sobre las exigencias y ejecución que su desarrollo nos plantea.

La aprobación y posterior aplicación del Reglamento, exige replantear la discapacidad desde una perspectiva universal, humanista y revolucionaria, sin términos estigmatizantes, ni excluyentes.

Un cambio de paradigmas que aborda la discapacidad como fenómeno político, económico y social, donde las organizaciones políticas públicas y privadas, en lo que se refiere a salud, educación, cultura, deporte, ambiente, trabajo, infraestructura y otros, correspondan la nueva institucionalidad dentro del marco del proceso bolivariano. Reconocer en las personas con discapacidad motora, sus aptitudes y potencialidades como ciudadanas y ciudadanos plenos de derecho, protagonistas y partícipes de su desarrollo, para el logro de su autonomía, independencia y efectiva inclusión a la sociedad.

Se asume, que pese las condiciones adversas que puedan limitar a las personas con discapacidad, dentro de su desenvolvimiento mental, espiritual y físico, son sus potencialidades y capacidades como seres humanos las que le permiten incluirse en un mundo con mayor justicia social. Se Considera ineludible que el Estado y la Sociedad deben transformarse constantemente para adecuarse a la diversidad de los fenómenos sociales que implica la discapacidad. Ésta realidad es uno de los principios que mantenemos en el articulado del reglamento y así ha quedado plasmado

La Ley de Los Seguros Sociales. Varios artículos de esta Ley señalan la discapacidad temporal o parcial y como debe ser trabajada para la aplicación correcta de la misma.

La LOPCYMAT reza su Artículo 76, Todo trabajador o trabajadora al que se la haya diagnosticado una enfermedad ocupacional, deberá acudir al Instituto Nacional

de Prevención, Salud y Seguridad Laborales para que se realicen las evaluaciones necesarias para la comprobación, calificación y certificación del origen de la misma.

Normas COVENIN para garantizar la accesibilidad en los edificios públicos y urbanismos .esta norma en su nro. 3298:2001(copant1619:2000).explica cómo debe ser considerada las directrices de normas para las personas con discapacidad y su desenvolvimiento en las mismas:

Leyes Estadales de Discapacidad y Ordenanzas Municipales. También existen organismos y programas especiales, entre los que podemos destacar:

- El Consejo Nacional para las Personas con Discapacidad CONAPDIS.
- Programa de Atención en Salud para las Personas con Discapacidad PASDIS.
- Misión José Gregorio Hernández.
- Misión Milagro

CAPÍTULO III

MARCO METODOLÓGICO

El marco metodológico comprende la descripción detallada del procedimiento seleccionado para cumplir con los objetivos de la investigación logrando resolver el problema planteado, en este capítulo se define el tipo y diseño de la investigación, así como las técnicas para la evaluación a realizar, la población y muestra en estudio. Aquí se detallan los aspectos relacionados para sustentar en forma metodológica la investigación que se llevara a cabo, las cuales deben justificar las actividades desarrolladas por el autor y que están sustentadas por especialistas en metodologías, libros de metodología y otras fuentes.

Para Sabino (2010) en Marco Metodológico es “el conjunto de acciones destinadas a describir y analizar el fondo del problema planteado, a través de procedimientos específicos que incluye las técnicas de observación y recolección de datos, determinando el “cómo” se realizará el estudio” (p. 88),

3.1 Tipo de Investigación

Para elegir la información es necesario determinar el tipo de investigación. En tal sentido la presente investigación se insertó en la modalidad de estudio de campo, que según el Manual de Trabajos de Grado de Especialización, Maestría y Tesis Doctorales, publicado por la Universidad Pedagógica Experimental Libertador (UPEL. 2011), se define como:

El análisis sistemático de problemas de la realidad, con el propósito, bien sea de describirlos, interpretarlos, entender su naturaleza y factores constituyentes o predecir su ocurrencia. Los datos de interés serán recogidos en forma directa de la realidad; en este sentido, trata de investigaciones a partir de datos originales o primarios (p. 16).

Se asume desde la autoría de este trabajo, que la investigación responde a este criterio de campo, por cuanto los datos de interés serán obtenidos de una realidad concreta, que en este caso estará conformada por empleados pertenecientes a la Fundación Acción Social de la Alcaldía de Caracas, Distrito Capital, a quienes se les

practicará un cuestionario de opinión y entrevistas a profundidad, acompañado con observación a objeto de conocer de ellos los datos de interés que darán respuestas a los objetivos planteados. Se considera por lo tanto que los datos aportados por estos funcionarios tienen un carácter primario.

3.2 Diseño de la Investigación

La Investigación se define como “Una actividad a solución de problemas. Su objetivo consiste en hallar respuestas a preguntas mediante el empleo de procesos científicos” (Cervo y Berviam, 2012 p.41). Por su parte el diseño de investigación según Hernández, Fernández y Baptista (2016) " es la estrategia que adopta el investigador para desarrollar el estudio y para darle respuesta a cada una de las interrogantes formuladas” (p.47).

En este caso se aplicará un diseño de investigación no experimental y transaccional. La investigación tendrá un carácter no experimental que según Malavé (2010) son aquellos “en los cuales no hay manipulación de variables, dentro de ellos están: los diseños no experimentales transaccionales y los diseños no experimentales longitudinales” (p.65). Por otra parte, los diseños no experimentales transaccionales “son aquellos que quedan limitados a una sola observación, de un solo grupo en un solo momento de tiempo” (Malavé, 2010 p.68).

3.3 Nivel de Investigación

En cuanto al alcance del estudio, correspondió a una investigación de nivel descriptivo. Sabino (2010) señala al respecto que “en este tipo de nivel la preocupación primordial es la descripción de las características fundamentales del fenómeno estudiado a objeto de conocer su naturaleza” (p.62). Se consideró que el nivel de la investigación respondió al nivel descriptivo, pues, solo se observó y caracterizó el fenómeno relacionado con la evaluación del desempeño por parte de los supervisores sobre los empleados pertenecientes a la Fundación Acción social de la Alcaldía de Caracas.

3.4 Población y muestra

Población

La población constituye el objeto de la investigación, es el conjunto total de individuos o elementos los cuales deben presentar características idénticas; dependiendo del tamaño se podrán tomar todas o algunas unidades para efectuar el estudio pertinente. Según Hernández, Fernández y Baptista (2016), “la población se refiere a la totalidad del fenómeno a estudiar la cual debe poseer características comunes”. (p.157). Bajo estas definiciones, la población objeto de este estudio está conformada por 360 empleados pertenecientes a la Fundación Acción Social Alcaldía de Caracas, de ambos sexos y con distintas funciones.

Muestra

La exactitud de la información recolectada depende en gran medida de la forma en que se seleccionó la muestra. El número de sujetos que componen suelen ser inferior que el de la población, pero suficiente para que la estimación de los parámetros determinados tenga un nivel de confianza adecuado. La muestra se define como un subgrupo de la población. Hernández, Fernández y Baptista (2016) definen la muestra como: “un número de individuos, un objeto de los cuales es un elemento del universo o población, es decir, un conjunto de la población con la que se está trabajando. (p. 165)”

En atención a lo anterior, la muestra la investigación está constituida por 90 trabajadores de la Fundación Acción Social de la Alcaldía de Caracas. Miembros de la población ya mencionada, lo que representa un 25% del universo, motivo por el cual se considera altamente representativa. La muestra se escogió a través del proceso probabilístico, conocido también como elección al azar, pues todos los integrantes de la población tendrán la mismas probabilidad de ser seleccionados. Las entrevistas fueron realizadas con informantes claves que fueron ocho personas.

3.5 Recolección de Datos

Una vez seleccionado la población, la muestra y analizadas las variables es cuando se hace uso, de las técnicas de recolección de datos, que “son las distintas

formas o maneras de obtener la información, para el acopio de los datos se utilizan técnicas como observación, entrevista, encuesta, pruebas, entre otras” (Palella y Martins 2010: 115).

Para efectos de la presente investigación, se recopiló la información relacionada con las variables en estudio, utilizando como técnica la encuesta, por considerarla el medio más adecuado para obtener la información directamente de la población, en su realidad o contexto estudiado, a través del instrumento como lo es el cuestionario.

Hernández, Fernández y Baptista (2016) expresa, “una técnica es un procedimiento más o menos estandarizado que se ha utilizado con éxito en el ámbito de la ciencia”. (p.80) La técnica que se usó fue la encuesta. Según Tamayo (2012) la encuesta es una técnica “que permite la recolección de información de un conglomerado social en una mismo momento” (p.147)

Mediante esta técnica se obtuvo una información directa de los trabajadores pertenecientes la Fundación Acción Social de la Alcaldía de Caracas que integró la muestra, permitiendo organizar de manera clara y evidente los diferentes aspectos estudiados.

El registro de los datos se hizo en formato tipo cuestionario, con un listado fijo de preguntas, con opciones de respuestas. Se trató de un cuestionario auto administrado, constituido por Ítems de carácter cerrados, que valoraron el grado de información de los trabajadores en relación a la evaluación de su relación con las personas con discapacidad.

3.6 Validación del Instrumento

Un instrumento de recolección de información es válido cuando mide lo que se desea medir. La concepción de validez está referida a la firmeza o seguridad de algún acto y las condiciones necesarias para su permanencia, vigencia y autenticidad. Se refiere al grado en que el instrumento de recolección de información mida lo que en realidad se desea medir y ésta se determina a través con un procedimiento llamado juicio de expertos.

Es un procedimiento básicamente cualitativo, ya que a los jueces o expertos se le solicitará un juicio sobre la calidad de los ítems o reactivos del instrumento que se

pretende evaluar Hernández (2016). Para la validez se expuso el cuestionario a juicio de tres expertos distribuidos de la siguiente manera: 2 de metodología y 1 del área de discapacidad, quienes emitieron su opinión en relación a aspectos tales como: redacción correcta, pertinencia, tendenciosidad y las sugerencias. Los aportes suministrados permitirán construir la versión definitiva del cuestionario para aplicarlo al personal correspondiente.

3.7 Definición y Operacionalización de las Variables.

Objetivo General: Evaluar como la Fundación de Acción Social de la Alcaldía de Caracas realiza la inserción laboral de personas con discapacidad motora

Objetivos específicos	Variables	Definición Conceptual	Dimensiones	Técnicas / método	Medio / Fuentes
Diagnosticar como la Fundación Acción Social de la Alcaldía de Caracas inserta a personas con discapacidad motora como política pública.	Proceso de Inserción laboral de personas con discapacidad.	Proceso integral en el que intervienen distintos factores para su realización, desde las características que presentan las personas y las oportunidades que ofrece el mercado laboral originándose un encuentro efectivo entre la empleabilidad y la ocupabilidad	Selección/reclutamiento Físico Arquitectónico Físico mobiliario Adaptación del cargo Formación PCD Formación otros	Observación Entrevistas a profundidad Encuesta	Espacios de la Fundación 8 informantes claves 90 funcionarios
Compendiar buenas prácticas de la inserción laboral de personas con discapacidad motora de utilidad para la Fundación de Acción Social de la Alcaldía de Caracas.	Mejores prácticas de incidencia pública	Describir las vivencias de otros países con relación al proceso de inclusión laboral de personas con discapacidad.	Adaptación física Adaptación laboral Políticas publicas	Benchmarking	Internet

Diseñar los lineamientos estratégicos de la Fundación de Acción Social de la Alcaldía de Caracas. para mejorar sustancialmente la inserción laboral de personas con discapacidad motora	Lineamientos estratégicos para la inserción laboral de personas con discapacidad motora	Postulados fundamentales que plasman los principales aspectos de la estrategia de una empresa u organización de acuerdo con las practicas generalmente establecidas.	-Clientes -Propuesta de Valor -Canales -Relación Con Los Clientes -Fuentes De Ingresos -Recursos Claves -Actividades Claves -Red De Alianzas, Socios -Estructura De Costos.	Canvas Business Plan	Información de los objetivos anteriores
Diseñar el plan operativo de la Fundación de Acción Social de la Alcaldía de Caracas para la inserción laboral de personas con discapacidad motora.	Plan operativo para la inserción laboral de personas con discapacidad motora	Es un documento en el cual los responsables de una organización (ya sea una empresa, una institución o una oficina gubernamental) establecen los objetivos que desean cumplir y estipulan los pasos a seguir.	-Formular el plan -Implementar el plan -Monitorear el plan -Definir acciones para subsanar posibles desviaciones	Planificación operativa de programas	Información de los objetivos anteriores

CAPÍTULO IV

ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE LOS RESULTADOS

En el presente capítulo se expone un panorama conceptual sobre el análisis de datos. Se describen de manera no exhaustiva algunos elementos estadísticos útiles tanto para la organización y presentación de los mismos como para el análisis de los resultados de investigación. Una vez concluidas las etapas de colección y procesamiento de información se inician con una de las más importantes fases de una investigación: el análisis de datos. Hurtado, J. (2011) expresa que “en esta etapa se determina como analizar los datos y que herramientas de análisis estadístico son adecuadas para éste propósito” (p.88).

El diagnóstico de la situación

Dichos resultados fueron recabados mediante la aplicación de diferentes instrumentos, uno de los cuales es una encuesta dirigida a los empleados de Fundación de Acción Social de la Alcaldía de Caracas, los datos logrados por medio del cuestionario y permitieran darle respuesta a los objetivos y variables planteadas en la investigación, y evaluar como la Fundación de Acción Social de la Alcaldía de Caracas realiza la inserción laboral de personas con discapacidad motora. Esto se complementó con observación directa por parte de la investigadora y por entrevistas no estructurada en algunos casos

En esta etapa del proceso de investigación se procede a racionalizar los datos colectados a fin de explicar e interpretar las posibles relaciones que expresan las variables estudiadas. El diseño de tablas estadísticas resulta de aplicación de las técnicas de análisis empleadas.

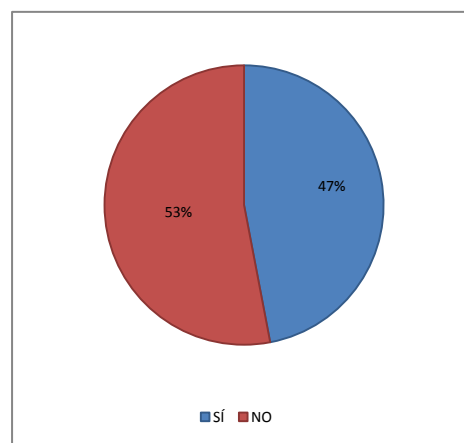
A continuación, se presentan los resultados de las preguntas que conforman los instrumentos aplicados:

1. ¿Considera usted que la institución atiende de forma efectiva la situación del empleo de las personas con discapacidad motora?

Tabla 1 Situación del empleo de las personas con discapacidad motora

Opción	Frecuencia	Porcentaje %
SÍ	42	47%
NO	48	53%
TOTAL	90	100%

Gráfico 1 Se observa una polarización sobre qué tan eficiente es la acción que hace la alcaldía, lo que muestra una situación que es sujeta de mejora, incluso de unificar los criterios que se tienen en este tema los empleados. Por las observaciones realizadas y entrevistas (estructuradas) posteriores permiten una respuesta diferente según el tipo de discapacidad.



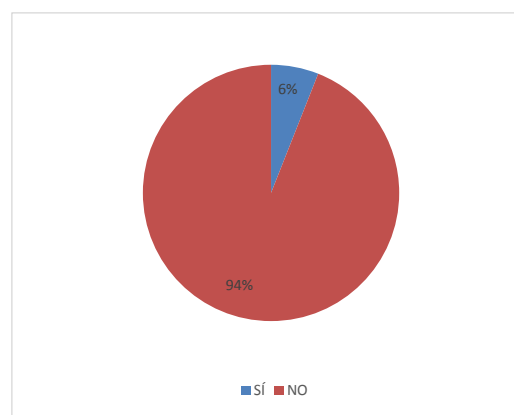
2. ¿Conoce usted cuáles son los deberes legales del empleador al momento de contratar personal con discapacidad motora?

Tabla 2 Deberes legales del empleador

Opción	Frecuencia	Porcentaje %
SÍ	5	6%
NO	85	94%
TOTAL	90	100%

Gráfico 2 Deberes legales del empleador al momento de contratar personal con discapacidad motora.

Se puede decir que el personal de la Fundación Acción Social considera que la organización cumple los deberes legales del empleador al momento de contratar personal con discapacidad motora



3. ¿Tiene usted conocimiento de los beneficios para el empleador ante la contratación de personas con discapacidad motora?

Tabla 3 Beneficios para el empleador

Opción	Frecuencia	Porcentaje %
SÍ	5	6%
NO	85	94%
TOTAL	90	100%

Gráfico 3 Beneficios para el empleador ante la contratación de personas con discapacidad motora.

El personal de la Fundación de Acción Social de la Alcaldía de Caracas, no están al tanto de los Beneficios para el empleador ante la contratación de personas con discapacidad

4. ¿La institución designa puestos de trabajo destacados para personas con discapacidad motora?

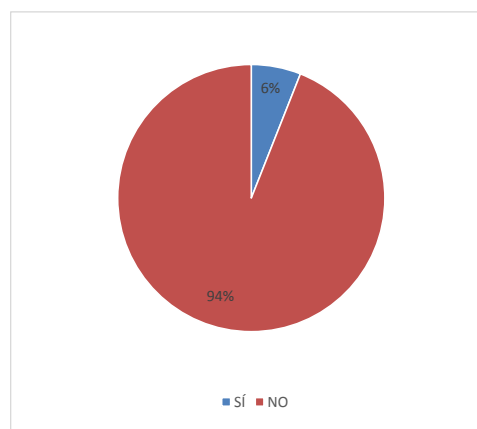


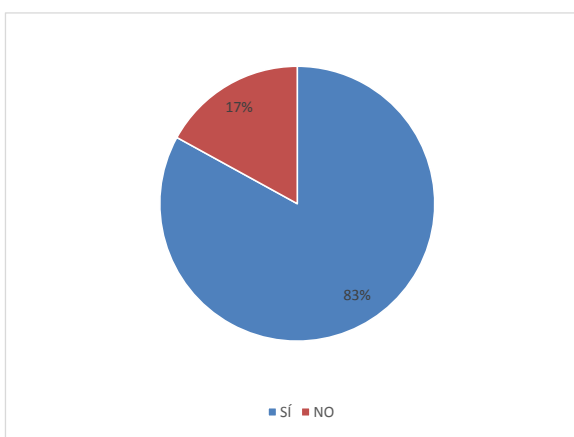
Tabla 4. Puestos de trabajo para personas con discapacidad motora

Opción	Frecuencia	Porcentaje %
SÍ	75	83%
NO	15	17%
TOTAL	90	100%

Gráfico 4 Puestos de trabajo destacados para personas con discapacidad motora

Los sujetos de estudio indican que en la institución sí designan puestos de trabajo destacados para personas con discapacidad motora pero con entrevista con los funcionarios estos lo relativizaban que llegaban hasta un

techo en la organización que los inhabilitaba de los cargos superiores de la institución generalizando la situación no son destacados como deberían.



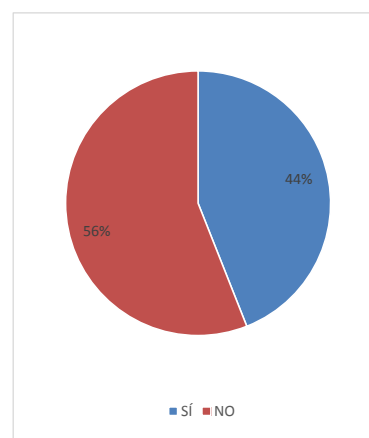
5. ¿Considera usted que en la institución se cumplen las etapas para la inclusión laboral efectiva?

Tabla 5 Etapas para la inclusión laboral efectiva

Opción	Frecuencia	Porcentaje %
SÍ	40	44%
NO	50	56%
TOTAL	90	100%

Gráfico 5 Etapas para la inclusión laboral efectiva

Las etapas de inclusión laboral no son siempre efectivas en la institución. Estas personas a menudo no se le facilitan proceso para facilitar su inclusión en el entorno laboral. Muy pocos trabajadores poseer los conocimientos necesarios para tratar a compañeros que tengan discapacidad. .



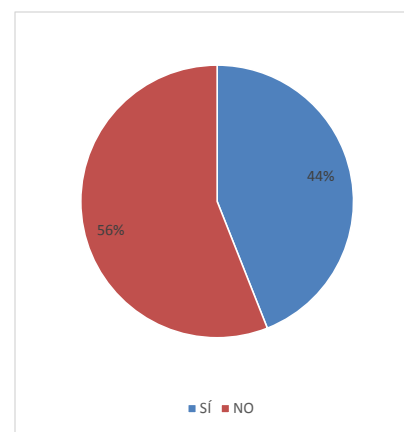
6. ¿La institución cuenta con personal capacitado para desarrollar las etapas para la inclusión laboral efectiva?

Tabla 6. Capacitación del personal

Opción	Frecuencia	Porcentaje %
SÍ	40	44%
NO	50	56%
TOTAL	90	100%

Gráfico 6. Personal capacitado para desarrollar las etapas para la inclusión laboral efectiva

La institución no cuenta con personal capacitado para desarrollar las etapas para la inclusión laboral efectiva y esto genera un desacuerdo entre los otros empleados que no tienen los conocimientos necesarios para este tipo de inclusión.



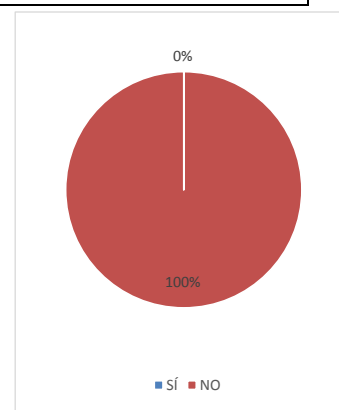
7. ¿La institución cuenta con el apoyo de Servicios públicos de empleo, como colaboradores en este proceso para la inclusión de personas con discapacidad motora?

Tabla 7. Apoyo de Servicios públicos de empleo

Opción	Frecuencia	Porcentaje %
SÍ	0	0%
NO	90	100%
TOTAL	90	100%

Gráfico 7 Apoyo de Servicios públicos de empleo

La institución no cuenta con el apoyo de Servicios públicos de empleo, como colaboradores en este proceso para la inclusión de personas con discapacidad motora. a su vez esto genera incertidumbre en los que están empleados ya que el apoyo es mínimo.



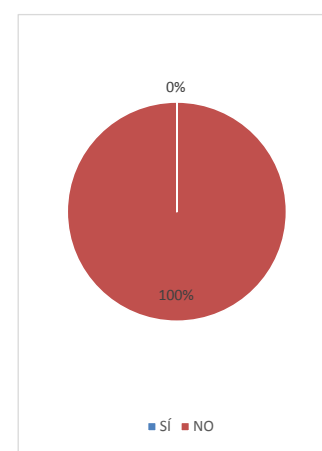
8. ¿La institución tiene disponible un Directorio de organizaciones para personas con discapacidad motora para realizar convenios de trabajo?

Tabla 8. Directorio de organizaciones

Opción	Frecuencia	Porcentaje %
SÍ	0	0%
NO	90	100%
TOTAL	90	100%

Gráfico 8 Directorio de organizaciones.

Según lo puntualizado la muestra de estudio indicó que la empresa no tiene disponible un comité de organizaciones de personas con discapacidad para realizar convenios de trabajo para poder fortalecer los lineamientos de estos.



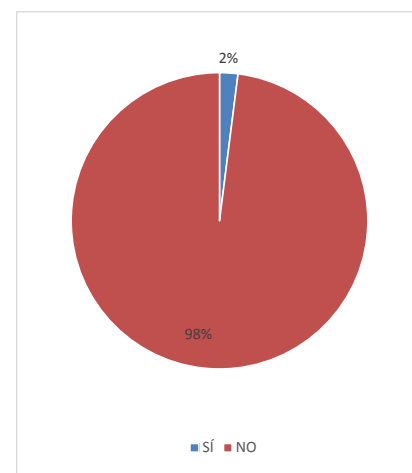
9. ¿La Fundación de Acción Social tiene actualmente contratado personal con discapacidad motora?

Tabla 9. Personal con discapacidad motora

Opción	Frecuencia	Porcentaje %
SÍ	2	2%
NO	88	98%
TOTAL	90	100%

Gráfico 9 Personal con discapacidad motora

En función de lo observado se puede decir que actualmente la Fundación de Acción Social no contrata personal con discapacidad motora. La gente manifiesta que es por esta causa que no son incluidos en la institución ya que no pueden cumplir con ciertas actividades requeridas por la misma.



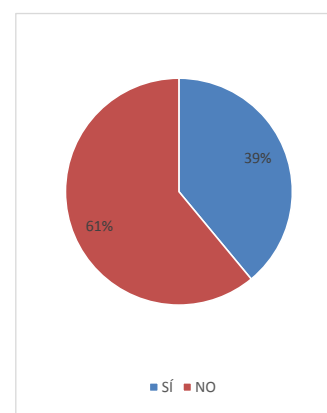
10. ¿Cree usted que las políticas de la institución favorecen el proceso de inclusión laboral de personas con discapacidad motora?

Tabla 10. Políticas de la institución que favorecen el proceso de inclusión laboral

Opción	Frecuencia	Porcentaje %
SÍ	35	39%
NO	55	61%
TOTAL	90	100%

Gráfico 10 Políticas de la institución que favorecen el proceso de inclusión laboral de personas con discapacidad motora.

Según lo evidenciado se considera que las políticas de la institución, sí favorecen el proceso de inclusión laboral de personas con discapacidad motora de igual manera esto siempre está en estudio para mejorar la calidad de las personas con discapacidad motora.



Mediante la recopilación de información y una observación continuada y estructurada, se determinan cuáles son los elementos fundamentales del empleo que se está analizando, los procedimientos de la institución, sus políticas de personal, los servicios disponibles en el lugar de trabajo y su configuración física. Esta tarea se desarrolla con la colaboración de algún trabajador de la misma institución que sin duda conocerá y dominará mucho mejor que el profesional que evalúa todo lo anteriormente mencionado.

Luego de realizar la tabulación de las encuestas, integrándola con la observación y las entrevistas a profundidad nos lleva a sintetizar los siguientes hallazgos:

Los trabajadores consideran que la institución no atiende de forma efectiva la situación del empleo de las personas con discapacidad motora, además no se tiene conocimiento profundo de los deberes legales del empleador al momento de contratar un personal con este tipo de discapacidad. Asimismo, se pudo evidenciar que hay poca noción de los beneficios para el empleador ante la contratación de personas con discapacidad motora.

De igual manera se observó que si se designa puestos de trabajo destacados para personas con discapacidad motora. No obstante, el cumplimiento de las normas aún no se cumple de la forma idónea debido a que no se cuenta con el personal adecuado para cumplir dicha función. Tampoco se cuentan con servicios públicos de apoyo para el proceso de inclusión.

De la misma forma, se pudo apreciar que no tienen disponible un comité de organizaciones para personas con discapacidad para realizar convenios de trabajo y que actualmente no cuentan con personal contratado con algún tipo de condición. Además, las políticas de la empresa no favorecen el proceso de inclusión laboral de personas con discapacidad motora.

Buenas prácticas a considerar

En el tema que ocupa, las buenas prácticas son las medidas implementadas por empleadores, asociaciones de personas con discapacidad e instituciones públicas en el

ámbito laboral para promover el reconocimiento y aplicación hacia las personas con Discapacidad motora, de su derecho al trabajo y cuyos resultados o procedimientos han generado un impacto positivo. Por ello, es importante que estas buenas prácticas se transmitan y repliquen, con el propósito de vencer los prejuicios y temores que se originan en amplios sectores de nuestra sociedad cuando se aborda el hecho ineludible de incluir a las Personas con Discapacidad motora en los diversos ámbitos de la vida económica, política y social de nuestro país. Son ya muchas organizaciones que día a día están trabajando en este campo obteniendo resultados concretos.

En la actualidad, a la par de la globalización de la economía y los avances tecnológicos, se observan avances en materia de derechos humanos, que en determinados aspectos han venido incorporando a las Personas con Discapacidad, siendo uno de estos su acceso al Empleo formal.

En la presente investigación se muestran los resultados sobre las buenas prácticas de inclusión laboral que experimentan un grupo de personas con discapacidad y que laboran actualmente en instituciones públicas. Estas experiencias de inclusión laboral al ser sistematizadas, facilitarán una información detallada útil para los empleadores tanto del sector público como privado, a las Asociaciones de Personas con Discapacidad, y a estas últimas en general. Ejemplos de estas buenas prácticas la obtenemos a través de:

La inclusión de personas con alguna discapacidad especial en el ámbito laboral es el objetivo cada vez más presente de las empresas a través de sus departamentos de RSE. También se suman ONG, cámaras empresarias y hasta oficinas estatales. Integrar e incluir, no sólo no discriminar. Cada vez más acciones con foco en personas discapacidad motora; no sola a cargo de empresas, sino también en cámaras, ONGs y gobiernos. Compañías como Securitas y Arcor buscan integrar en sus procesos a personas con discapacidades y hasta deben para eso pedir cambios de leyes que prohíben emplear a trabajadores con capacidades reducidas. Un ejemplo de esto la podemos encontrar en:

En Argentina, los supermercados Jumbo tienen diez agentes de seguridad con discapacidad motriz, empleada en el marco del plan de Seguridad Inclusiva. Son

trabajadores en sillas de ruedas, lo que no les impide hacer la tarea con las mismas exigencias que otros guardias. No fue sencillo, primero tuvimos que encontrar un cliente dispuesto en este caso Cencosud y luego convencer al Gobierno para que permita que las personas discapacitadas puedan trabajar en el rubro Seguridad Privada, porque hasta que lo logramos sólo podían emplearse a personas con 100% de sus capacidades, explica a Socialmente Responsables la directora de Asuntos Públicos y Responsabilidad Corporativa de Securitas, Patricia Slocco. Cuando el decreto salió, dice, el desafío fue encontrar a los candidatos, ya que muchos tienen miedo a perder sus pensiones por discapacidad o de no poder cumplir con lo que se les pide, ya que a veces arrastran años de ser dejados de lado. El programa, en la región, alcanza a otras 66 personas en Colombia, Perú y Chile. En todos lados, destaca Slocco, la clave es la articulación entre empresas, las ONGs y los gobiernos. (Disponible en <https://www.cronista.com/responsabilidad/Siete-casos-de-inclusion-laboral-especial-20120815-0011.html>).

Otro ejemplo de Buenas Prácticas Ampliando las oportunidades laborales: El acceso al trabajo representa una de las principales prioridades políticas para Skellefteå una ciudad costera en el norte de Suecia. Un grupo de funcionarios de diferentes departamentos de la ciudad colaboran para abordar las necesidades de aquellos que están lejos del mercado de trabajo, como los jóvenes con discapacidades. La combinación del compromiso político y la asignación de recursos aseguran empleos y prácticas adaptados, que en general facilitan el acceso al mercado laboral a cerca de 250 personas con discapacidad motora en toda la ciudad.

Por ejemplo, los jóvenes con discapacidad motora tiene prioridad para hacer prácticas de verano en el ayuntamiento y el municipio apoya el empleo a tiempo completo en sus dependencias de 20 personas con una situación escolar especial. Estas y otras prioridades se recogen en la Estrategia de Accesibilidad y Participación para 2015-2025, que cuenta con un amplio apoyo político de alto nivel en la ciudad.

El Plan se centra en tres áreas como son la mejora de la accesibilidad, el aumento de los niveles de concienciación y la mejora de las oportunidades de empleo

y educación. Estos objetivos estratégicos se integran en las principales políticas locales (Disponible en <https://www.ec.europa.eu/social/BlobServlet?docId=17508&langId=es>).

Buenas prácticas desde el Empresariado en Nicaragua destaca las campañas de concientización que enfatizan el despojarse de los prejuicios hacia las Personas con Discapacidad, (existen buenas experiencias para insertar a las personas con discapacidad motora) Brindar la oportunidad de Empleo a la Personas con Discapacidad, estando dispuesto a brindar tiempo de adaptación de la persona con discapacidad al puesto. Acercarse al Ministerio del Trabajo y a las Asociaciones manifestando su disposición de contratar a Personas con Discapacidad, brindando la información apropiada sobre el puesto de trabajo disponible y obtener de éstos la información requerida de la Persona con Discapacidad dispuesta a asumirlo. Esta importancia otorgada por los actores es consecuencia de la reciente guerra que llevo a una población significativa tener lesiones que generaban discapacidad motora. Por ello, las empresas capacita al personal administrativo y de recursos humanos en relación a parámetros de selección de personal con discapacidad y sobre la ley 763, otorgándole a su personal las herramientas técnicas necesarias para la decisión a la hora de contratar, decisión que se basa en las habilidades y destrezas del demandante de empleo de cara al desempeño del puesto.

Los ajustes en los lugares de trabajo son los siguientes:

- Rampas de acceso
- Adecuación de muebles.
- Adecuaciones de servicios sanitarios
- Ampliación de puertas.

Las empresas que han contratado a personas con discapacidad reportan que este personal es estable, con baja tasa de rotación, ausentismo controlado y con accidentalidad reducida (Disponible en www.feconori.org/index.php/documentos-feconori?...personas-con-discapacidad.)

En México, la Fundación Teletón realiza acciones en cinco áreas:

Accesibilidad: considera la tecnología y la arquitectura, así como el uso de apoyos y recursos específicos para las personas con discapacidad que lo requieran.

Cultura organizacional: se refiere a la manera en que la información sobre la inclusión laboral de personas con discapacidad se ve reflejada en los valores y prácticas de la organización.

Reclutamiento y selección: toma en cuenta las prácticas de recursos humanos en materia de procesos de selección, permanencia y desarrollo de todos los colaboradores, incluyendo a aquellos con discapacidad.

Gestión: el nivel de inclusión en la jerarquía de los puestos de la organización y la participación de las personas con discapacidad en los mismos, así como la existencia de un plan de inclusión.

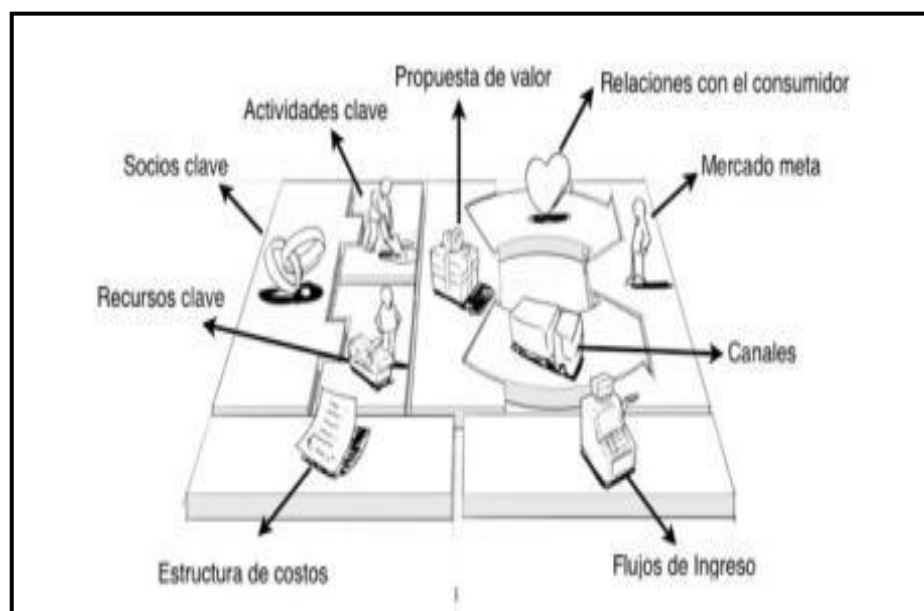
Protagonismo: el impacto e injerencia en materia de inclusión laboral, no sólo al interior de la organización, sino también en el mercado laboral, los medios de comunicación y la sociedad en general.

El programa de inclusión laboral Teletón destaca como una práctica que ha trabajado con más de 100 empresas en México, buscando promover una nueva cultura de inclusión dentro de un marco de derechos, constituyendo un servicio empresarial de asesoría y acompañamiento en el diseño e implementación de su proyecto de inclusión. (Disponible en <https://www.onlinevolunteering.org/es/fundaci%C3%B3n-telet%C3%B3n-m%C3%A9xico-ac>)

La Fundación Acción Social de la Alcaldía de Caracas pretende analizar la situación de las personas con discapacidad motora ocupadas en el mercado laboral y el desempeño de su trabajo desde la perspectiva de la movilidad que haya en los espacios de la institución. A través del estudio de un conjunto de procedimientos se pretende conocer cuál es la repercusión que tiene en la ocupabilidad de las personas con discapacidad motora, la accesibilidad en la movilidad geográfica necesaria para trabajar. El impacto de la tecnología también ha sido decisivo, al abrir un inmenso abanico de posibilidades para esta población que poco a poco se ha ido insertando en la institución para que puedan obtener las herramientas necesarias para su desenvolvimiento en este proceso con la disponibilidad necesaria para su provecho.

Esta busca satisfacer la demanda de todas aquellas personas que presentan discapacidad motora indistintamente de su edad o sexo, esto con el fin que puedan integrarse de manera exitosa en esta institución y que no sientan que están siendo excluidos. Conectarse al conocimiento y participar en una verdadera globalización de la Información que signifique compartir y no excluir, es un imperativo estratégico para la supervivencia de las identidades culturales de las personas con discapacidad motora. Corresponden a esta institución jugar un rol dinamizador en el desarrollo, legitimación, financiamiento, difusión e incluso en la comercialización del servicio.

Modelo Canvas aplicado a la Investigación:



Lado Izquierdo
Parte lógica
Sobre la eficiencia

Lado Derecho
Parte emotiva
Sobre la generación de valor

Fuente: Osterwalder y Yves Pigneur “Generación Modelo de Negocios”(2010) p.19

El Método Canvas, conocido como el “Business Modelo Canvas” fue creado inicialmente como tesis del doctorado de Alex Osterwalder (Quijano, 2013). Es un modelo de negocio que describe la lógica de cómo una organización crea, entrega, y captura valor. Según el autor, un modelo de negocio consiste en nueve elementos: clientes, propuesta de valor, canales de distribución, relaciones con los clientes,

fuentes de ingresos, recursos claves, actividades claves, alianzas claves, estructura de costos, (FPdGI, 2010).

Diseñar los lineamientos estratégicos de la Fundación de Acción Social de la Alcaldía de Caracas, para mejorar sustancialmente la inserción laboral de personas con discapacidad motora.

En complemento, como parte del diseño y evaluación de la propuesta expuesta, se aplicó la metodología Canvas, dado que es herramienta que logra reflejar la forma en la que se construirá y capturará valor. Aspectos basados en la innovación de la idea de buscar alianzas y otras organizaciones interesadas en realizar convenios y programas para contribuir con la inserción laboral de las personas con discapacidad motora, actualmente existen organizaciones privadas y públicas que cumplen con ello, un ejemplo es Mc Donald y CANTV, los cuales tienen programas de inserción laboral para personas con discapacidad motora. Realizando el análisis de cada tópico del modelo estratégico Business Model Canvas que contempla los siguientes nueve bloques:

1.-Propuesta de Valor: aquí es importante descubrir que se quiere generar valor para los usuarios con propuestas novedosas e innovadoras. La idea es contribuir a través de políticas y programas el proceso de inserción laboral de personas con discapacidad motora a la Institución y a su vez sirva de ejemplo para otros entes de Gestión Pública.

2.- Destinatarios: qué tipo de relación esperan los usuarios y cual existe actualmente. El proyecto está dirigido a contribuir con el proceso de inserción laboral de personas con discapacidad motora, para ello es posible considerar superar lo que exige la Ley Para Las Personas con Discapacidad en su artículo 28 expresa: *“Los órganos y entes de la Administración Pública y privada, así como las empresas públicas privadas o mixtas, deberán incorporar a sus planteles de trabajo no menos de un cinco por ciento de personas con discapacidad permanente, de su nómina total, sean ellos ejecutivos, ejecutivas, empleados, empleadas, obreros u obreras. No podrá oponerse*

argumentación alguna que discrimine, condicione o pretenda impedir el empleo de personas con discapacidad”.

Siendo los destinatarios del proyecto:

- Internos: Personal con Discapacidad Motora.
- Externos: Organizaciones y otras instituciones (Alcaldías de otros Municipios, Fundaciones, y Asociaciones).

3.- Relaciones con los Destinatarios: con el proyecto se busca una relación con los Personas con Discapacidad Motora mediante diferentes canales, que pueden ser inicialmente a través de las redes sociales (Twitter, Facebook, entre otros) también radio y prensa. Beneficiar la inclusión social en las prácticas culturales, recreativas, a las personas con discapacidad motora que no cuentan con unas instalaciones adecuadas para ellos, apoyar la iniciativa de la Fundación de Acción Social de la Alcaldía de Caracas de promover la capacitación del personal buscando la excelencia en el servicio.

4.- Canales: como entregar la propuesta de valor: a través de un Proceso de Selección de los mejores en cuanto a Discapacidad motora, con una formación en centros denominados para estos, las personas con discapacidad motora podrán orientarse de una manera muy efectiva

5.- Recursos Claves: Que recursos claves se necesita para generar valor en el producto o servicio? Mejorar las oportunidades de empleo para las personas con discapacidad, contribuyendo de esa forma a su inclusión económica y social. El propósito es fortalecer los servicios de rehabilitación, capacitación y colocación profesional para expandir oportunidades de empleo de personas discapacitadas. La selección del trabajador se caracteriza por una enseñanza de forma sencilla en donde deberá comportarse en escenarios de interacción con nuevos compañeros, para que conozca las funciones y las puede ejercer con confianza. Desde un comienzo e incluso a su llegada al campo de trabajo. En cuanto a la implementación de esta idea se tienen considerados los recursos físicos, de personal, intelectual y económico; donde se tomaran en cuenta los cambios que se requieren en la infraestructura como

la construcción de rampas de accesos a las diferentes áreas, un personal de Psicología que evaluara a la persona con discapacidad motora, un proceso de sistematización donde estas personas desarrollen sus aptitudes para un mejor desenvolvimiento

6.-Actividades Claves: Que actividades claves son necesarias para desarrollar valor en los productos o servicios? describir este proceso no es sencillo porque si bien no siempre se cumple a cabalidad este tipo de situaciones dependerá de muchos factores a la hora de la inserción de las personas con discapacidad motora, en la ejecución de este proyecto es importante tener preparado y capacitado a las personas que atenderá los programas, talleres y otros. Las características arquitectónicas de la infraestructura de la Fundación de Acción Social debe responder a unos propósitos, respetar la naturalidad del espacio, estacionamiento, sin necesidad de construir más sótanos, mejorando la accesibilidad, reduciendo la complejidad de la construcción y la afectación del ambiente, espacios de intimidad y Retiro, simplicidad de los recorridos, amplitud espacial. La accesibilidad de las rutas habituales de las personas con discapacidad motora desde sus lugares de residencia hacia los centros de trabajo y desde los centros de trabajo a sus casas. Sensibilizar a las instituciones para que conozcan el potencial de las personas con discapacidad motora y la posibilidad de incluirlas laboralmente en sus instituciones, con sus correspondientes beneficios. Igualmente, se busca articular a las mismas con los demás actores que participan en la inclusión laboral de personas con discapacidad. Para ello, se prevé las siguientes actividades: identificar y analizar las barreras que existen a la inclusión laboral de personas con discapacidad (regulatorias, culturales, acceso, etc.) y definir alternativas de solución; sensibilizar a las instituciones, empresas y gremios sobre la importancia y pertinencia de la inclusión laboral de personas con discapacidad motora como parte de su estrategia de responsabilidad social, identificar las posibilidades y barreras para la inclusión laboral de personas con discapacidad en cada una de las instituciones vinculadas; diagnosticar los problemas de acceso e inclusión en las empresas y promover planes de ajuste; capacitar al personal de las empresas para facilitar los procesos de inclusión de personas con discapacidad motora; evaluar y calificar las funciones, condiciones y necesidades de los puestos de trabajo y determinar las

competencias requeridas; hacer seguimiento y evaluación al desempeño laboral de las personas con discapacidad motora y la situación institucional; y elaborar manuales o guía que integre los aspectos fundamentales y alternativas a tener en cuenta para la inclusión laboral de personas con discapacidad motora.

7.-Socios Clave: se debe definir cuáles serán los socios estratégicos en diferentes instituciones, la puesta en marcha y vinculación en alianza con las fundaciones y organizaciones, hospitales que apoyan e incentivan oportunidades encaminadas a dignificar a las personas con discapacidad motora.

8.-Flujo de Ingresos: cuál es el valor que están dispuestos a pagar por el servicio? respecto a los ingresos percibidos por este proyecto se estima que estarán soportados con convenios y alianzas con otras organizaciones, considerando que la institución percibe un aporte anual para su funcionamiento con el POA.

Teniendo en cuenta la importancia de las alianzas para ampliar el impacto en la sociedad, se considera que se puede generar una causa con una organización para que la inclusión de personas con discapacidad motora sea un problema de todos y no solo de unos pocos, se puede garantizar que la institución está generando un impacto y que sus objetivos sociales están avanzando.

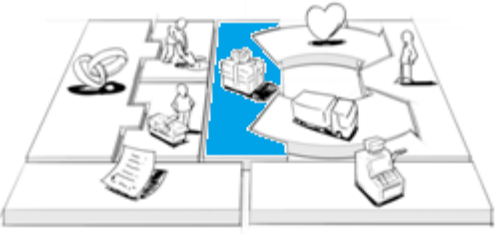
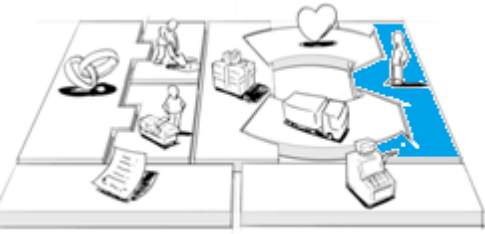
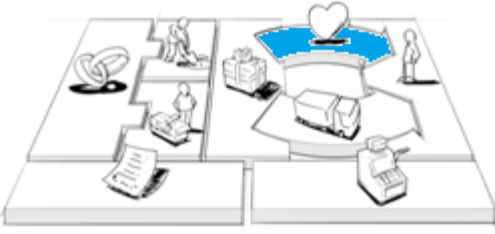
Por último la posibilidad de buscar nuevas alianzas inclusivas es adaptativa de la mejor forma al proyecto, al dar oportunidad laboral a comunidades que han sido vetadas por diferentes problemas o discapacidades. Las alianzas generalmente son diseñadas para convertirse en un “ganar- ganar” entre los participantes y precisamente lo que se busca con el proyecto es crear programas y políticas en materia de inserción laboral que genere oportunidades a personas que no las tienen, como lo son las personas que poseen discapacidad motora.

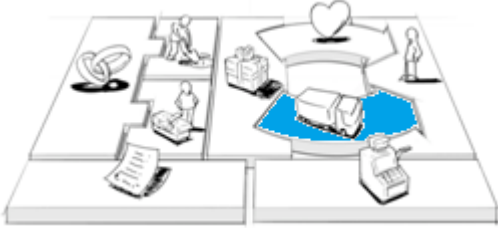
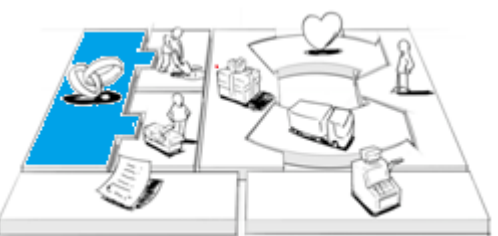
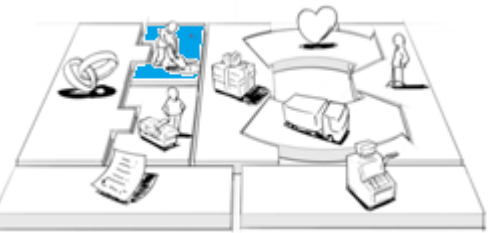
9.-Estructura de Costos: se contempla que se manejaran costos fijos y variables, los primeros compuestos por el recurso humano y así como también, los costos variables generados por ajustes necesarios para la infraestructura..

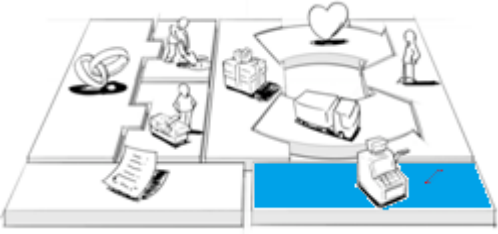
Con base en lo expuesto a lo largo de este documento, hoy en día es necesario brindar oportunidades de inclusión laboral a las personas con alguna discapacidad, contribuyendo a dignificar su rol en la sociedad, así como mejorar la calidad de vida y de sus familias, además de facilitar el desarrollo potencial productivo que poseen, aportando al crecimiento social y económico del país, sin dejar de lado la importancia de capacitarlos y formarlos de acuerdo a los retos laborales que se ofrecerán.

A continuación se describe los componentes de cada una de las variables del Canvas:

MODELO CANVAS FUNDACION ACCION SOCIAL

Propuesta de Valor 	• Aumento De La Empleabilidad Con Personas Con Discapacidad Motora En La Fundación Acción Social De La Alcaldía De Caracas. • Cumplir con la Ley al integrar adecuadamente personas con discapacidad motora. • Facilitar con el ejemplo la extensión con otras instancias de la Alcaldía • Ser ejemplo para otras organizaciones de la ciudad y otros municipios.
Destinatarios Meta 	• Comunidad de Personas con Discapacidad Motora de la Alcaldía de Caracas, • Otras Instituciones: Entes Adscritos a la Alcaldía de Caracas. • Alcaldías de otros Municipios. Organizaciones Sociales de Personas con Discapacidad Motora.
Relaciones con Destinatarios 	• Trato directo y personal con las Personas con Discapacidad Motora de la Alcaldía de Caracas, • Apoyo y Compromiso por parte de los empleados de la Alcaldía de Caracas. • Mejora en el Fortalecimiento de las relaciones entre Personas con Discapacidad Motora y otros representantes de la Alcaldía de Caracas • Establecer Ordenanzas. Leyes, en materia de Campañas de prevención para las personas con discapacidad motora.

Canales 	• Proceso de Selección de los mejores en cuanto a Discapacidad motora, • Centro De Formación para personas con Discapacidad Motora debidamente seleccionados para las Instituciones. • Centros de Salud, Organizaciones de Personas con Discapacidad Motora, Asociaciones civiles de personas con Discapacidad motora. • Otras Instituciones (Alcaldías de otros Municipios
Socios Claves 	• Centro De Formación De Personas Con Discapacidad Motora. • Hospital Pérez Carreño. • Asociaciones De Personas Con Discapacidad Motora. • Organizaciones Sociales
Actividades Claves 	• Sistematización de la experiencia, casos para la difusión de manuales, guías • Mejoramiento de Infraestructura • Rutas de Transporte • Sensibilización por parte del personal de empleados de la Alcaldía de Caracas • Concientización en materia de discapacidad motora.
Recursos Claves 	• Diseños de Materiales arquitectónicos para el buen desempeño de las personas con discapacidad motora. • Manejo de personal de RRHH de alto desempeño para la inclusión de personas con discapacidad motora. • Estructura administrativa debidamente formada capacitada para la selección de personas con discapacidad motora. • Sistematización de técnicas de selección y capacidad para concienciar la educación de las personas con discapacidad motora.

Flujo de Ingresos 	• Presupuesto Ordinario de la Alcaldía de Caracas con el apoyo del BID, OMS; OPS CAF, • Recursos de financiamiento de proyectos entidades del municipio y Estado. • Recursos de financiamiento internacional de organizaciones como Unfpa-ONU para la ejecución de proyectos en materia de discapacidad motora.
Estructura de Costos 	• Formación y costo operativo, administrativo del personal de la Alcaldía de Caracas • Sistema de Transporte para las personas con Discapacidad Motora. • Programas de Investigación y Desarrollo en materia de discapacidad motora.

CAPÍTULO V

PLAN OPERATIVO

Formular una propuesta de plan operativo para la inserción laboral de personas con discapacidad motora. desde la Fundación de Acción Social de la Alcaldía de Caracas Para el desarrollo del plan se consideró la metodología de Balansko (2008) .

Objetivo del plan: está diseñado para satisfacer las necesidades básicas de la población con discapacidad motora, y pueda tener accesibilidad a la Fundación de Acción Social esto con el fin que se apoyen con el personal que labora en esta institución, y puedan obtener un buen servicio de tranquilidad, seguridad garantizando de esta manera una mejor calidad de vida.

Beneficiarios: la Fundación busca satisfacer la demanda de todas aquellas personas que presentan discapacidad motora indistintamente de su edad o sexo, esto con el fin que puedan integrarse de manera exitosa en esta institución y que no sientan que están siendo excluidos. crear las condiciones necesarias para la capacitación de las personas con discapacidad motora y su efectiva inclusión laboral. Aquí se trata de reforzar los conocimientos y destrezas de las personas con discapacidad motora, junto al trabajo de fortalecimiento realizado en las organizaciones de rehabilitación y colocación con base en la demanda institucional.

Objetivos sociales: Tiene como propósito favorecer la articulación de los actores involucrados en la inclusión laboral; dar a conocer el Programa entre los beneficiarios, las entidades participantes, el sector empresarial y la sociedad en general; y generar una guía de servicios para la inclusión laboral. La articulación de los actores es una estrategia central del Programa, que creará dinámicas propias de inclusión laboral de las personas con discapacidad, que sigan funcionando localmente una vez terminado el Programa. “La integración laboral es un elemento clave en la integración social”.

El plan está dirigido para una atención integral a los procesos de inserción social y laboral de personas mayores de 18 años con discapacidad motora, en

situación de exclusión social: en situación de dificultad, riesgo o conflicto social. Prestando especial atención a sus necesidades individuales para la consecución de estos objetivos: Promover el acceso e inclusión laboral, mediante la incorporación plazas de trabajo, fomentando su autonomía, mediante procesos de formación y de acompañamiento personalizado y de estructuras adaptadas a sus necesidades.

Los componentes de gestión de este plan operativo son:

- Ayudar a descubrir que su problema no es solo suyo, sino del valor y la determinación de todos por iniciar un proceso.
- Es un apoyo para posibilitar la igualdad de oportunidades
- Es generar estructuras de apoyo comprometidas en el tiempo con los procesos de inserción laboral a generar.
- Es redescubrirse durante este proceso de crecimiento, capacitación
- La inserción laboral y los procesos que se generan tienen consecuencias importantes porque en parte determinan sus oportunidades de desarrollo personal, su carrera profesional y su bienestar psicológico. Se convierte así en uno de los retos más importantes que se le plantea a nuestra sociedad.
- Una de las claves más importantes del plan es el ir construyendo un proceso de Acompañamiento hasta el logro de su inserción.

La descripción del plan

- Programa de orientación laboral, capacitación personal y formación pre laboral.
- La orientación y la inserción laboral se están erigiendo en estrategias y herramientas efectivas, junto con la formación, en el desarrollo personal.
- La orientación, como sistema de mediación entre la persona con discapacidad motora y el universo laboral.
- Se trata de establecer posibilidades de intervención en función del análisis inicial que se realiza, desde una planificación coherente, que procure fijar líneas de actuación relacionadas con los objetivos establecidos al comienzo del Itinerario socio laboral.

Una posible definición de la orientación sería la siguiente: la orientación ha de partir del conocimiento, entendiendo que éste se refiere a una serie de realidades como la:

- Realidad personal: A través de la orientación se proporciona elementos para la reflexión.
- Realidad laboral: Se va despejando en el tiempo los diferentes sectores donde pueda encajar en el mercado laboral.
- Realidad vocacional: Tiene presente la reflexión y el conocimiento sobre sí mismo, para la toma de decisiones y la aproximación al mundo laboral.

Por otra parte, el objetivo general de los procesos de orientación debe tener como referente el desarrollo de competencias laborales y capacidades que preparen a la persona con discapacidad para dar una respuesta efectiva a las necesidades laborales que surjan en los diferentes momentos de su trayectoria laboral y, les permita afrontar con ciertas garantías de éxito su paso hacia el mundo del trabajo.

- Plantear y adaptar procesos
- Un modelo de partida inicial de orientación
- Favorecer el autoconocimiento y los aprendizajes de hábitos y habilidades laborales.
- Ofrecer una metodología de intervención educativa flexible y cercana.
- Preparar para la transición a través del desarrollo de competencias, hábitos y valores laborales.

Con las orientaciones formativas se pretende desarrollar los siguientes objetivos:

- Valorar posibles acciones a desarrollar en el proceso, a nivel de complementar la competencia.
- Fomentar y reforzar los déficits en competencias de habilidades laborales muy básicas que corrijan las importantes dificultades con las que parten.
- Educar en hábitos laborales muy básicos que promuevan un autoconocimiento acorde a las exigencias del mercado laboral.
- Proporcionar los recursos y apoyo formativos necesarios para facilitar su itinerario.
- Enseñar a buscar y escoger entre las alternativas

Entre las diferentes actividades que se realizarán en este espacio podemos destacar entre las más relevantes: Reforzar la motivación mediante diferentes acciones como facilitar ofertas laborales

Los objetivos más importantes que se generan en esta búsqueda de empleo se pueden concretar en:

- Favorecer la participación y responsabilidad en su proceso de inserción.
- Producir un cambio sustancial en la actitud respecto a la inserción laboral.
- Consolidar las habilidades personales propias para el acceso al empleo.
- Formación ocupacional, profesional y adaptada
- Proporcionar una formación específica, que se adapte a sus individualidades, aptitudes y expectativas.

Otra modalidad es realizar formación acordada con una empresa, de manera que si ésta necesita contratar trabajadores para realizar unas tareas, se imparte formación específica para los puestos que necesita cubrir. Antes de su inserción en el mercado laboral, con los objetivos de:

- Conocer los diferentes escenarios del mercado laboral y las oportunidades profesionales a los que pueden acceder.
- Contribuir a mejorar la empleabilidad y facilitarles el acceso al mercado laboral.
- Aprender y fomentar las competencias técnicas y formativas mediante la participación activa en el entorno real de la empresa.
- Empezar acciones de asesoramiento y acompañamiento que estimulen valores de iniciativa, responsabilidad e innovación para la formación y educación

Intermediación laboral y seguimiento para el desarrollo de una Red de respuesta rápida y Unidad de atención a empresas con miras a la intermediación laboral busca abrir un diálogo con el tejido empresarial que genere oportunidades de trabajo reales y que por otro lado facilite a las empresas candidatos/as adecuados a sus perfiles laborales, conciliando los intereses y necesidades de ambas partes.

CAPITULO VI

CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

Se considera que se lograron los objetivos establecidos como directriz de la investigación. Referente al primer objetivo: Diagnosticar como la Fundación Acción Social de la Alcaldía de Caracas inserta a personas con discapacidad motora como política pública, se considera que se logró determinar que el proceso requiere de una revisión para desarrollar un ajuste acorde a las necesidades e intereses de la institución y poder garantizar un mejor proceso de inclusión de personas con discapacidad motora o de cualquier tipo.

Se considera necesario hacer un esfuerzo por tener una política socialmente responsable de inclusión para favorecer el acceso de las personas con discapacidad a las organizaciones, valorando las capacidades y las aptitudes como la superación que tienen los miembros de este colectivo, incluyendo asuntos como la igualdad de oportunidades, la no discriminación de las personas con discapacidad motora y la accesibilidad universal a los valores y filosofía de la empresa.

Es importante tener en cuenta que, integrando a las personas con discapacidad motora en las plantillas de las instituciones, se ayuda a promover la necesaria cultura de diversidad e inserción laboral, ayudando de esta manera a favorecer la autonomía y la completa integración social de este colectivo, contribuyendo a mejorar su calidad de vida y su independencia económica, vital para el desarrollo vital de cualquier persona.

De acuerdo con ello se le da respuesta al segundo objetivo: Compendiar buenas prácticas de la inserción laboral de personas con discapacidad motora de utilidad para la Fundación de Acción Social de la Alcaldía de Caracas. Esto se logró por medio del desarrollo benchmarking la cual es una herramienta perfecta para gestionar mejor los esfuerzos de una empresa. El análisis de las mejores prácticas permite identificar

rápidamente al mejor competidor en el mercado en diferentes áreas. Cabe destacar que entre los ejemplos plasmados antes expuestos podemos evidenciar que las prácticas sugeridas por algunos países llevan a determinar que la Alcaldía de Caracas le falta implementar o realizar en materia de discapacidad motora.

Este proceso consiste en la comparación de diferentes estrategias y negocios con la finalidad de mejorar las proyecciones de un emprendimiento en particular. Esta comparación permite generar nuevas ideas adaptadas a las características especiales de cada negocio, enriqueciéndose de esta manera la estrategia de mercado con nuevas y más eficientes herramientas, para así lograr mejores resultados en el área de selección de personal al momento de realizar el proceso de inclusión.

El bosquejo de lineamientos estratégicos permite a la Fundación tener herramientas disponibles para tener una mejor gestión del área de recursos humanos en cuanto a la inclusión de personas con discapacidad motora para enfrentar con dinamismo, una mejor estabilidad en el área laboral.

Se le da respuesta al objetivo cuatro el plan operativo de la Fundación, para tener los responsables de una organización (ya sea una empresa, una institución o una oficina gubernamental) establecen los objetivos que desean cumplir y estipulan los pasos a seguir para dar cumplimiento a las metas planteadas

De acuerdo con lo anterior se hacen las siguientes recomendaciones:

- Adecuar las políticas de la institución para garantizar un mejor proceso de inclusión de personas con discapacidad motora.
- Sensibilizar a todo el personal a través de charlas y talleres sobre la inclusión de personas con discapacidad motora.
- Adaptar los espacios de la empresa para recibir empleados con diferentes discapacidades, ya sean visuales, auditivas o motoras.
- Capacitar al personal en cargo para desarrollar las etapas del proceso de selección de personas con discapacidad.
- Abrir vacantes a las personas con discapacidad motora, para puedan postularse, como una práctica valorada por la institución.

- Elaborar un programa de inclusión de profesionales con discapacidad motora.
- Desarrollar espacios para un mejor desempeño de esta población
- Propiciar la seguridad en sí mismo, el encuentro y la interacción positiva con otros y otras, desde las posibilidades que se le ofrecen de moverse libremente (si tiene esta capacidad).
- Dar las opciones necesarias para que esta población agote sus posibilidades de indagación y búsqueda, evitando una excesiva dirección para el logro de conductas, especialmente en el área interpersonal.
- Tener especial atención con las respuestas del personal (cómo expresa sus sentimientos y emociones ante lo conocido y lo desconocido), para conocer la forma de comunicación que utiliza.

Referencias Bibliográficas

- Abellan, A (2000). Nuevo modelo del funcionamiento y la discapacidad. Revista Gerontol 190-192. Revisado el 21/02/13.
- Amnistía Internacional (s/f). Integración de personas con discapacidad amnistía internacional Venezuela.
- Aramayo, M (2005) La Discapacidad, Construcción de un Modelo Teórico Venezolano Caracas: Fondo Editorial de la Facultad de Medicina, UCV.
- Asamblea Nacional Constituyente (1999). Constitución de la República Bolivariana de Venezuela. Gaceta Oficial N° 36.860 de fecha 30 de diciembre. Venezuela.
- Asamblea Nacional (2002). Ley Orgánica de Seguridad Social Integral. Gaceta Oficial N° 37.600 de fecha 30 de diciembre de 2002.
- Asamblea Nacional (2005). Ley Orgánica de Prevención Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo. Gaceta Oficial No. 38.236, de fecha 26 de julio de 2005.
- Bohlander, G.; Snell S. y Sherman A. (2004). Administración de Recursos Humanos. España. Editorial Thomson.
- Cáceres, C. (2004). Sobre el concepto de discapacidad. Una revisión de las propuestas de la OMS. Revista Electrónica de Audiología, 2, 74-77. Revisado el 20 de Enero de 2012, disponible en:<http://www.auditio.com/docs/File/vol2/3/020304.pdf>
- Calvo, J., Martin, A., y Sánchez, C (2012). Avances en discapacidad. Fisioterapia, (24). 107-14.
- Cardozo, Mirian (2003). Evaluación de políticas de desarrollo social. En: Revista Política y Cultura. N° 20, pp. 139 – 154.
- Cervo, A. y Bervian, P. (2012). Metodología científica. Bogotá: McGraw-Hill
- Chiavenato, I. (2007). Administración de Recursos Humanos. México. Editorial McGraw-Hill.
- Coelho, T (2002) Desarrollo de políticas de discapacidad en Afganistán: Hacia una sociedad libre de barreras. UNESCAP, Bangkok. Disponible en: Disability world. Una revista electrónica, bi-mensual, sobre noticias y opiniones internacionales relacionadas al tema de la discapacidad Volumen No. 23.
- Consejo Nacional Para Las Personas Con Discapacidad (s/f). Manual instructivo para accesibilidad de las personas con discapacidad. Disponible en: <http://www.conapdis.gob.ve/html/archivos/manualaccesibilidad.pdf>.
- Dessler, G. y Valera R. (2011). Administración de Recursos Humanos. México. Editorial Pearson.
- Encuesta sobre deficiencias, discapacidades y estado de Salud (EDDES). Consejo De Europa (1999). Segunda Conferencia Europea De Ministros Responsables De Políticas De Integración De Personas Con Discapacidad (Málaga, España, 7-8 De

- Mayo De 2003). Declaración política «Mejorar la calidad de vida de las personas con discapacidad: conseguir una política coherente para y por la plena participación» [en línea]. Estrasburgo, Francia, El Consejo, 2000, 13 p.
- Fernández, G. (2005). Administración de la Responsabilidad Social Corporativa. España. Editorial Thomson.
- García, G. (2006). Igualdad Formal versus Igualdad Sustancial: Situación de los individuos con discapacidades en Venezuela y Canadá (énfasis en su situación laboral y en los procesos para la formación de políticas públicas orientadas a su inserción). *Revista sobre Relaciones Industriales y Laborales*, (42), 59-108. Revisado el 19 de Enero de 2012, disponible en: <http://books.google.co.uk/books?id=Fkf-PkTHK84C&pg=PA3&dq=gustavo+garcia+revista+sobre+relaciones+industriales+y+laborales+42&hl=es&sa=X&ei=tV4fT6eWGcfL0QG2wYQH&ved=0CC4Q6AEwAA#v=onepage&q=gustavo%20garcia%20revista%20sobre%20relaciones%20industriales%20y%20laborales%2042&f=false>
- Hernández, Fernández y Baptista (2016) Metodología de la Investigación. Mc Graw Hill education. 6ta. Edición.
- <https://www.ec.europa.eu/social/BlobServlet?docId=17508&langId=es>
- <https://www.cronista.com/responsabilidad/Siete-casos-de-inclusion-laboral-especial-20120815-0011.html>
- <https://www.onlinevolunteering.org/es/fundaci%C3%B3n-telet%C3%B3fono-m%C3%A9xico-ac>.
- <https://www.securitasargentina.com/globalassets/argentina/files/info-securitas/is-108.pdf>
- Instituto Nacional para Ciegos (INCI) (2002). Gestión de las discapacidades en el lugar de trabajo. Ginebra, OIT, 2002, 50 p. Disponible en: <http://www.cantv.net/egobierno/resena.asp?id=77562&cat=2&Fresena=TRUE>
- Ley Para Las Personas Con Discapacidad (2007). Asamblea nacional de la república bolivariana de Venezuela. Gaceta oficial número 38.598, enero 05, 2007
- Manual de Trabajos de Grado de. Especialización y Maestría y Tesis Doctorales. Caracas: UPEL. (2011).
- Montero, C. (2003). Estrategias para facilitar la inserción laboral a personas con discapacidad. Costa Rica. Editorial Universidad Estatal a Distancia.
- Münch, L (2005). Administración del Capital Humano. México. Editorial Trillas
- Norma venezolana COVENIN 2270:1995. Comités de Higiene y Seguridad Industrial. Integración y Funcionamiento. (2da revisión)

- Núñez, C. La integración laboral de las personas con discapacidad: régimen jurídico. Madrid, España, Escuela Libre, 2000, 404 p. / ESPAÑA / Ubicación:Sede Valparaíso - MON, Monografía – 349.2:364.26 (460) N973i 2000
- Oficina Nacional de Censo de los Estados Unidos (2000). Hacia La inclusión: La satisfacción de las necesidades de los minusválidos en Estados Unidos (Sociedad y valores estadounidenses – Publicación Electrónica de USIS, Washington, Estados Unidos de América, Vol. 4, N° 1, enero de 1999) [en línea]. Washington, Estados Unidos de América, Servicio Informativo y Cultural de Estados Unidos (USIS), 1999. ESTADOS UNIDOS DE AMÉRICA /<http://usinfo.state.gov/journals/itsv/0199/ijss/ijss0199.htm>
- OIT (2002) Discapacidad y estrategias de lucha contra la pobreza: Cómo asegurarse de que el acceso de las personas con discapacidades a un trabajo decente y productivo forma parte del proceso de los DELP (planes y estrategias de reducción de la pobreza). Hans Roeske. OIT. Documento de discusión. Nov. 2002
- Organización De Las Naciones Unidas (S/F). Las Naciones Unidas Y Las Personas Con Discapacidad. Los primeros 50 años disponibles en: <http://www.un.org/spanish/esa/social/disabled/dis50y01.htm>
- Organización Mundial de la Salud (2001). Clasificación Internacional del Funcionamiento, de la Discapacidad y de la Salud. *CIF*. Ginebra. OMS. Revisado el 15 de Enero de 2012, disponible en:<http://www.who.int/classifications/icf/en/>
- Organización Mundial de la Salud (s/f). Discapacidades. Disponible en: <http://www.who.int/topics/disabilities/es/>.
- Osterwalder, A, y Pigneur, y (2010). Generacion modelos de negocios, Harvard Business Review. Reimpresión R1305C. Pg 14.
- Pallela, S y Martins, F. (2010). Metodología de la Investigación Cuantitativa. Caracas: Fondo Editorial de la Universidad Pedagógica Experimental Libertador (FEDEUPEL).
- Palliser, M (2006). El Trabajo Con Apoyo En La Inserción Laboral Con Discapacidad. Algunos Aportaciones a partir de una investigación disponible en: <http://www.eduso.net/res/?b=&c=67&n=188>
- Pestana, L. (2015) Integración De Personas Con Discapacidad En La Educación Superior En Venezuela Instituto Internacional Para La Educación Superior En América Latina Y El Caribe (IESALC).
- Programa Nacional De Atención En Salud Para Las Personas Con Discapacidad (S/F. Guía Estratégica Para La Sensibilización En La Atención De Las Personas Con Discapacidad En Las Instituciones. Ministerio Del Poder Popular Para La Salud.
- Rosales, P. (2007). La nueva Convención Internacional sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad. Revisado el 19 de Enero de 2012, disponible en: <http://www.uba.ar/extension/universidadydiscapacidad/download/convencionddhh.pdf>

- Sabino, C (2010). El proceso de Investigación. Editorial Panapo. Nueva edición actualizada. ISBN: 980-366-270-8. Caracas – Venezuela.
- Sala, E (2004), “Historias de Eventos de Vida y el Movimiento de Vida Independiente en EUA” en M. Priestley (ed.), La discapacidad y el curso de la vida: Perspectivas globales, Cambridge University Press, Cambridge, pp. 67-78.
- Santander, C (2002). Diario de Chihuahua. 01/06/02. Dirección electrónica: www.diario.com.mx/ciudad
- Seelman, C. (2004). Tendencias en la Rehabilitación y en la Discapacidad: Transición desde un Modelo Médico a un Modelo de Integración. *Revista Disability World*, (22). Revisado el 23 de enero de 2012, disponible en: http://www.disabilityworld.org/01-03_04/spanish/acceso/rehabtrends1.shtml
- Subirats, Joan (2012). Análisis de Políticas Públicas y Eficacia de la Administración. 1ra Ed. Madrid, España. Editorial Imprenta Nacional del Boletín del Estado, 184 p.
- Tamayo y Tamayo, M. (2012) El Proceso de la Investigación Científica Cuarta edición. Noriega Editores. México
- Trujillo, E. (2012), Gente Con Un Espacio, Un Lugar En El Mundo Experiencia De Integración Laboral De Personas Con Discapacidad. Tesis De Maestría En Psicología Del Desarrollo Humano Universidad Central De Venezuela Caracas.
- Universidad Bicentenario de Aragua (2010). Manual de la UBA Procedimientos En Trabajos Especial De Grados.
- Universidad Católica Andrés Bello-UCAB (2008). *Reglamento General de los Estudios de Postgrado*. 7.01 Caracas: página Web.
- Zondek, A (2002), Facilitando la inserción laboral del discapacitado – Iniciativas chilenas. Fuente: Revista Atrévete, Enero 2002 (Publicación del Fondo Nacional para la Discapacidad -Chile). Disponible en: (<http://www50.pcepd.gov/pcepd>)

VICERRECTORADO ACADÉMICO
 DIRECCION GENERAL DE LOS ESTUDIOS DE POSTGRADO
 ÁREA DE CIENCIAS ECONOMICAS Y DE GESTION
 POSTGRADO EN GERENCIA EN PROGRAMAS SOCIALES

CUESTIONARIO

Según su criterio Marque con una X la opción que considere correcta:

ITEMS	SÍ	NO
1. ¿Considera usted que la institución atiende de forma efectiva la situación del empleo de las personas con discapacidad motora?		
2. ¿Conoce usted cuáles son los Deberes legales del empleador al momento de contratar un personal con discapacidad?		
3. ¿Tiene usted conocimiento de los Beneficios para el empleador ante la contratación de personas con discapacidad?		
4. ¿La institución designa puestos de trabajo destacados para personas con discapacidad motora?		
5. ¿Considera usted que en la empresa se cumplen las Etapas para la inclusión laboral efectiva?		
6. ¿La empresa cuenta con personal capacitado para desarrollar las etapas para la inclusión laboral efectiva?		
7. ¿La institución cuenta con el apoyo de Servicios públicos de empleo, como colaboradores en este proceso para la inclusión de personas con discapacidad motora?		
8. ¿La empresa tiene disponible un Directorio de organizaciones de para personas con discapacidad para realizar convenios de trabajo?		
9. ¿La fundación tiene actualmente contratado personal con discapacidad motora?		
10. ¿Cree usted que las políticas de la empresa favorecen el proceso de inclusión laboral de personas con discapacidad motora?		