

Avances y dificultades de grandes organizaciones venezolanas en
relación con la inserción laboral de personas con discapacidad

pp. 27-55

*Clovis Covarrubia, Gustavo García Chacón,
Isabella Monsant y Lourdes Montenegro¹*

Resumen del contenido

El estudio tuvo como objetivo describir, desde la perspectiva de las organizaciones, los avances y dificultades asociadas a la inserción de personas con discapacidad al mercado laboral, en el marco de las exigencias de la Ley para Personas con Discapacidad. Para lograr esto, se tomó como unidad de análisis a las grandes organizaciones afiliadas a la Cámara de Comercio, Industria y Servicios de Caracas, compuesta por una población de 40 organizaciones, además de las organizaciones catalogadas como socialmente responsables por la Revista Gerente, abarcando una población de 25, y 5 organizaciones pertenecientes al listado del "Top 100 Companies" de la Cámara Venezolana Americana de Comercio Industria para el 2011. La recolección de información se llevó a cabo en un total de 22 organizaciones, empleando una entrevista semi-estructurada, la cual fue aplicada a los responsables de recursos humanos. Los resultados dan cuenta de pocos avances en relación con los procesos de inclusión y gestión de los individuos con discapacidad y plantean la necesidad de políticas integrales en cuyo desarrollo participen todos los actores de la sociedad.

Palabras claves: Discapacidad, Inserción Laboral, Ley para Personas con Discapacidad

Progress and challenges in large Venezuelan organizations regarding the employment of people with disabilities

Summary of content:

The study aimed to describe, from the perspective of organizations, the progress and difficulties associated with the integration of people with disabilities into the labor market in the context of the requirements of the Disability Act. To achieve this, the unit of analysis for this research included large organizations affiliated to the Chamber of Commerce, Industry and Services of Caracas, consisting of a population of 40 organizations, and organizations classified as socially responsible by Revista Gerente, covering a population of 25, and five organizations from the list of "Top 100 Companies" of the Venezuelan American Chamber of Commerce and Industry for 2011. Data collec-

1 ^{*}Clovis Covarrubia e Isabella Monsant son Licenciadas en Relaciones Industriales y responsables de algunos subprocesos relacionados con la gestión de talento en organizaciones privadas venezolanas. Gustavo García es Investigador, miembro del Instituto de Investigaciones Económicas y Sociales de la Universidad Católica Andrés Bello. Lourdes Montenegro es Profesora de la UCAB y responsable del programa de gestión de la discapacidad en la misma universidad.

tion was performed in a total of 22 organizations, using a semi-structured interview, which was applied to individuals who are responsible of the human resources function. The results account for little progress in relation to the processes of inclusion and management of individuals with disabilities and raise the need for comprehensive policies in whose development actively participate all the actors of society.

Key words: Disability, Job Placement, Disability Act.

Avances y dificultades de grandes organizaciones venezolanas en relación con la inserción laboral de personas con discapacidad

I. Inclusión laboral de los individuos con discapacidad

El desarrollo del ser humano, especialmente en las últimas décadas, se ha visto afectado por grandes dificultades para la inserción en el mundo laboral, especialmente para obtener un trabajo decente. Sin embargo, las dificultades que se le presentan a algunos grupos de la sociedad pueden ser producto del rechazo, la estigmatización, el bloqueo de oportunidades, la discriminación, entre otros, como es el caso de las personas con discapacidad, que muy difícilmente encuentran un empleo ordinario, digno y bien remunerado. Las dificultades para la inserción laboral de este grupo en ningún momento pueden ser equiparables a las personas que no tienen esta condición. Los mismos demandan continuamente el derecho a una vida en igualdad de condiciones, para integrarse a la sociedad con acceso equitativo a servicios tanto recreativos, como educativos, de salud y laborales.

De Lorenzo (2004) afirma que “sin un empleo digno no es factible la plena integración y participación de las personas con discapacidad en la sociedad” (p.73). Además, “sin la formación y la cualificación adecuadas no es posible alcanzar y mantener un empleo digno” (p.74).

Para generar cambios y promover mejoras en relación con la inclusión de los individuos con discapacidades, la sociedad ha generado diferentes instrumentos. Alfonso y Gamarra (2007) explican que el primero de ellos, a nivel internacional, relativo a la readaptación profesional de los trabajadores con discapacidad fue el adoptado por la Conferencia Internacional del Trabajo en 1925, el mismo era una recomendación sobre la indemnización por accidentes de trabajo. A partir de esto, hubo una creciente preocupación por parte de organismos como la Organización Internacional del Trabajo por los trabajadores con discapacidad, en especial por la rehabilitación profesional y las oportunidades de empleo para estas personas, por lo que determinaron una serie de recomendaciones y convenios que se han configurado como instrumentos en materia de discapacidad a nivel internacional.

Por su parte, Venezuela ha creado sus propios instrumentos de acción, buscando, de igual forma, la plena integración de las personas con discapacidad a la sociedad dentro del territorio nacional. En el artículo 81 de la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela (1999) se establece que:

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.

Con miras a garantizar esto, en el año 2006 es derogada la Ley para la Integración de Personas Incapacitadas (1993), y se establece la Ley para Personas con Discapacidad cuya finalidad es:

Regular los medios y mecanismos para garantizar el desarrollo integral de las personas con discapacidad de manera plena y autónoma, de acuerdo con sus capacidades. Así mismo, la norma busca lograr la integración de las personas discapacitadas a la vida familiar y comunitaria.

La misma contiene aspectos relevantes que influyen en la inserción al mercado laboral de las personas con discapacidad y, a su vez, a las organizaciones donde estas personas se incorporan. A pesar de la existencia de esta ley, según García (2006), en Venezuela siguen existiendo debilidades y obstáculos para la inclusión de los individuos con discapacidad. En Venezuela se carece de herramientas válidas y confiables para la recolección de información necesaria para la comprensión cabal del fenómeno, lo cual es fundamental para la formulación de políticas públicas. Además, existe poca difusión de información sobre el tema y debilidades de la gestión pública que traen como consecuencia deficiencias en las dimensiones políticas, económicas, sociales, de salud, entre otras. Igualmente, existen dificultades de coordinación de esfuerzos de las diferentes instituciones que tienen responsabilidad en este sentido, careciendo, muchas veces, de recursos y apoyo del aparato público a asociaciones y organismos no gubernamentales enfocados en los procesos de educación e inclusión laboral y social. Tal como lo plantea De Lorenzo (2004), el escenario venezolano se caracteriza por medios inaccesibles de transporte público, barreras arquitectónicas, desempleo crónico y asignación ineficiente de recursos para ayudar a las personas con discapacidad, haciendo del empleo de estas personas una actividad marginal.

Sin embargo, aunque actualmente en Venezuela las personas con discapacidad no puedan desenvolverse de forma independiente, se está de acuerdo con García (2006) al afirmar que no hay razón para esperar que las barreras sean superadas para que estas personas puedan integrarse al mercado laboral.

En el artículo 2 de la Ley para Personas con Discapacidad se expone que los entes y órganos de Administración Pública competentes en la materia, y las personas naturales y jurídicas de derecho privado cuyo objeto sea la atención de las personas con discapacidad, tienen el deber de planificar, coordinar e integrar en las políticas públicas todo lo concerniente a la discapacidad, incluyendo el efectivo disfrute de los derechos humanos, respeto a igualdad de oportunidades, inclusión e integración social, derecho al trabajo, condiciones laborales satisfactorias de acuerdo a sus particularidades, seguridad social, educación, cultura, etc.

En su artículo 52 establece la creación del Sistema Nacional de Atención Integral a las Personas con Discapacidad, que entre otras cosas tiene el objetivo de “definir los lineamientos, políticas, planes y estrategias dirigidas a la inserción e integración a la sociedad de las personas con discapacidad, de manera participativa y protagónica, para contribuir al desarrollo de su calidad de vida y al desarrollo de la Nación”. (Ley para Personas con Discapacidad, 2006).

Así mismo, en su artículo 54, establece que el Consejo Nacional para las Personas con Discapacidad es un instituto que tiene como finalidad: “Participar en la formulación de lineamientos, políticas, planes, proyectos y estrategias en materia de atención integral a las personas con discapacidad y someterlo a consideración del ministerio con competencia en materia de desarrollo social”. (Ley para Personas con Discapacidad, 2006). Además, el Consejo Nacional para las Personas con Discapacidad (2011) debe velar por el fiel cumplimiento de los deberes, derechos y obligaciones establecidos en las leyes y todos los instrumentos del ordenamiento jurídico vigente, ejecutando, coordinando y supervisando las acciones legales necesarias para lograr el desarrollo integral de las personas con discapacidad de manera plena y autónoma.

En el Título II, referido a los derechos y garantías de personas con discapacidad, se establecen aspectos referidos a la salud, educación, cultura y deportes. Estos aspectos, aunque no se refieren específicamente al trabajo, constituyen elementos claves para el desarrollo integral de toda persona en la sociedad, por lo que se considera importante hacer referencia a los mismos.

En lo concerniente a la salud de las personas con discapacidad, se establece la atención integral a las mismas. Además, en cuanto a la prevención de la discapacidad, se establece en el artículo 11 que el Estado aportará los recursos humanos, materiales, tecnológicos y financieros para la prevención de accidentes y enfermedades que puedan tener como consecuencia la discapacidad; el artículo 12 establece que se prestará atención oportuna, apropiada y de calidad a personas con discapacidad para la generación, recuperación y fortalecimiento de funciones y capacidades, así como de habilidades y destrezas de estas personas, a través de ayudas técnicas como dispositivos tecnológicos o materiales, que permitan habilitar alguna limitación para su mejor desenvolvimiento social, personal, educativo, laboral, entre otros.

En cuanto a la educación, aspecto que es indispensable para alcanzar y mantener un empleo digno y lograr la plena integración y participación de las personas con discapacidad en la sociedad, se establece, en el artículo 16, que toda persona con discapacidad tiene derecho a la educación, formación o capacitación para el trabajo. Además, se establece la regulación por parte del Estado de las características, condiciones y modalidades de la educación dirigida a personas con discapacidad, que se adapte a las cualidades, necesidades, aptitudes y condiciones de los estudiantes. A su vez, el Estado plantea ofrecer cursos y talleres dirigidos a capacitar para el uso de la lengua de señas venezolana, así como el sistema de lectoescritura Braille y de sistemas de comunicación multimedia y digitalizada.

La integración cultural y deportiva se garantizará, como lo afirman los artículos 24 y 25 de la ley, a través de la formulación de políticas y el desarrollo de programas para promover y apoyar el acceso y disfrute de actividades culturales, recreativas, de esparcimiento y deportivas, así como el desarrollo de sus habilidades y potencial creativo e intelectual.

En el Título II, específicamente en el Capítulo III, se hace referencia a todos los aspectos que tienen relación con el trabajo y la capacitación de las personas con discapacidad. En este sentido, se establece en el artículo 26 que:

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.

En el artículo 28, referido al empleo para personas con discapacidad, establece que:

Los órganos y entes de la Administración Pública Nacional, Estatal y Municipal, así como las empresas públicas, privadas o mixtas, deberán incorporar a sus planteles de trabajo no menos 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.

Frente a esta exigencia, García (2006) expone que se deben prever mecanismos que exijan la participación de las empresas para garantizar la inserción laboral de las personas con discapacidad, sin embargo, más que una exigencia se trata de un problema a resolver con la participación de todos los involucrados. Las empresas deben desarrollar acciones positivas para la incorporación de estos individuos, pero el autor explica que es difícil entender por qué exigir la incorporación de un 5% de

personas con discapacidad en las nóminas de las organizaciones. Es posible que esta sea una vía factible para lograr algo en una sociedad donde todavía no existe una cultura de inserción, sin embargo mandatos como estos deben responder a un análisis de aspectos como el número de individuos con discapacidades, el concepto de discapacidad, acomodaciones que requieren según tipo de discapacidad, entre otros. Trabajar de esta manera puede derivar en la creación de cargos diseñados exclusivamente para las personas con discapacidad o en formas de evasión.

La ley afirma que los cargos que sean ocupados por personas con discapacidad no deben impedir su desempeño, exceder su capacidad para desempeñarlo, ni presentar obstáculos para el acceso al puesto de trabajo. Específicamente en el artículo 29, se establece que las personas con discapacidad intelectual deber ser integradas al mercado laboral de acuerdo a sus habilidades y bajo supervisión y vigilancia.

En los artículos 27 y 30 se establece que la promoción, planificación y dirección de programas de educación, capacitación y recapitación para la inserción y reinserción laboral de estas personas corresponde a los ministerios con competencia en temas de trabajo, educación, deporte y economía laboral, con la participación del CONAPDIS, estableciendo programas permanentes, cursos y talleres para la participación de personas con discapacidad.

Se considera que los aspectos referidos a la accesibilidad son de suma importancia para la integración de personas con discapacidad, ya que sin la garantía de esta, se hace imposible el desplazamiento y autonomía de la persona en los espacios donde se desarrolla. Especialmente en el desenvolvimiento de la persona en el trabajo, se hace necesario garantizar medios de transporte adecuados a las necesidades de las personas, así como espacios en los que puedan desenvolverse adecuadamente. En este sentido, la ley establece que el diseño, proyección, construcción, remodelación y adecuación de edificaciones y medios urbanos y rurales, deben cumplir con las normas de la Comisión Venezolana de Normas Industriales (COVENIN), así como con las reglamentaciones de los organismos respectivos con competencia en accesibilidad y tránsito de personas con discapacidad. Se debe garantizar el desplazamiento sin obstáculos ni barreras y acceso seguro a diferentes ambientes y servicios sanitarios a personas con discapacidad. Además, los estacionamientos de uso público y privado deben tener espacios exclusivos para vehículos que transporten o sean conducidos por personas con discapacidad, los cuales deben estar ubicados inmediatamente en las entradas de las edificaciones o ascensores. Igualmente, debe contarse con un servicio de telecomunicaciones adecuado y adaptado a necesidades de la persona con discapacidad.

Otras disposiciones son las referidas a los animales de asistencia, haciendo énfasis en que los animales que estén entrenados con fines de apoyo y servicio, que estén identificados y certificados como tales, tendrán derecho a permanecer con la persona con discapacidad en todos los espacios y ambientes donde estos se desenvuelvan. El artículo 7 establece que la calificación y certificación de la incapacidad laboral

estará en manos del Instituto Nacional de Prevención, Salud y Seguridad Laboral (INPSASEL). Además se establece en el artículo 72 que los empleadores deben informar semestralmente al Consejo Nacional para las Personas con Discapacidad, al Instituto Nacional de Empleo y al Instituto Nacional de Estadística, el número de trabajadores con discapacidad empleados, su identidad y el tipo de discapacidad y actividad que desempeña cada uno.

En cuanto a las sanciones que establece la ley por incumplimiento de alguna de las disposiciones, en lo referido a las empresas, se define que serán multados aquellos que: impidan el acceso de animales de asistencia, incumplan la cuota de empleo, incumplan con el registro, con las normas COVENIN y con las reglamentaciones técnicas, por no suministrar servicio de telecomunicaciones, entre otras. En cada uno de los casos se establecen las unidades tributarias correspondientes a la multa, y las sanciones respectivas.

III. El reto de las organizaciones: la gestión de las discapacidades

A las organizaciones, en general, y específicamente en Venezuela, se les plantea el reto de dar frente a los obstáculos que existen actualmente para la inclusión de personas con discapacidad al mercado laboral, diseñando procesos y prácticas que garanticen, en primer lugar, una cultura receptiva a la discapacidad, así como la contratación, desarrollo y retención de estas personas dentro de su fuerza de trabajo, tomando en cuenta tanto las dificultades definidas a nivel general, como los obstáculos particulares de Venezuela, para de esta manera poder responder efectivamente a las exigencias de la Ley para Personas con Discapacidad.

En la formulación de los procesos de la gestión de recursos humanos se debe tener en cuenta que las personas con discapacidades no son un grupo homogéneo y tampoco demandan las mismas necesidades que las personas sin discapacidad. Por lo tanto, las organizaciones deben adoptar estrategias relacionadas con la discapacidad en el lugar de trabajo para poder brindarles las oportunidades que faciliten su contratación y retención en el empleo y además obtener el mayor provecho de sus habilidades y potencialidades.

En este sentido, la Organización Internacional del Trabajo (2002) define la gestión de las discapacidades como “un proceso que se desarrolla en el lugar de trabajo con el objeto de facilitar el empleo de personas con discapacidades, mediante un esfuerzo coordinado que toma en consideración las necesidades individuales, el entorno de trabajo, las necesidades de la empresa y las responsabilidades jurídicas (p. 7). Harder y Scott (2005) afirman que es una disciplina que ha sido reconocida por las industrias en el mundo y que su práctica se ha convertido en una necesidad para las mismas ya que a través de esta, las organizaciones logran insertar a individuos que poseen habilidades específicas, para que desempeñen diversas funciones.

La gestión de la discapacidad en el lugar de trabajo, según la Organización Internacional del Trabajo (2002), está orientada a garantizar que las personas con discapacidades tengan igualdad de oportunidades, así como a facilitar la contratación de los mismos, prestarles oportunidades de ascenso, garantizarles un lugar de trabajo seguro, disminuirle gastos a empleadores y por último, a incrementar la contribución de los trabajadores con discapacidad en el lugar de trabajo.

Por lo tanto, se afirma que debe existir un sistema que considere como elemento prioritario e integral de la estrategia de desarrollo de recursos humanos, la elaboración de una estrategia de gestión de las discapacidades en el lugar de trabajo, que forme parte de las políticas de empleo y del desarrollo de los recursos humanos. La misma debe estar en sintonía con las políticas, legislación nacional y convenios internacionales y además, debe formularse tomando en cuenta las opiniones de los representantes de los trabajadores, así como de los trabajadores con discapacidad, los servicios de salud, las organizaciones de personas con discapacidad y las autoridades competentes que puedan tener información provechosa.

Esta estrategia debe comprender disposiciones que prevean la contratación de personas con discapacidad que buscan empleo, la igualdad de oportunidades para los trabajadores con discapacidades y el mantenimiento en el empleo de estos trabajadores.

La Organización Internacional del Trabajo (2002) en su repertorio de recomendaciones prácticas sobre la gestión de las discapacidades en el lugar de trabajo, establece que las organizaciones deben definir procesos de contratación, promoción laboral, mantenimiento en el empleo y ajuste en el lugar y condiciones de trabajo, adaptados a las necesidades de las personas con discapacidad, para de esta manera potenciar al máximo sus capacidades para desempeñarse en un puesto determinado.

Es necesario afirmar que este tipo de gestión debe ser responsabilidad de profesionales calificados y especializados en el área. Ellos deberán garantizar que las personas con discapacidad reciban un trato como el que los trabajadores no discapacitados reciben y además, como lo afirman Harder y Scott (2005), deben facilitar la colocación de trabajadores según su condición, identificando los puestos de trabajo que pueden ser ocupados por personas con discapacidad, para permitirles un desempeño eficiente y seguro, definiendo cada una de las responsabilidades y roles de los puestos a ocupar, que sean acorde con las necesidades de la organización.

IV. Algunos antecedentes asociados a los avances y obstáculos de las organizaciones venezolanas en cuanto a la gestión de las discapacidades

Diversas investigaciones apuntan a identificar los factores claves para la gestión de la discapacidad en el lugar de trabajo, buscando la mejora de los procesos de inclusión, para intentar eliminar las barreras o dificultades y reduciendo la brecha entre lo que es y lo que se quiere llegar a ser en términos de inclusión con igualdad

de estas personas, dando el papel protagónico al departamento y profesionales de recursos humanos en las organizaciones.

Alfonzo, Gamarra y García (2010) realizan una investigación sobre la vida laboral de las personas con discapacidad, cuyo objetivo fue describir algunas características de los procesos de inclusión laboral de personas con discapacidades totales en Venezuela, específicamente en el área Metropolitana de Caracas, con el fin de reflejar las complejidades y deficiencias respecto al proceso de inserción laboral de estos individuos. Para esto, se abordó el tema desde la perspectiva de los propios individuos con discapacidad, seleccionando una muestra de 64 de ellos que se encontraban trabajando en empleos normalizados, realizando encuestas a los mismos. También se consideró la perspectiva de organizaciones no gubernamentales que contribuyen con el proceso de inclusión, organismos del Estado con responsabilidad en el tema y empresas públicas y privadas que insertan a estas personas como sus trabajadores, a las que se le realizaron entrevistas. Los investigadores concluyen que el problema de la inclusión de personas con discapacidad al mercado laboral no finaliza con la obtención de un empleo por parte de los mismos, sino que esto exige el desarrollo de políticas y estrategias que se orienten al incremento de la independencia de estas personas, bajo condiciones de igualdad y no discriminación. Resaltan el hecho de que los medios de reclutamiento que son usados por la mayoría de las empresas son las recomendaciones por parte de algún empleado de la organización y contactos con organizaciones no gubernamentales. Por su parte, las personas con discapacidad encuestadas consideran que su ingreso al mercado laboral fue determinado por sus competencias y en otros casos porque las empresas necesitan cumplir con las cuotas exigidas por la ley. Por último, los investigadores concluyen que las personas con discapacidad consideran que su participación en las organizaciones es igual a los demás empleados en cuanto a sus opciones de desarrollo, sin embargo, las instituciones que trabajan en el diseño de programas de inclusión laboral manifiestan que las personas con discapacidad muchas veces sólo tienen acceso a empleos poco demandantes y de baja responsabilidad.

En el año 2009 Leal y Nasr realizan un estudio sobre la gestión de la discapacidad asociada a los subsistemas de recursos humanos en organizaciones del sector público de Caracas con responsabilidad directa en desarrollar normas, políticas o programas dirigidos a la protección e inserción laboral de personas con discapacidad. Dicho estudio parte de la idea de que la unidad de recursos humanos desempeña un papel protagónico dentro de las organizaciones para el desarrollo de la gestión de la discapacidad, por lo que se plantean el objetivo de describir la gestión de la discapacidad asociada a los subsistemas de recursos humanos en estas organizaciones. Para el desarrollo de la investigación, se realiza la operacionalización de la variable gestión de la discapacidad asociada a los subsistemas de recursos humanos, a partir de la cual se diseñó un instrumento que posteriormente fue aplicado a las institu-

ciones públicas que formaron parte de la muestra, específicamente a los líderes del departamento de recursos humanos.

Luego de realizar el análisis de los datos, los investigadores concluyen que:

- Son escasas las organizaciones que poseen prácticas de gestión de la discapacidad asociada a los subsistemas de recursos humanos en un nivel alto.
- En la mayoría de las organizaciones estudiadas no se realizan investigaciones constantes de mercado para validar las mejores prácticas de recursos humanos de gestión de la discapacidad.
- Ninguna de las organizaciones estudiadas otorga a los trabajadores con discapacidad algún paquete de prestaciones por concepto de ayuda por discapacidad como tampoco planes asistenciales médico – hospitalarios adecuados al tipo de discapacidad.
- En las organizaciones no se toman medidas de readaptación ambiental para las personas que adquirieron una discapacidad en el trabajo y se reincorporan al mismo.
- No se hace una revisión periódica y sistemática de los procesos de reclutamiento ni de las técnicas de selección que se aplican a las personas con discapacidad, como tampoco de los procesos de socialización, comunicación, y sensibilización y planificación de carrera, para de esta manera eliminar errores o mejorar los procesos y verificar alcance, efectividad y eficacia de los mismos.
- En la mayoría de las organizaciones se transmite la misión, visión, valores, objetivos y estrategia en un lenguaje accesible a las personas con discapacidad y se fomenta la integración entre la persona y su supervisor a través de relaciones laborales favorables.
- En las organizaciones estudiadas se adecua la tarea, obligaciones y funciones del puesto a la persona con discapacidad que ocupará un cargo y proporcionan los recursos y medios materiales, humanos y de capacitación, necesarios para que la persona con discapacidad pueda alcanzar eficazmente los objetivos.

Otra investigación relacionada con el tema, fue la realizada en el año 1995 por Pérez, quien llevó a cabo un diagnóstico de la integración del individuo con discapacidad al mercado laboral de acuerdo a la legislación vigente en Venezuela; la misma tenía como finalidad hacer un diagnóstico del cumplimiento de la Ley para la Integración de Personas Incapacitadas, y del proceso de integración de estas personas al mercado laboral. Para lograr el objetivo, se tomó como unidad de análisis a las empresas públicas y privadas del área Metropolitana de Caracas que ya habían incorporado personal incapacitado en su nómina; se realizaron entrevistas y cuestionarios a gerentes de recursos humanos y relaciones laborales, a los individuos con discapacidad una vez incorporados en el mercado laboral, y a sus supervisores.

La investigación llegó a diversas conclusiones entre las que se encontraba que la Ley para la Integración de Personas Incapacitadas que debió entrar en vigencia en Enero de 1994, no se estaba aplicando. Se determinó que el Estado había mantenido una actitud apática y pasiva, limitándose a la promulgación de la ley y delegando a instituciones privadas la ejecución de la misma; además, a dos años de la promulgación de ésta, era muy poco lo que habían hecho y desarrollado los organismos competentes para su efectiva aplicación. En lo que se refería a la obligación para las empresas de incorporar el equivalente al 2% de su nómina a personas con discapacidad, tampoco se estaba cumpliendo, y aquellas empresas que habían contratado a estas personas, lo habían hecho atendiendo a razones de sensibilidad social. También determinaron que algunas empresas habían efectuado modificaciones a nivel técnico, organizativo y de infraestructura, para asimilar al personal con discapacidades; a pesar de esto, no habían definido los cargos que podían ser desempeñados por el personal con discapacidad, ya que esta determinación dependería de las potencialidades y capacidades de cada candidato. En cuanto a las personas con discapacidad, las mismas habían procurado desarrollar habilidades y obtener méritos propios para optar a cargos que eran ocupados por personas con plenitud de capacidades, siendo sometidos a procesos de selección en igualdad de condiciones que personas sin esta condición. Por último, la investigación determinó que las relaciones que se establecían en el ámbito laboral eran armoniosas y que, a su vez, el desempeño de estas personas en relación a la ejecución del trabajo era altamente satisfactorio.

En este sentido, en vista de que luego del desarrollo de esta investigación basada en la determinación del cumplimiento de la Ley para la Integración de Personas Incapacitadas de 1993, no se habían realizado estudios que evaluaran los factores que han facilitado y dificultado el desarrollo de estrategias para el proceso de inserción laboral de estas personas por parte de los responsables de recursos humanos, se decide actualizar el diagnóstico sobre los avances y dificultades en cuanto que en esta materia tienen las organizaciones en el marco de las exigencias de la Ley para Personas con Discapacidad promulgada en 2006.

V. Objetivo y justificación del estudio

El objetivo del estudio es describir los avances y las dificultades asociadas a la inserción de personas con discapacidad al mercado laboral que se le han presentado a las grandes organizaciones afiliadas a la Cámara de Comercio, Industria y Servicio de Caracas (2012), en el marco de las exigencias de la Ley para Personas con Discapacidad.

Se consideraron las grandes organizaciones debido a que son las que tienen mayor capacidad de insertar a personas con discapacidad, además, según las exigencias de la ley, son éstas las que deben incorporar a más personas con esta condición. Por su parte, se considera que si las grandes organizaciones se encuentran con dificult-

tades para el desarrollo de estrategias y prácticas para dar respuesta efectiva a las exigencias de la ley, así como para insertar a las personas con discapacidad al mercado laboral, con todo lo que ello implica, la situación de las pequeñas y medianas empresas puede presentarse aún con mayores dificultades.

Al dar a conocer por medio de esta investigación las dificultades para la inserción de personas con discapacidad a las empresas, y las prácticas y políticas referidas a la gestión de la discapacidad que han adoptado para hacer frente a estas dificultades, con miras a dar una respuesta efectiva a las Ley de Personas con Discapacidad, los diferentes grupos involucrados podrán tomar provecho de la misma.

En el caso de las instituciones no gubernamentales como son las agencias de colocación, podrán conocer la brecha entre lo que las empresas necesitan y lo que ellos ofrecen y de esta manera adaptar sus ofertas a las exigencias de las organizaciones para lograr una integración efectiva de estas personas. En relación a los organismos gubernamentales, especialmente al Consejo Nacional para las Personas con Discapacidad (CONAPDIS), se pretende hacer un llamado de atención sobre lo que está sucediendo en la práctica en cuanto a la gestión de la discapacidad en el lugar de trabajo para responder a la Ley para Personas con Discapacidad, dando a conocer la existencia de oportunidades de mejora para garantizar la igualdad en términos sustanciales y no meramente formales, y como consecuencia, dar paso al desarrollo de políticas y planes adecuados a la realidad del país, que atiendan las necesidades de la población y garanticen la verdadera integración de las personas con discapacidad al mercado laboral y a la sociedad.

Además, al identificar los avances de las empresas en relación a la inserción de personas con discapacidad, las organizaciones podrán conocer las distintas prácticas adoptadas en las mismas, identificando y adaptándolas a sus necesidades.

VI. Aspectos asociados al método

Para el desarrollo del estudio se consideró como unidad de análisis a las grandes organizaciones (300 empleados o más) afiliadas a la Cámara de Comercio, Industria y Servicio de Caracas. Se definió esta unidad de análisis, dado que comprende un ámbito geográfico que permitió un mayor acceso a las organizaciones, haciendo que la investigación fuera factible.

La población estuvo conformada por 40 organizaciones. En principio, se decidió no efectuar muestreo y trabajar con la totalidad de la población. Sin embargo, con este criterio, una vez finalizado el contacto con las 40 organizaciones que conformaban la población de estudio, se logró entrevistar un total de 14. Dado que no se logró abarcar la totalidad de la población, se decidió completar la misma tomando en cuenta dos grupos adicionales de organizaciones: 25 que fueron catalogadas como Socialmente Responsables según la Revista Gerente y 5 organizaciones pertenecientes al listado de "Top 100 Companies" de la Cámara Venezolano Americana de Comercio e Industria para el 2011. Para esto, se consideraron los mismos criterios

definidos inicialmente y se suprimieron aquellas que ya formaban parte del listado de la Cámara de Comercio, Industria y Servicios de Caracas, quedando una población de 12 organizaciones en el caso de Empresas Socialmente Responsables (6 participaron en el estudio), y 5 organizaciones en el caso de las "Top 100 Compañías" de la Cámara Venezolano Americana de Comercio Industria para el 2011 (2 participaron en el estudio).

En definitiva, este estudio nunca tuvo como objetivo mostrar la realidad en materia de gestión de discapacidad para una muestra representativa de las grandes empresas venezolanas o del área metropolitana. La escogencia de manera intencional del conjunto de organizaciones seleccionadas permite una aproximación a la situación actual de organizaciones que comparten una característica esencial, por su tamaño deben ingresar a un número importante de personas con discapacidad, lo cual les plantea mayores exigencias. Sin embargo, su tamaño también les permite, al menos en teoría, contar con el presupuesto y la estructura necesaria para incorporar de manera efectiva prácticas y políticas para cumplir con dichas exigencias. El estudio parte de la premisa de que en organizaciones medianas y pequeñas, no sólo se encuentra un menor número de personas con discapacidad, dado la menor proporción de trabajadores que significaría el cumplimiento de la cuota de la ley, sino que es también más difícil dar con prácticas asociadas a la gestión de la discapacidad, así quedó comprobado en diversas entrevistas iniciales con representantes de este tipo de empresas. En este sentido, se puede afirmar que el valor del estudio está asociado a la construcción de una buena base para explorar dónde están los avances y dificultades para la inserción laboral de personas con discapacidad.

Las empresas que fueron seleccionadas como parte de la muestra son las siguientes: Banco del Caribe Banco Universal, Nuevo Mundo Seguros Generales, Banco Mercantil, Seguros Caracas, Cargill de Venezuela, Kimberly Clark Venezuela, Movistar, Mercantil Seguros, Editorial El Nacional, Central Madeirense, Empresas Polar, Toyota de Venezuela, Diario El Universal, Farnatodo, Seguros Mapfre, Avon Cosmetics, Novartis, IBM, Automercados Plazas, Bigott, Excelsior Gamma y McDonalds.

El estudio se centra, como variable, en los avances y las dificultades asociadas a la inserción de personas con discapacidad al mercado laboral. A los efectos de la presente investigación, se entiende como todo el conjunto de prácticas y estrategias de gestión de discapacidad que las organizaciones han desarrollado, o todos aquellos obstáculos con los que se encuentran para integrar, organizar, retener y desarrollar a personas con discapacidad en el mercado laboral, ya sea por aspectos vinculados con la discapacidad o con el entorno y clima organizacional. Todo esto para la inserción de los individuos con discapacidad, que se refiere a la efectiva entrada de los mismos en una organización y su retención en un trabajo remunerado.

Dado que los procesos de incorporación de personas con discapacidad a las organizaciones tienen estrecha vinculación con los procesos de recursos humanos,

para dar respuesta a la pregunta de investigación se operacionalizó la variable a partir del repertorio de recomendaciones prácticas de la Organización Internacional del Trabajo (2002) para la gestión de las discapacidades en el lugar de trabajo, la definición de los diversos subprocesos de recursos humanos según Chiavenato (2009) y la Ley para Personas con Discapacidad (2006).

Respondiendo a la naturaleza del estudio realizado, para la recolección de datos se empleó una entrevista semi-estructurada. La entrevista se compuso de varias secciones. La primera de ellas se titula situación actual de la organización, donde se presenta una serie de planteamientos para conocer aspectos relacionados con la participación y posiciones ocupadas por personas con discapacidad en las organizaciones. La segunda sección se titula avances y dificultades asociadas a los subprocesos de recursos humanos, donde se presentan diversas prácticas asociadas a la gestión de la discapacidad en el lugar de trabajo según los subsistemas de recursos humanos. Además, la entrevista cuenta con una sección donde se valoraron cada uno de los planteamientos según la respuesta dada, determinando si había grandes avances, algunos avances, pocos avances o ningún avance respecto a la práctica planteada.

VII. Presentación de resultados

Es importante comenzar esta sección recordando que este estudio no buscó identificar los avances y dificultades de una muestra representativa de grandes organizaciones en el país, sino lograr una aproximación a su situación actual, agregando valor a través de la construcción de una buena base de organizaciones para explorar los avances y dificultades para la inserción laboral de personas con discapacidad.

En este sentido, aunque se reconocen algunos avances en el tema, también es evidente que existe un gran camino por recorrer para garantizar la plena integración de estos individuos al mercado laboral, considerando todo el conjunto de dimensiones que conforman lo que se ha denominado "gestión de la discapacidad". Los obstáculos en la sociedad y en el propio interior de las organizaciones todavía hacen explícita la necesidad de tener una agenda de trabajo que exige el concierto de diversos actores, donde los protagonistas fundamentales deben ser los propios individuos con discapacidad.

Este estudio se centra en una perspectiva de análisis desde las organizaciones, como un actor clave para el desarrollo de los procesos de inclusión, sin embargo, independientemente del cumplimiento o no de cuotas exigidas en la ley, es fundamental acompañar este tipo de aproximaciones del análisis a profundidad de las características de la población con discapacidad en el país; sólo una política integral puede generar los resultados esperados.

El incumplimiento de una cuota exigida en ley, a pesar de todas las críticas que ya se han expuesto sobre esta forma de aproximación, podría ser considerada como

una expresión del camino que falta por recorrer. Sin embargo, más allá de cualquier cuota, el reto fundamental está asociado a la garantía de que estos individuos puedan participar en igualdad de condiciones.

En lo que a los procesos internos de las organizaciones se refiere, las organizaciones pueden no estar realizando los pasos necesarios para una efectiva inserción de personas con discapacidad. Con esto, no sólo se hace referencia al cumplimiento de la ley, sino a crear una estrategia de gestión de discapacidad apegada a la estrategia general de recursos humanos en las organizaciones, y a la definición de distintos procesos y subprocesos del departamento, que garanticen no sólo la contratación de personas con discapacidad, sino la igualdad de oportunidades para estas personas, en cuanto al ingreso, al mantenimiento en el empleo y a la seguridad y salud en el trabajo.

Considerando la valoración cuantitativa de los avances en materia de gestión de la discapacidad, se tiene en promedio 1.56 (en una escala de 5 puntos), es decir, algunos avances, lo que implica que las organizaciones estudiadas han desarrollado ciertos aspectos para la gestión de la discapacidad, sin embargo, todavía quedan muchas brechas por cerrar en relación con las mejores prácticas.

Estos tímidos avances pueden ser consecuencia de diversos factores, que pudieran ser abordados atendiendo a una perspectiva centrada en la ausencia de los incentivos necesarios para ello o una perspectiva centrada en la ausencia de sanciones efectivas como consecuencia de los incumplimientos. Haciendo referencia a la primera perspectiva, se resalta el hecho de que hasta los momentos no se ha sancionado un reglamento que establezca normas y pautas que orienten a las organizaciones en cuanto a las estrategias y acciones que deben desarrollar.

Tabla 1. Nivel de avance según dimensiones y promedio global.

Dimensión	Promedio (de 0 a 5)	Nivel de Avance
Dimensión: Desarrollo de la Estrategia de Gestión de la Discapacidad	1.13	Pocos Avances
Dimensión: Procesos de Integración	1.4	Pocos Avances
Dimensión: Procesos para Organizar	1.77	Algunos Avances
Dimensión: Procesos para Retener	2.32	Algunos Avances
Dimensión: Procesos para Desarrollar	1.16	Pocos Avances
Promedio Global	1.56	Algunos Avances

En relación con la situación actual de las organizaciones en cuanto a la inserción de personas con discapacidad en el mercado laboral

A partir del estudio realizado se conoció que las organizaciones, en general, han integrado a personas con discapacidad como trabajadores. Específicamente de las veintidós (22) organizaciones entrevistadas, sólo dieciséis tienen un registro formal de esta población, de las cuales nueve (9) cuentan con un porcentaje de participación de personas con discapacidad de entre el 0% y 2%, seis (6) con un porcentaje de participación de entre 2.01% y 4%, y una (1) organización cuenta con un porcentaje de participación de personas con discapacidad. Esto plantea el hecho de que la mayoría de las organizaciones no está cumpliendo la cuota del 5% establecida por la Ley para Personas con Discapacidad (2006), realidad que definitivamente está determinada por diversos factores.

Otro aspecto relevante en lo referido a esta participación, es el hecho de que la mayoría de las organizaciones ha insertado a estas personas en puestos de tipo Apoyo/Operativo, representando un 73.71% de la participación total de esta población en las organizaciones entrevistadas. Sin embargo, en lo referido a posiciones de tipo Profesional, Técnico y Directivo, las personas con discapacidad ocupan las mismas en un 15.73%, 9.73% y 0.83% respectivamente. Esto refleja que la inserción de personas con discapacidad en las organizaciones se está realizando en su mayoría en posiciones de baja jerarquía o responsabilidad. Al observar esto hay que considerar que la población de individuos con discapacidad en el país se caracteriza por tener bajos niveles educativos, sin embargo, lo importante es que la condición de discapacidad no esté significando una razón por la cual estas personas encuentran dificultades para desarrollarse en las empresas.

En las organizaciones predomina el tipo de discapacidad asociada a “movilidad reducida”, probablemente porque aunque exige adecuaciones en materia de infraestructura, estas pueden ser consideradas como menos complejas que otras que se hacen necesarias para el caso de discapacidades sensoriales o cognitivas. Hacer posible estas adecuaciones exige del desarrollo conjunto, con el apoyo del Estado, de un sistema de subsidios y apoyo metodológico.

Por último, debe llamar la atención el hecho de que una buena parte de las organizaciones no cuenta con un registro formal de las personas con discapacidad que están insertas en las mismas, lo cual dificulta los procesos de definición de las estrategias necesarias en materia de gestión de la discapacidad.

Los hallazgos de este estudio coinciden con lo encontrado por Leal y Nasr (2009), quienes al estudiar el caso de las organizaciones públicas encontraron una baja presencia de prácticas asociadas a la gestión de la discapacidad. Sin duda, esto refleja la necesidad de que todos los actores trabajen en la construcción de una metodología que pueda ser seguida por las organizaciones, contemplando las diferentes fases de la vida de los trabajadores en la organización.