

PROPUESTA DE INSTRUCTIVO DE ORIENTACIÓN A PERSONAS CON DISCAPACIDAD PARA SU INSERCIÓN EN EL CAMPO LABORAL, ASÍ COMO A EMPLEADORES DEL MUNICIPIO LIBERTADOR DEL EDO MÉRIDA;

DUGARTE Vanessa. GARCÍA Caribay., JUSEF Nihal. MÉNDEZ Stephany., PIÑERO Angélica.

Tutora: Dra.AZUAJE, Rosa

U.E Colegio "La Presentación" Mérida Edo. Mérida. 2010

RESUMEN

El objetivo de este proyecto es diseñar una propuesta de instructivo que oriente a las personas con discapacidad y a las empresas del sector público y privado en la inserción de estas personas en un espacio laboral en el Municipio Libertador del Edo. Mérida. Se utilizó la investigación etnográfica o investigación cualitativa mediante la aplicación de entrevistas en una muestra no aleatoria conformada por 22 personas y 7 empresas del Municipio. Con esta investigación se logró identificar y conocer a los entes involucrados en el proceso de inserción laboral de personas con discapacidad, determinar el grado de conocimiento de la Ley o Leyes que rigen la materia y analizar el cumplimiento de los artículos expresados en la ley sobre los derechos laborales de una persona con discapacidad. También, se pudo constatar que las personas con discapacidad reciben poca o ninguna orientación y/o ayuda que les permita ubicarse en un espacio laboral en el Municipio Libertador del Estado Mérida; a pesar de que se cuenta con una estructura legal, como la *Ley para Personas con Discapacidad*.

Palabras Clave: Propuesta, personas con discapacidad, inserción, campo laboral, empleadores.

INTRODUCCIÓN

Se estima que más de 500 millones de personas en el mundo tienen algún impedimento físico, mental o sensorial. A las personas con discapacidad se les niega la posibilidad de educación o de desarrollo profesional, se les excluye de la vida cultural y las relaciones sociales normales, se les ingresa innecesariamente en instituciones y tienen acceso restringido a edificios públicos y transporte debido a sus limitaciones físicas. Cabe destacar que los discapacitados también se encuentran en desventaja jurídica, ya que no cuentan con un documento oficial único que enumere sus derechos, sino que están dispersos en una serie de dictámenes judiciales.

En sentido se debe facilitar el acceso al empleo de las personas con alguna discapacidad. Por un lado, pocas empresas se muestran favorables a contar en su nómina con personas

que presentan alguna minusvalía. Por otro, los propios afectados tienen miedo a enviar su currículo porque no se sienten preparados para el puesto (o temen ser rechazados por sus posibles patronos debido a su discapacidad)

La propuesta del instructivo de orientación tiene como finalidad dar respuesta a una necesidad clara de orientación laboral específica para colectivos históricamente excluidos del mercado de trabajo y con especiales dificultades de inserción laboral, incluidas las personas con discapacidad intelectual, física, sensorial y trastorno mental.

Es un hecho comprobado que cuando una persona con discapacidad accede a un empleo, aumenta su autonomía y mejora su integración social.

FORMULACIÓN DEL PROBLEMA

Las personas con discapacidad reciben poca o ninguna orientación y ayuda que les permita ubicarse en un espacio laboral en la comunidad del Municipio Libertador del Estado Mérida; a pesar de que se cuenta con una estructura legal, como la *ley para personas con discapacidad*.

Antecedentes

Las leyes referentes a la inserción laboral de los discapacitados se vienen aplicando desde el año 2006 en Venezuela, pero desde años anteriores se vienen desarrollando legislaciones en distintas partes del mundo. A continuación presentamos una serie de investigaciones que señalan la situación de la inserción laboral en distintas partes del mundo. España es uno de los pioneros en las investigaciones de esta área.

Con la aprobación de la **LEY PARA LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD**, se ha despertado en la población una esperanza en lo relativo al tema empleo. Las dudas son muchas, tanto del que oferta como del que solicita.

Si usted presenta alguna discapacidad y quiere integrarse a la fuerza laboral, debe familiarizarse con la Ley para Personas con Discapacidad, ya que está diseñada para evitar la discriminación y permitir a estas personas su participación protagónica en todos los aspectos de la sociedad.

Un principio fundamental de la **Ley para Personas con Discapacidad** es que las personas con discapacidad que deseen trabajar y estén calificadas para hacerlo deben contar con igualdad de oportunidades laborales. Por lo anteriormente planteado, el Consejo Nacional para Personas con Discapacidad (CONAPDIS) en el 2005, preparó un folleto que responde a preguntas que las personas con discapacidad puedan tener acerca de sus derechos laborales establecidos en dicho instrumento legal.

- **Inserción laboral de personas con discapacidad:** Jordán de Urríes, Borja, Instituto Universitario de Integración en la Comunidad, Facultad de Psicología, Universidad de Salamanca, Servicio de Información sobre Discapacidad, SID.

Propone el siguiente esquema de alternativas en el proceso de integración laboral.



El trabajo con apoyo y la inserción laboral de las personas con discapacidad. Algunas aportaciones a partir de una investigación

María Pallisera y Díaz. Revista de Educación Social, ISSN 1698-9097, N°. 5, 2006

“El trabajo con apoyo constituye una alternativa efectiva para la inserción laboral de las personas con discapacidad y un espacio de intervención profesional importante para las educadoras y los educadores sociales. Este artículo introduce las características básicas de esta metodología, ubica el papel de los educadores sociales en estos servicios y presenta un estudio realizado recientemente con el objetivo de obtener información sobre los factores que inciden positivamente en el desarrollo de los procesos de inserción. Se comenta brevemente la metodología utilizada y se hace una aproximación a los resultados obtenidos, que nos permiten obtener información orientadora de las estrategias a seguir en las acciones educativas para mejorar el potencial ocupacional de las personas con discapacidad”

Inserción Laboral de las Personas con Discapacidad

V. Arreche; D. Martin. 2007. Seminario de Grado, Universidad Austral de Chile

“En el segundo semestre de 2007 se realizó un estudio en la ciudad de Valdivia con el propósito de dar a conocer la situación que viven las personas con discapacidad en cuanto a lo laboral, señalando los obstáculos que éstas enfrentan para desarrollarse laboralmente, la discriminación que deben enfrentar y la percepción que tienen respecto de la “Ley de Integración Social para Personas con Discapacidad”

Plan Estratégico 2005-2010 para la inserción laboral de las personas con discapacidad

Grupo Delphi Electrónico de La Unión Europea

“Las mujeres con discapacidad forman un grupo social aislado e invisible, que se enfrenta a todo tipo de restricciones y limitaciones, que ha estado sometido a una larga historia de tratamientos desiguales y que se ha visto relegado a una posición de impotencia política, debido a circunstancias que son resultado de estereotipos y prejuicios que merman su capacidad de participar y contribuir a la sociedad”

Capacitación Ocupacional e Inserción Laboral para Personas con Discapacidad.

Ecuador Año: 2008

Este proyecto es pionero en Latinoamérica, ya que pretende la capacitación ocupacional de las personas con discapacidad y la concienciación de las organizaciones públicas y privadas para cumplir con el mandato legal sobre inserción laboral, a través del trabajo bajo dependencia o el autoempleo.

Marco conceptual:

Este tema de estudio es multidisciplinario, pues, integra aspectos importantes en materia legislativa del estado y el país, también pretende ser un abordaje en el área social, eco-

nómica, sociológica y sobre todo, en derechos humanos. Algunos fundamentos teóricos son:

Discapacidad: término genérico que incluye deficiencias de las funciones y/o estructuras corporales, limitaciones en actividad y restricciones en la participación e interacción con su entorno.

Tipos de discapacidad:

- **Auditiva:** Es la pérdida total o parcial (pero significativa) de la audición.
- **Mental:** Se caracteriza por un funcionamiento intelectual significativamente inferior a la media, que generalmente coexiste junto a limitaciones de áreas de habilidades de adaptación.
- **Visual:** es aquella visión menor de 20/400 ó 0.05, considerando siempre el mejor ojo y con la mejor corrección. Se considera que existe ceguera legal cuando la visión es menor de 20/200 ó 0.1 en el mejor ojo y con la mejor Corrección.
- **Física:** Personas con pérdida de su capacidad física, generalmente asociada a deficiencia motriz de grado moderado a severo.

Bases legales: Capítulo III *del trabajo y la capacitación* de la ley para personas con discapacidad

- **Artículo 26.—Políticas laborales.** 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 corresponda a los servicios de orientación laboral, promoción de oportunidades de empleo, colocación y conservación de empleo para personas con discapacidad.

- **Artículo 27.—Formación para el trabajo.** 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, establecerá 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.
- **Artículo 28.—Empleo para personas con discapacidad.** Los órganos y entes de la Administración Pública Nacional, Estatal y Municipal, así como las empresas públicas, privadas o mixtas, deberán incorporar a sus planteles de trabajo no menos de un cinco por ciento (5%) 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. Los cargos que se asignen a personas con discapacidad no deben impedir su desempeño, presentar obstáculos para su acceso al puesto de trabajo, ni exceder de la capacidad para desempeñarlo. Los trabajadores o las trabajadoras con discapacidad no están obligados u obligadas a ejecutar tareas que resulten riesgosas por el tipo de discapacidad que tengan.
- **Artículo 29.—Empleo con apoyo integral.** Las personas con discapacidad intelectual deben ser integradas laboralmente, de acuerdo con sus habilidades, en tareas que puedan ser desempeñadas por ellas, de conformidad con sus posibilidades, bajo supervisión y vigilancia. A tal efecto, el ministerio con competencia en materia del trabajo formulará y desarrollará políti-

cas, planes y estrategias para garantizar este derecho.

- **Artículo 30.—Inserción y reinserción laboral.** La promoción, planificación y dirección de programas de educación, capacitación y recapacitación, orientados a la inserción y reinserción laboral de personas con discapacidad, corresponde a los ministerios con competencia en materia del trabajo, educación y deportes y economía popular, con la participación del Consejo Nacional para las Personas con Discapacidad.

Objetivo general: Diseñar un instructivo que contribuya a la definición de directrices y guías que orienten a las personas con discapacidad y a las empresas del sector público y privado en la inserción de estas personas en un espacio laboral en el Municipio Libertador del Edo. Mérida.

Objetivos específicos

1. Identificar y conocer a los entes involucrados en este proceso.
2. Determinar el grado de conocimiento y analizar el cumplimiento de los artículos expresados en la ley sobre los derechos laborales de una persona con discapacidad.

HIPÓTESIS

Basado en encuestas aplicadas a una muestra de personas con discapacidad así como a empleadores del municipio Libertador del estado Mérida y utilizando antecedentes aplicados en otros países, se podrá elaborar una propuesta de instructivo de orientación a personas con discapacidad y a empleadores.

VARIABLES

Variable Dependiente:

La inserción en el campo laboral tomando en cuenta el tipo de discapacidad que pueda presentar la persona.

Variable Independiente:

Las actividades laborales que puedan ofrecer los empleadores.

Variable Interviniente:

La variable interviniente es la legislación y los organismos responsables de hacer cumplir las leyes correspondientes a la inserción laboral

TIPO DE INVESTIGACIÓN

La investigación utilizada en este estudio es conocida como investigación etnográfica o investigación cualitativa, constituye un método de investigación útil en la identificación, análisis de problemas sociales.

La etnografía es un término que se deriva de la antropología, puede considerarse también como un método de trabajo de ésta. Se traduce etimológicamente como estudio de las etnias y significa el análisis del modo de vida de una raza o grupo de individuos, mediante la observación y descripción de lo que la gente hace, cómo se comporta y cómo interactúa entre sí, para describir sus creencias, valores, motivaciones, perspectivas y cómo éstos pueden variar en diferentes momentos y circunstancias. Podríamos decir que describe las múltiples formas de vida de los seres humanos.

La gran virtud de ese tipo de metodología es ser apta para recoger información en sistemas donde el factor humano utiliza estrategias sobre las cuales no es consciente.

En estas situaciones, el método etnográfico puede describir efectivamente cuáles son y cómo están hechas las tareas ejecutadas para la realización de las actividades en el sistema, a diferencia de las tareas especificadas en el protocolo.

POBLACION Y MUESTRA

Según cifras del Instituto Nacional de Estadística (INE) en Venezuela existen 907.692 personas con algún tipo de discapacidad, no se conoce con exactitud cuantos corresponden al

Edo. Mérida. Tomando en cuenta lo publicado en Gaceta Oficial de la Ley para las Personas con Discapacidad –LPD- integrada por noventa y seis (96) artículos, de los cuales ocho (8) se refieren directamente a obligaciones que deben cumplir las empresas públicas y privadas desde el momento de publicación de la ley por consiguiente también forma parte de la población las empresas del sector público y privado del municipio Libertador del Edo Mérida.

La muestra es no aleatoria está conformado por 22 personas y 7 empresas reconocidas del municipio. Las 22 personas tienen alguna discapacidad y forman parte de la Fundación para Personas con Discapacidad y Necesidades Especiales del municipio Libertador del Edo Mérida, de los cuales 5 son del sexo femenino y 17 masculino, el 37% comprenden edades entre los 20 y 30 años, 27% mayor de 50 y 18% entre 31 y 40 y 41 y 50.

PROCEDIMIENTO

Para la llevar a cabo la investigación etnográfica, se optó por la aplicación de entrevistas. Se eligió la técnica de recopilación de las entrevistas porque, es el método psico-social, junto con la observación, más apropiado para medir y cuantificar problemas y conceptos en el campo social.

El método consiste en la aplicación de varios pasos:

- Se ganó la confianza entre las personas que se observaron.
- Se realizaron las entrevistas, con el mayor detalle posible.
- Se procesaron las entrevistas y se realizaron gráficos circulares.
- Se realizó un análisis de los resultados.
- Se propuso un instructivo de orientación laboral para personas con discapacidad y empleadores del Municipio Libertador del Estado Mérida.

RESULTADOS

La encuesta consta de 12 preguntas las cuales se respondía con selección o su opinión personal.

El CONAPDIS Consejo Nacional para las Personas con Discapacidad, clasifica las discapacidades en ceguera, sordera, retardo mental y discapacidad físico motora; de los encuestados se observa en la figura 3 que el 77% presenta una discapacidad físico motora, el 9% retardo mental, otro 9% sordera y apenas el 5% presenta ceguera.



Figura 1. Distribución porcentual por tipos de discapacidad.

En la figura 2 se observa que el 63% de los empleos donde ha laborado la muestra corresponde al sector público, un 23% al sector privado y no aplica al 14% por no poseer experiencia laboral.

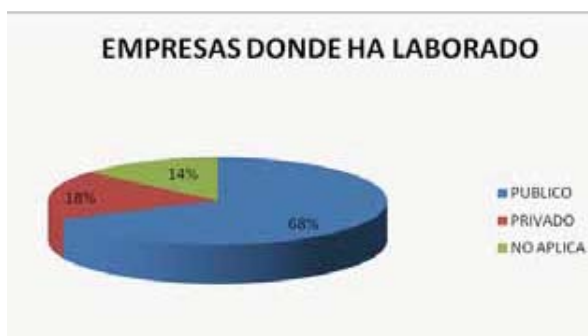


Figura 2.. Descripción porcentual de las empresas donde se ha laborado.

Las dificultades más comunes que se presentan a la hora de solicitar un empleo como se muestra en la figura 3 son la falta de acce-

sibilidad con un 33%, discriminación con 30%, no existe un perfil adecuado a su discapacidad con un 17%, un 13% con la evasiva por parte del empleador y finalmente 7% otras opciones.



Figura 3 Descripción porcentual de las dificultades que se presentan a la hora de solicitar un empleo

Se nota en la figura 4 que el 73% de la muestra encuestada seleccionaron que si conocían la ley de trabajo para las personas con discapacidad y un 27% no la conoce.



Figura 4. Descripción porcentual del grado de conocimiento de la ley

Existen varias actividades laborales en las que una persona con discapacidad se pueda sentir más cómoda como se muestra en la figura 5 con un 16% tenemos actividades administrativas con un 15% actividades educativas con un 17% las actividades de vigilancia y con el porcentaje más alto 28% en actividades turísticas

Como se puede apreciar en el gráfico 6 un 59% considera que hay mayor oferta de trabajo en el sector público y un 41% considera que hay mayor oferta de trabajo en las empresas del sector privado



Figura 6. descripción porcentual de los sectores de mayor oferta de trabajo en el municipio libertados

- La encuesta realizada a los empleadores o patronos tiene 8 preguntas acerca de la situación de empleo de personas con discapacidad en su empresa ya sea del sector público o privado.

Se observa en la figura 7 que el 71% de los encuestados si conocen la ley del trabajo para las personas con discapacidad y un 29% no la conoce

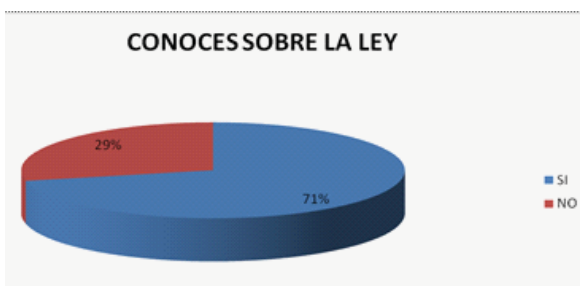


Figura 7. Descripción porcentual del conocimiento de la ley por parte de los empleadores.

La mayoría de las empresas tienen menos de 5 empleados con discapacidad o no tienen ninguno un 14% tiene de 6 a 8 empleados otro 14% tienen de 11 a 80 empleados y otro 14% otros como se muestra en la figura 8.



Figura 8. Descripción porcentual del número de empleados en las empresas

En la figura 9 se aprecia que 50% de los empleadores consideran que las personas con alguna discapacidad son más aptos para otros servicios, un 20% para actividades administrativas, un 20% actividades educativas y 10% actividades de vigilancia.



Figura 9. Descripción porcentual de las actividades laborales.

La ayuda brindada por las empresas a las personas con discapacidad sería un 34% organizando talleres de formación para la correcta inserción laboral, un 33% garantizando la estabilidad laboral, un 11% igualándolos al resto del personal, un 11% orientándolo de acuerdo a su aptitudes y otro 11% respondió otras opciones.



Figura 10. Descripción porcentual de la ayuda brindada por las empresas a las personas con discapacidad a los empleadores.

ANÁLISIS Y DISCUSIÓN DE LOS RESULTADOS

ANÁLISIS DE RESULTADOS DE LAS ENCUESTAS A LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD

En la muestra predomina el sexo masculino. Los resultados indican que la mayoría de las personas que participan en la Fundación para personas con discapacidad y personas con necesidades especiales son del género masculino. Estos resultados no se puede interpretar como que dentro de la población de personas con discapacidad predominen, las del género masculino, pero sí parece ser un indicador que en la Fundación hay una participación significativa de personas del género masculino, aunque su líder es de género femenino con una discapacidad producto de un accidente. Es importante investigar por qué la participación de las mujeres con discapacidad es menor que la de los hombres.

Se puede especular que además de la discriminación que sufren las mujeres hoy en día, como producto de creencias, prejuicios y estereotipos sociales y que aunque han evolucionado desde siglos atrás, aquella no ha desaparecido y que la mujer con discapacidad parece sentirse mucho más afectada que cualquier otra mujer normal.

Se debe prestar mayor atención a la participación de la mujer con discapacidad, para poder contribuir en la mejora de la aptitud hacia su inserción laboral.

Se considera que no existen diferencias significativas entre las distintas clases de edades. Parece indicar que el tiempo no es una variable significativa para la inserción de personas con discapacidad en la sociedad, lo cual puede ser un reflejo de que se ha creado una nueva realidad jurídica del país, para que participen los distintos entes involucrados en la inclusión social de estas personas.

Las personas con discapacidad físico motora, no tienen limitaciones mentales, visuales ni auditivas, por lo que hace más fácil su inserción laboral. Los resultados de la muestra encuestada indica que hay algunas personas con ciertas discapacidades que logran más fácil su inserción laboral que otras.

Las personas con discapacidades visuales y auditivas, así como cognitivas sienten una dificultad mayor en su inserción laboral y en la sociedad, puesto que en nuestra muestra se observa una participación minoritaria de personas con estas discapacidades.

El instructivo debe explorar el grado de discapacidad que presenta la persona. Eso implica un desarrollo meta cognitivo al conocer las limitaciones de su competencias,

Una vez conciente de las limitaciones que resultan de su discapacidad, se pueden desarrollar estrategias alternas para superar las barreras que resultan de esas limitaciones. Llama la atención que el 80% de las personas expresó que ha tenido experiencia laboral, esto pareciera señalar que en la muestra tomada la discapacidad no es una limitante para el ejercicio laboral.

Dos tercios de la población expresan que han trabajado en empresas del sector público, mientras que alrededor de un quinto manifiesta que ha laborado en empresas del sector privado. Se considera que el sector público ofrece mayores oportunidades de inserción laboral a las personas con discapacidad, mientras que el sector privado solo el 23%.

Esto parece ser indicativo de la política del gobierno de incorporar a personas con discapacidades al sector laboral, también refleja que el sector privado de alguna manera, se ha abierto en menor grado a la incorporación laboral de personas con discapacidades, claro está que en el municipio Libertador, la relación entre el número de empresas públicas – privadas es muy grande, es decir, hay un dominio de empresas públicas con nóminas muy numerosas, mientras que las privadas tienen un número menor de empleados. Aplicándose la siguiente relación según la ley, que es el 5% de la nómina total

100 personas – 5 personas con discapacidad
50 personas – 3 personas con discapacidad

Se exige por ley un mínimo de 20 personas en nómina para la inserción de una persona con discapacidad.

El 75% de los encuestados tienen hasta 5 años de experiencia laboral, y otro 25% entre 5 y 10 años, estos resultados sugieren el impulso que se le ha dado en los últimos 5 años a la inserción laboral de personas con discapacidades, sin embargo es de hacer notar que el 55% de la muestra manifestó que su tiempo de trabajo ha sido en periodos interrumpidos, manifestando una discontinuidad que conduce a una inestabilidad laboral a pesar de los grandes esfuerzos que se han realizado en los contextos jurídicos que facilite la inserción laboral a personas con discapacidad.

El 100% manifestó que era importante la inserción laboral. Destacando que el 65% indica que es importante porque es una manera de sentirse útil, incluido y tratado en iguales condiciones que los demás, un 15% invocó razones económicas, que permiten encontrar independencia y estabilidad económica y finalmente el 20% restante no dio razón.

Este resultado puede explicar el énfasis que se hace en el acondicionamiento de las instalaciones que posibiliten la accesibilidad a personas con discapacidades. Es de resaltar

que el 30% ve en la discriminación una gran dificultad a la hora de solicitar un empleo, lo que sugiere que se deben hacer campañas orientadoras a los empleadores que amplíen la expectativas del empleador con respecto a los trabajadores con alguna discapacidad, un 7% manifestó haber encontrado otros tipos de dificultades como por ejemplo medios de transportes y otro 30% manifiesta actitudes evasivas por parte del empleador y la deficiencia en la definición de perfiles adecuados, lo que sugiere que conviene disponer de un banco de perfiles que deben tener las empresas para ofrecer a las personas con discapacidades para crear una compatibilidad entre el perfil del empleado y el de la labor a realizar.

Tres cuartos de la muestra manifestaron conocer la ley que rige la inserción laboral de personas con discapacidad, sin embargo, un 25% manifestó no conocer la ley a pesar de que los primeros trabajos legislativos se iniciaron en 1993, con la “ley para la integración de las personas discapacitadas”. Este resultado nos apunta a que las campañas educativas no han sido suficientes.

Los resultados arrojaron que el 41% de la muestra eligieron vigilancia y otros servicios, 28% actividad turística y un 31% administrativas y/o educativas. Es de observar que vistos los resultados individualmente, la actividad de vigilancia y otros fue la opción más seleccionada con relación a la actividad administrativa, educativa o de la de turismo.

A efectos de facilitar la inserción laboral, las actividades laborales deben tener una clara definición del perfil del empleado. Por otro lado se debe definir el perfil de la persona con discapacidad, a fin de evaluar la compatibilidad con el perfil laboral requerido, y así conseguir la resonancia natural para lograr un mejor estándar de vida.

Se observa según los resultados, que los empleadores que han contratado personas con discapacidades han tenido el cuidado suficiente como para no exponerlos a alguna actividad riesgosa. Sin embargo, el hecho de que un 14% sí se haya visto expuesto ha realizar una

actividad riesgosa, quiere decir que se tiene que realizar más trabajo en la sensibilización del empleador para reducir las posibilidades de que una persona con discapacidad esté en una posición riesgosa mientras labore.

Señalaron un 55% de los encuestados que si ellos fueran empleadores, creen que se requiere orientación y formación antes de la inserción laboral, en menor grado un 23% le da importancia a la estabilidad laboral y a la igualdad con respecto a las demás personas con un 22%.

Se puede apreciar en este resultado que el sector público ofrece mayores posibilidades para la inserción laboral a personas con discapacidad que en el sector privado, lo que señala que las empresas privadas deben trabajar más en ofrecer más posibilidades a las personas con discapacidad.

El 100% dijo que sí era importante y las dos principales razones que dieron fue el poder contar con un instrumento de ayuda y de orientación para lograr la inserción laboral para personas con discapacidad y para orientar los empleadores y así facilitar la inserción laboral a personas con discapacidad.

En la pregunta acerca de los aspectos que debe incorporar el instructivo, lo que más se señala es, que el instructivo debería incorporar aspectos jurídicos, recomendaciones sobre la accesibilidad de los sitios y que se debe basar en las características propias de la naturaleza de las personas con discapacidad.

El 100% respondió que la inserción laboral de personas con discapacidad si contribuiría a la construcción de una sociedad que respeta los derechos de todos, sin embargo también agregaron que de esa manera dejarían de ser una carga para su familia en la búsqueda de su independencia y estabilidad.

ANÁLISIS DE RESULTADOS DE LAS ENCUESTAS A LOS EMPLEADORES

Se debe trabajar más para difundir la ley y para el conocimiento instrumental y funcional

por parte del empleador, con programas especiales. El instructivo debería de alguna manera orientar a los empleadores. Incluir las cosas más básicas de la ley. El 58% tiene menos del 5% requerido por la ley, vale la pena preguntarse a qué se debe que no se esté cumpliendo la ley. Una de las razones podría ser que las empresas privadas del municipio Libertador no poseen nóminas numerosas, otra puede ser desconocimiento de los empleadores de la ley, falta de campaña de supervisión e inspección que aseguren el cumplimiento de la ley. Igualmente se puede decir que faltan campañas de incentivación que promuevan en el empleador el desarrollo de iniciativas pendientes orientadas a incorporar empleados que aunque posean discapacidades puedan tener un 100% de rendimiento en un empleo particular. y esto se podría lograr si las alcaldías promovieran campañas de incentivos compensatorios de los impuestos municipales, para la inserción laboral a personas con discapacidades.

El 86% manifestó que si era importante la inserción laboral y un 14% manifestó que no, sin embargo ninguno aportó razones de por qué si o no era importante. En conversación con los empleadores uno de ellos indicó que en su empresa no visualizaba que personas con discapacidades se desempeñaran en su empresa aunque ésta es de nómina numerosa, otro respondió que de esta manera se le garantizaría seguridad social y reconoció que ellos tiene derecho y se le debe dar la oportunidad.

El 60% considera las actividades de vigilancia y turismo, y el resto manifestó que las personas con discapacidades en su empresa se desempeñaban en actividades administrativas y/o educativas. La actividad turística no pudo ser considerada como ítem en la encuesta porque no hubo empleadores turísticos en la muestra que pudieran ser encuestados. (Motivos ajenos a nuestra voluntad).

De los empleadores encuestados un 6,45% piensa que hay que prepararlos y darles talleres, 44% que hay que garantizarle sus derechos y estabilidad laboral, se vuelve a notar

la homogeneidad, pero llama la atención de que para una mitad es cuestión de ayuda, estabilidad laborar mientras que la mitad restante opina que hay que darle una formación social.

CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

Se concluye que la visión de empleadores es muy corta, exclusión de las personas discapacitadas producto de la ignorancia o desconocimiento de las actividades en que se pueden destacar estas personas, esto puede ser un fenómeno sociológico que amerita más estudio.

Pareciera que no hay una correspondencia entre la labor que está ejerciendo y su discapacidad. Llama la atención que las discapacidades están distribuidas homogéneamente, un 46% físico motora y retardo mental, y 39% visual. Falta un poco de conocimiento por parte de los empleadores de que hay diferentes tipos de discapacidades que generan diferentes aptitudes y potencialidades, no hay un criterio, no hay un conocimiento, un saber acerca de las potencialidades de las personas con discapacidades.

Las personas con discapacidad físico motora demostraron ser excelentes en la actividad turística, mientras que las personas invidentes resultaron tener afinidad para las actividades educativas, así como las personas con retardo mental demostraron buen rendimiento en las actividades de aseo y limpieza.

Los resultados arrojaron que no es una prioridad para la sociedad la inclusión laboral de las personas con discapacidad, pareciera ser reflejo de una vaguedad en la percepción sobre la inserción de personas con discapacidad en la sociedad. Quiere decir que el instructivo debe abordar cómo el empleador visualiza el área de trabajo del discapacitado asumiendo el compromiso social que tiene.

Esta investigación constata que es importante la elaboración de un instructivo para la inserción laboral de personas con discapacidad, ya hay una disposición de parte de los empleadores por tener dicho instructivo para

la orientación de la inclusión laboral de las personas con discapacidad. Algunos de ellos señalaron que les parecía importante por diversas razones como por ejemplo, a). Porque sería la base para ubicar a la persona, b) ayudaría bastante al momento de su contratación y al momento de que las personas cumplan con su labor. c) sería una guía para las personas que desconozcan el tema.

-“Todos tienen oportunidad, lo que se necesita es discutir sus habilidades”

Los aspectos considerados fueron dar cursos de orientación y capacitación en tareas específicas y por otro lado proveer herramientas de trabajo que se requieran para la inserción laboral de personas con discapacidad.

En cuanto al grado de conocimiento y cumplimiento con la ley de inserción laboral de personas con discapacidad en el municipio Libertador, se precisó que aunque la mayoría de la población encuestada respondió tener conocimiento de ella, no se está aplicando correctamente y no existen sanciones por la falta de cumplimiento, por lo que se sugiere que se trabaje más en la sensibilización de los empleadores para el cumplimiento de la ley, a la hora de serle solicitado un empleo.

Se pudo determinar también, que los entes involucrados en la inserción laboral de personas con discapacidad, son mayormente del sector público, quien ofrece mayores posibilidades para la inserción laboral que en el sector privado, lo que señala que las empresas privadas deben trabajar más en ofrecer más posibilidades a las personas con discapacidad. No hay una inclusión por que la sociedad no está preparada.

Se confirmó además lo difícil que es para las personas con discapacidad encontrar y conservar un trabajo que las dignifique como personas, donde sean respetadas por lo que son y no discriminadas por su condición de discapacidad. Es muy importante resaltar también que los empleadores que han contratado personas con discapacidades han tenido el

cuidado suficiente como para no exponerlos a alguna actividad riesgosa. Sin embargo el hecho de que una parte de la muestra si se haya visto expuesto a realizar una actividad riesgosa, quiere decir que se tiene que realizar más trabajo en la sensibilización del empleador para reducir las posibilidades de que una persona con discapacidad este en una posición riesgosa mientras labore.

Luego de una ardua investigación, se obtuvo como resultado una propuesta de un instructivo para la inserción laboral de personas con discapacidad, que se cree que será de mucha ayuda a la hora de solicitar un empleo. Es necesario que para poder conseguir una ocupación en la que se pueda desarrollar la persona con discapacidad conozcan su perfil profesional y el perfil del empleo a solicitar, para así conocer si existe una compatibilidad entre ambos perfiles. En definitiva se trata de ver que profesiones encajan o pueden encajar el perfil profesional para decidir finalmente cual quiere que sea su futuro laboral.

Se espera que con la inserción laboral se logre una mejora en la inclusión social de las personas con discapacidad, para que ellos jueguen un rol importante que enseñe a nuestra sociedad a no discriminar ni establecer diferencias ante estas personas en el ámbito laboral, social y económico de nuestro país y así lograr la admisión social de estas personas en nuestra sociedad haciendo valer sus derechos para que así sean tratados de igual manera que los demás.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- LEY PARA PERSONAS CON DISCAPACIDAD (2007). En **Gaceta Oficial No. 38598**. Caracas, Venezuela. Asamblea Nacional de La República Bolivariana de Venezuela.
- VERDUGO, M. A.; Y JENARO, C. (1993). **Una nueva posibilidad laboral para personas con discapacidad**. Siglo Cero N° 147, 24(3), 5-12.
- GARCÍA A. (2008). **Inserción laboral de las personas con discapacidad: Los miedos y prejuicios de numerosas empresas frenan el acceso al empleo de quienes padecen alguna minusvalía**. Extraído el 25 de febrero de 2010 desde: http://www.consumer.es/web/essolidaridad/economia_solidaria/2008/08/13/179223.php?page=2
- GALÍNDEZ, Z. (2009). **Empresas incumplen con inserción laboral de 5% a personas con discapacidad**. Extraído el 01 de marzo de 2010 desde: <http://www.aporrea.org/trabajadores/n135874.html>
- CONAPIDS (2005). **Consejo Nacional para Personas con Discapacidad**. Extraído el 18 de febrero del 2010 desde: <http://www.conapdis.gob.ve/>
- ITURBIDE, R., & SERRANO, M. (2004). **Manual de orientación de inserción laboral a personas con discapacidad: tiene como finalidad dar respuesta a una necesidad clara de orientación laboral para colectivos históricamente excluidos del mercado de trabajo y con especiales dificultades de inserción laboral**. Extraído el 18 de febrero de 2010 desde: <http://www.congreso.gob.pe/comisiones/2006/discapacidad/tematico/trabajo/manualOrientLabPCD.pdf>

ANEXO 1

Propuesta de instructivo de Orientación a personas con discapacidad para su inserción en el campo laboral, así como a empleadores

Full Name Page 11

Curriculum Vitae

Your Name
 Address Line 1
 Address Line 2

 111 111 1111
 youremail@email.com

Objective

Your job objective goes here.

Licenses & Certifications

Relevant Licenses [subject and grade]	Issued by: Whoever Issued: 00/0000
Relevant Certificates	Issued by: Whoever Issued: 00/0000

Degree-Seeking Education

Your University – City, State Degree, Major	Graduated: 00/0000 GPA: 0/0
--	--------------------------------

LA PROPUESTA DE INSTRUCTIVO

El instructivo contiene dos partes:

- Guía de orientación para los empleadores
- Guía de orientación para las personas con discapacidad que solicitan empleo

GUIA DE ORIENTACION PARA LOS EMPLEADORES

Pasos de ayuda para buscar empleo

Los pasos básicos para ayudar a una persona con discapacidad a encontrar empleo son:

- Entrevistar a la persona que busca empleo
- Identificar los perfiles de trabajo apropiados
- Hacer coincidir la persona que busca empleo con el empleo

- Modificaciones en el lugar de trabajo, en los procesos laborales, la accesibilidad y el transporte.

Entrevistando a la persona que busca empleo

La entrevista es un proceso de interacción entre empleador y la persona discapacitada que busca empleo. El objetivo es obtener información, como base para tomar decisiones.

Se debe obtener información sobre:

- Datos personales (nombre, edad, dirección, teléfono)
- Nivel de educación
- Calificaciones profesionales
- Competencias adquiridas
- Experiencia de trabajo

Aspectos que se deben tomar en cuenta:

- Expectativas de empleo con relación a las condiciones de trabajo (p.ej. horarios de trabajo, sueldo)
- El apoyo disponible por parte de la familia
- La naturaleza de la discapacidad
- La movilidad general
- Intereses y aspiraciones
- Necesidades relacionadas con la discapacidad (p.ej., rampas, ascensores, personal de asistencia).

Al realizar la entrevista, el empleador debe:

- Ayudar a la persona con discapacidades a sentirse cómoda y relajada.
- Dedicar tiempo suficiente para obtener la información.
- Hablar directamente con la persona discapacitada (no a través de sus asistentes o abogados).
- Utilizar el lenguaje corporal para apoyar sus palabras e intenciones.
- Escuchar atentamente las respuestas a las preguntas.
- Concentrarse en obtener hechos.

El éxito de una entrevista dependerá de la manera en que el empleador interactúe con la persona discapacitada que busca empleo. El resultado dependerá de la habilidad del responsable del servicio de colocación para hablar, escuchar y observar.

La entrevista está integrada por tres partes principales:

- En el inicio el empleador establece una relación de acercamiento y especifica claramente el propósito de la entrevista.
- En la parte intermedia el empleador no se concentra en obtener información que le sea útil para encontrar un empleo para la persona con discapacidades.
- La entrevista llegará a su final cuando el empleador haya obtenido toda la información requerida o cuando se haya terminado el tiempo disponible.

El proceso de la entrevista implica aptitud del empleador para:

- Hablar implica formular preguntas y dar explicaciones. Sus preguntas pueden ser “cerradas”, es decir, requieren respuestas específicas, o “abiertas”, que buscan información general y respuestas más amplias.
- Escuchar requiere concentración y paciencia, así como un lenguaje corporal que muestre que se está interesado en lo que la persona entrevistada está diciendo.
- Observar puede ayudar a aclarar lo que se escucha teniendo en cuenta los movimientos de las manos y del cuerpo.

Al formular las preguntas:

- Evite un lenguaje técnico y complicado.
- Evite las preguntas largas.
- Evite las preguntas múltiples.
- Evite largas declaraciones.

Identificando los perfiles de trabajo apropiados

Como empleador usted necesita conocer las características de los puestos de trabajo.

Esta información le ayudará a decidir:

- La conveniencia de una persona con discapacidades para un puesto de trabajo determinado.
- La conveniencia de un puesto de trabajo para una persona con una determinada discapacidad.
- Las adaptaciones que se requieren para hacer posible que una persona discapacitada desempeñe el puesto de trabajo.

Identificar los puestos de trabajo requiere habilidad para realizar:

- Análisis laboral del proceso o cadena de la producción y del servicio
- Análisis del empleo o puesto de trabajo

El análisis laboral consiste en examinar todo el proceso de trabajo en su conjunto para determinar si reorganizando el trabajo, se puede crear un empleo nuevo que sea apropiado para una persona con discapacidad. En una oficina las tareas de fotocopiar, pegar y clasificar documentos se está acumulando y el personal está demasiado ocupado con otras tareas. Esta situación proporciona una oportunidad para crear un nuevo puesto de trabajo que permita a una persona con discapacidades hacer todas las fotocopias y las tareas afines.

El análisis laboral permite al empleador identificar componentes o tareas en los puestos de trabajo existentes que podrían ser organizados como un nuevo puesto de trabajo. Los puestos de trabajo así determinados, tienden a ser rutinarios y repetitivos, pero proporcionan a la persona discapacitada una oportunidad que podría dar lugar a un mejor empleo en el futuro.

El análisis laboral brinda al empleador, la oportunidad de examinar si es posible crear un puesto de trabajo de tiempo parcial o temporal que convenga a un trabajador con discapacidad.

También puede abrir posibilidades de programas para adquirir experiencia en un empleo ya existente.

Análisis de labores para crear un banco de perfiles de empleos

El análisis del empleo o del puesto de trabajo implica averiguar:

- Qué hace un trabajador
- Cómo se hace el trabajo
- Dónde se realiza el trabajo
- Las competencias y habilidades requeridas para hacer el trabajo
- Las condiciones en las que se realiza el trabajo

El análisis del empleo o del puesto de trabajo implica:

- Observar el trabajo realizado en toda la empresa en su conjunto.
- Observar el trabajo realizado en un puesto de trabajo en particular.
- Entrevistar a los trabajadores, supervisores y directivos.
- Escuchar a los trabajadores, a otras personas con discapacidad, a los supervisores y a los directivos.

Ejemplo de perfil de empleo de cajera

TAREAS	<ul style="list-style-type: none"> • Control de caja. • ? Cobro de las ventas • Contabilidad de la caja.
CONOCIMIENTOS QUE SE REQUIEREN	<ul style="list-style-type: none"> • Uso de la balanza y caja. • Técnicas de venta. • Escaparatismo. • Operaciones numéricas. • Técnicas de comunicación. • Manejo de máquinas. • Precisión en manejo de dedos.
DESTREZAS QUE SE REQUIEREN	<ul style="list-style-type: none"> • Buen trato al cliente. • Capacidad de concentración. • manejo de operaciones numéricas • Amabilidad.
CUALIDADES QUE SE REQUIEREN	<ul style="list-style-type: none"> • Buena presencia. • Extrovertida. • Dotes de comunicación. • Dedicación exclusiva.
CONDICIONES DE EMPLEO	<ul style="list-style-type: none"> • Contrato temporal.? • Trabajo en mediana/gran empresa. • Muchas horas de pie.
INCONVENIENTES QUE LE VEO	<ul style="list-style-type: none"> • Jornada muy amplia. • Tarea rutinaria.
POSIBILIDADES FUTURAS DE EMPLEO	<ul style="list-style-type: none"> • Jefa/e de sección.
OCUPACIONES SIMILARES	<ul style="list-style-type: none"> • Auxiliar • administrativo/a, administrativa/o, mecanografía...

Haciendo coincidir la persona que busca empleo con el puesto de trabajo

Establecer la coincidencia entre la persona en busca de empleo y el puesto de trabajo, es una tarea clave para hacer concordar el perfil del empleado con el perfil del empleo.

Las consideraciones que deben tener los empleadores son adaptación, en caso necesario:

- Modificaciones en la disposición física de la empresa (p.ej. entradas y pasillos más amplios, rampas).
- Modificaciones en los puestos de trabajo (pej. ajustar la altura de la mesa de trabajo, proporcionar una luz más potente).
- La adquisición de equipo especial adaptado para ciertos tipos de discapacidad.
- Modificaciones en los procedimientos de trabajo y en la redistribución del trabajo entre el personal.

El acceso a los edificios y la movilidad dentro de ellos, especialmente en los lugares de trabajo, son problemas de capital importancia para muchas personas con discapacidades, especialmente los usuarios de sillas de ruedas, las personas con deficiencias visuales y las que padecen otras dificultades de movilidad.

Mejorar el acceso a los edificios y hacer otros cambios no tienen necesariamente que implicar altos costos y en cambio sí pueden beneficiar a todos, no sólo a los trabajadores con discapacidades.

Con respecto a las dificultades para el transporte

Los trabajadores con discapacidades a menudo se encuentran con dificultades para realizar los trayectos de su domicilio a su trabajo. Las dificultades pueden superarse organizando:

- Un transporte subsidiado o gratuito
- Vehículos especialmente adaptados
- Asistentes para acompañarlos.

Guía de orientación para las personas con discapacidad que solicitan empleo

Pasos de ayuda para buscar empleo

Los pasos básicos para la búsqueda de un empleo son:

- Técnicas de búsqueda de empleo: Currículo Vitae y la Entrevista.
- Identificar el perfil de trabajo.
- Hacer coincidir el perfil de trabajo del empleado con el empleo.
- Modificaciones en el lugar de trabajo, en los procesos laborales la accesibilidad y el transporte.

Técnicas de búsqueda de empleo:

La búsqueda de empleo es una labor que precisa de dedicación, esfuerzo, constancia, y de utilizar métodos adecuados para ello.

Currículo Vitae:

El currículum no sirve para conseguir una oferta de trabajo. Simplemente sirve para conseguir una entrevista. Por ello, deberemos redactar un Currículum que simplemente despierte en la otra persona el deseo de conocernos mejor, omitiendo información susceptible de ser interpretada de una manera negativa.

El Currículo Vitae es una presentación breve, escrita y ordenada de los principales logros profesionales y académicos. Es la primera imagen que se ofrece, la primera información y la única que hasta ese momento tiene la empresa a la que tratamos de acceder.

Es importante tener en cuenta lo siguiente:

- Debe reflejar perfectamente nuestros conocimientos, experiencias y motivación hacia el puesto concreto que solicitamos (es decir, nuestro perfil del puesto profesional, debe coincidir con el perfil del puesto). Para ello, antes de redactar el currículum, debemos definir claramente nuestros objetivos laborales.
- Debe atraer la atención de la persona que lo va a leer. Hay que tener en cuenta que las empresas reciben muchos currículums y, si queremos que se fijen en el nuestro

deberemos destacar aquello que nos interese.

- Debe conseguir despertar el interés del lector o lectora, que en el breve espacio de tiempo en el que decida si leer o no el currículum, no encuentre aspectos negativos como faltas de ortografía, de sintaxis, lagunas en el tiempo.
- Debe hacerle pensar que somos una persona potencialmente válida, que somos capaces de asumir las responsabilidades del puesto.
- Debe despertar el deseo de conocernos más extensa y profundamente, convocándonos a una entrevista (Cuidado con olvidar poner nuestro teléfono de contacto o escribirlo mal)

trar que eres el candidato o la candidata adecuado/a.

- Las respuestas no deben contemplar críticas hacia tus anteriores trabajos, jefes o jefas, compañeros o compañeras... ya que si hablas mal de otras personas, estás demostrando que hablarás mal de todo el mundo.
- Relaciona las respuestas con el trabajo al que optas.
- Prepara tus puntos fuertes e intenta que salgan en la conversación.
- Haz preguntas relacionadas con el puesto, la empresa, el trabajo.
- Evita la sensación de que “vas pidiendo” un trabajo, en su lugar expresa tu interés por él.

RECOMENDACIONES

- Se puntual.
- Intenta ir vestido/a correctamente, pero cómodo/a.
- Ve solo/a para no dar sensación de inseguridad.
- No entres fumando, ni mascando chicle.
- No fumes a menos que te lo ofrezcan, y aún así intenta evitarlo.
- Si te ofrecen una bebida, no la pidas con alcohol.
- No te sientes hasta que no te lo pidan.
- Prepara la argumentación.
- Expón con un tono, volumen, claridad y fluidez verbal adecuado.
- Reformula positivamente: argumenta transformando lo negativo en positivo, convirtiendo los puntos débiles en ventajas.
- Escucha atentamente y pide aclaraciones
- Utiliza un lenguaje adecuado y elaborado: No tutees a la persona que te entrevista ni utilices jergas, ni refranes. Que tus respuestas muestren entusiasmo por el trabajo.
- Contesta sin agresividad: no consideres las preguntas como ataques personales, sino como una oportunidad para demos-