



DISCAPACIDAD Y EMPLEO :
OPORTUNIDAD SOCIAL ?
ESTRATEGIA LABORAL?

Dra. ELIZABETH MARTINEZ LOZADA

DISCAPACIDAD

Oportunidad Social ?

DISCAPACIDAD

...”TODA RESTRICCIÓN O AUSENCIA (debido a deficiencia) DE LA CAPACIDAD DE REALIZAR UNA ACTIVIDAD EN LA FORMA O DENTRO DEL MARGEN QUE SE CONSIDERA NORMAL PARA UN SER HUMANO “....OMS

...”La discapacidad es algo que se sobrepone a las insuficiencias, aísla y excluye de la participación plena en la sociedad. En este sentido, y como parte del sistema social , la vida de la población con discapacidad esta condicionada por la realidad cultural , política, y socio- económica inherente a los países y sectores en los cuales se inserta de manera particular .

A estas circunstancias se agregan las deficiencias, limitaciones y restricciones personales asociadas a la discapacidad , así como las barreras y obstáculos producto del entorno .

Este conjunto de factores potencia el impacto de las amenazas y reduce el acceso a las oportunidades para las personas con discapacidad , limitando su capacidad de ejercer sus derechos apropiadamente”...

Oportunidad Social

...una necesidad reconocida ...

...un problema no resuelto...

...una barrera social ...

...una exclusión ...

Oportunidad Social

...”mirar por los demás,
no es un privilegio de algunos ,
Es una oportunidad para todos“...

Oportunidad Social

...”es una ocasión para establecer alianzas entre gente, instituciones , empresas y todo tipo de colectivo , con el objeto de abrir un espacio de reflexión ,acción e intercambio activo de experiencias y soluciones “...

Oportunidad Social

...Esfuerzo cooperativo...

...Beneficio mutuo....

...Compromiso solidario...

...Responsabilidad compartida...

Oportunidad Social

**LA DIGNIDAD ES LA NORMA
BASICA DE LOS DERECHOS
HUMANOS**

Oportunidad Social

**RECONOCIMIENTO AL VALOR DE LA
DIGNIDAD HUMANA , PUES LAS
PERSONAS CON DISCAPACIDAD
TIENEN UN ROL Y MUCHOS
DERECHOS.**

Oportunidad Social

**CAMBIO DE PERSPECTIVA ,LA
PERSONA CON DISCAPACIDAD ES
UN SUJETO QUE POSEE DERECHOS
HUMANOS .**

Oportunidad Social

**SE TRATA DE GARANTIZAR A LA
PERSONA CON DISCAPACIDAD, EL
DISFRUTE SIN DISCRIMINACION DE
SUS DERECHOS EN TODOS SUS
AMBITOS.**

Oportunidad Social

BUSCAR LA ESTRATEGIA LABORAL,

PARA INSERTAR A LAS PERSONAS

CON DISCAPACIDAD.

¿Que hacer?

DISCAPACIDAD

Estrategia Laboral?

INTEGRACION LABORAL DE DISCAPACITADOS EN VENEZUELA



...”Un 24,51% (167.935) de los individuos discapacitados reporta encontrarse dentro de la fuerza de trabajo , mientras que un 75,49% (517.273) reporta encontrarse fuera de la fuerza de trabajo”....

GARCIA, ORTEGA Y ROCCO, 2005

NIVEL EDUCATIVO DE PERSONAS CON DISCAPACIDADES TOTALES (CEGUERA,SORDERA,RETARDO MENTAL ,PERDIDA DE MIEMBROS INFERIORES, PERDIDA DE MIEMBROS SUPERIORES) :

- **47,44% NO TIENEN NINGUN NIVEL EDUCATIVO**
- **37,47% EDUCACION BASICA**
- **5,36% EDUCACION MEDIA**
- **5,31% EDUCACION ESPECIAL**
- **2,24% NIVEL UNIVERSITARIO**
- **0,86% TSU**
- **0,68% NIVEL PRE-ESCOLAR**
- **OTROS NO INFORMARON**

MARCO JURIDICO-LEGAL INTERNACIONAL INSERCIÓN LABORAL DE DISCAPACITADOS



- **DECLARACION UNIVERSAL DE LOS DERECHOS HUMANOS .ONU 1948 .**
- **NORMAS UNIFORMES SOBRE LA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES PARA LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD .NUIOPD 1993.**
- **CONVENCION INTERAMERICANA PARA LA ELIMINACION DE TODAS LAS FORMAS DE DISCRIMINACION CONTRA LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD. CIEFDPD .1999.**

MARCO JURIDICO-LEGAL INTERNACIONAL INSERCIÓN LABORAL DE DISCAPACITADOS



- **DECLARACION UNIVERSAL DE LOS DERECHOS HUMANOS .ONU 1948 .**
- **NORMAS UNIFORMES SOBRE LA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES PARA LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD .NUIOPD 1993.**
- **CONVENCION INTERAMERICANA PARA LA ELIMINACION DE TODAS LAS FORMAS DE DISCRIMINACION CONTRA LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD. CIEFDPD .1999.**
- **Formas de Trabajo Decente OIT 2008**

MARCO JURIDICO-LEGAL VENEZUELA
INSERCIÓN LABORAL DE DISCAPACITADOS



- **CONSTITUCION DE LA REPUBLICA BOLIVARIANA DE VENEZUEAL . CRBV 1999.**
 - **LEY ORGANICA DEL TRABAJO**
 - **LEY PARA PERSONAS CON DISCAPACIDAD GORBV Nª 38.598 DEL 5-1-2007.**
-

- **Percepción sobre el Entorno**
- **Expectativas sobre el Mercado Laboral**
- **Percepción sobre obstáculos para la inserción
laboral**
- **Estrategias empleadas para la inserción
laboral.**

...”Sin un Empleo Digno ,no es factible la plena integración y participación de las personas con discapacidad en la sociedad.

Sin la formación y la cualificación adecuadas no es posible alcanzar y mantener su Empleo Digno .

La existencia de Discapacidades en muchas personas que se encuentran en edad laboral, no les impide desempeñar una actividad laboral “...

PEREDA 2005

**EN TODOS LOS AMBITOS DE VIDA, LOS
SERES HUMANOS DEBEN TENER LAS
MISMAS OPORTUNIDADES PARA
DESEMPEÑARSE EN IGUALDAD DE
CONDICIONES SIN DISCRIMINACION DE
NINGUNA NATURALEZA.**

**INGRESAR AL MEDIO LABORAL , IMPLICA
QUE LES SEAN OFRECIDAS CONDICIONES
DE VIDA QUE LE PERMITAN
DESARROLLAR SUS COMPETENCIAS
INDIVIDUALES DE ACUERDO A SUS
CAPACIDADES.**

Estrategia Laboral

**Equiparar las Condiciones
Laborales a las Personas con
Discapacidad**

Estrategia Laboral

Equiparar el nivel educativo de las
Personas con Discapacidad a las
Condiciones Laborales

La persona con Discapacidad requiere un EMPLEO :

- UTIL
 - ACTIVIDAD DIGNA
- AUTONOMIA PERSONAL
- INDEPENDENCIA DE ACCESO
 - RELACION SOCIAL

Estrategia Laboral

PROGRAMA DE SENSIBILIZACION

**TOMA DE CONCIENCIA PARA TODOS EN LAS
EMPRESAS Y ORGANISMOS PUBLICOS**

Estrategia Laboral

PROGRAMA DE TRANSICION

EMPODERAMIENTO DE COMPETENCIAS

PERSONALES, TECNICAS BASICAS ,

TECNOLOGIA INFORMATICA .

Estrategia Laboral

PROGRAMA DE RRHH

TECNICAS DE PROCESOS DE GESTION DE TALENTO

FASE I :INVENTARIO / PERFILES

- FASE II :RECLUTAMIENTO / FORMACION / SELECCIÓN
- FASE III :INSERCION/ INDUCCION/ ACOMPAÑAMIENTO
- FASE IV :MONITOREO /SEGUIMIENTO / EVALUACION

FASE I: INVENTARIOS / PERFILES

- Revisar los espacios y Condiciones Físicas laborales que permitan el acceso para todos, con especial atención para los discapacitados motores.
- Realizar un Inventario de cargos y/o vacantes en Nomina que puedan ser ocupados por Personas con Discapacidad .
- Elaborar una Matriz de Cargos y/o vacantes por Zona Geográfica, Área de Negocio o Dependencia.
- Diseñar Perfiles de Competencias requeridos para los cargos y/o vacantes .

FASE II: RECLUTAMIENTO/ FORMACION/SELECCION

- Elaborar una Lista de Fuentes de Reclutamiento para Personas con Discapacidad , para hacer un Inventario Potencial de Candidatos.
- Realizar Entrevistas Focalizadas a Candidatos Potenciales para elaborar sus Perfil Ocupacionales.
- Establecer las Brechas entre los Perfiles de los Cargos y los Perfiles Ocupacionales de los Pre-candidatos .

FASE II: RECLUTAMIENTO/ FORMACION/SELECCION

- Establecer Convenios con Instituciones que Forman e Imparten Talleres , Cursos y Practicas Laborales para Personas con Discapacidad, con el fin de cerrar brechas prioritarias en los Pre-Candidatos.
- Realizar cada Trimestre o Semestre , de acuerdo a criterios establecidos la Selección Definitiva de Candidatos .

FASE III: INSERCIÓN / INDUCCIÓN/ ACOMPAÑAMIENTO

- Realizar reuniones previas ,que incluyan Charlas sobre la Discapacidad ,sobre las Personas Discapacitadas y su relación laboral ,para los futuros Supervisores y Compañeros de Trabajo.
- Elaborar con RRHH , la Descripción o actualización del Cargo .

FASE III: INSERCIÓN / INDUCCIÓN/ ACOMPAÑAMIENTO

- Realizar con RRHH un Programa de Inducción , en la empresa hasta la propia inducción al cargo .

- A partir del Proceso de Inducción , contarán con el Acompañamiento o Tutoría , en el tiempo que se fijara como necesario, a criterio de RRHH o del Supervisor Inmediato.

FASE IV: MONITOREO /SEGUIMIENTO/ EVALUACION

- Realizar un Plan de Monitoreo , por Mes , Trimestre o Semestre con Informes de Avances , de Resultados , de Gestión y de Desempeño de los Discapacitados.
- Hacer Seguimiento con los Compañeros de Trabajo y Supervisores Inmediatos de las Personas con Discapacidad .

**LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD ,
necesitan con urgencia de esta Oportunidad ;
la que será un logro colectivo, solo cuando
crezcan en paralelo la
Responsabilidad Social y la Responsabilidad
Legal**

DISCAPACIDAD – EMPLEO

Oportunidad Social /Estrategia Laboral

HAGAMOS POSIBLE iii

ESE MUNDO SIN DISTANCIAS



COMITÉ DE ALIANZA SOCIAL VENAMCHAM -2011

MIL GRACIASiii