



## **Gerencia Social: Base para la integración de profesionales con discapacidad en el mercado laboral**

**Marianne Pulido\***

**Ronald Prieto\*\***

**Ricardo Fabelo\*\*\***

### **Introducción**

La pobreza en los países latinoamericanos ha crecido de manera acelerada, extendiéndose debido a la crisis económica mundial que se vive en la actualidad, por lo cual es una necesidad social urgente actuar con vigor sobre las causas-efectos de dicho problema. Ello exige formas concretas de acción social por parte de los dirigentes, es decir, de respuestas planificadas desde los ámbitos público y privado, cuya corresponsabilidad recae en todo el conjunto de funcionarios gubernamentales y no gubernamentales involucrados tanto en la gestión como ejecución de las políticas sociales: así como los dirigentes políticos y los grupos meta hacia los cuales se dirigen tales acciones.

Cabe resaltar que en todos los países del mundo existen referencias que permiten estimar las condiciones de vida de la población, en-

\* Magíster en Administración de la Educación Básica (UNERMB, 2006). Abogada (LUZ, 1994). Docente agregado de la Universidad Dr. José Gregorio Hernández (UJGH). Correo electrónico: mariannepulido@hotmail.com

\*\* Post Doctor en Gerencia de las Organizaciones. Doctor en Ciencias Gerenciales. Magíster en Gerencia Empresarial. Economista. Profesor Titular de la Universidad Dr. José Gregorio Hernández, Decano de Investigación y Posgrado de esa casa de estudios. Profesor invitado de Postgrados y Diplomado en la Universidad Dr. Rafael Belloso Chacín, así como también en las especialidades del Instituto Universitario de Maracaibo y LUZ. Facilitador invitado del Centro Internacional de Educación Continua. PEII nivel A. Correo electrónico: rprieto@ujgh.edu.ve

\*\*\* Doctor en Ciencias de la Educación (URBE, 2010). Magíster en Gerencia Empresarial (URBE, 2000). Ingeniero en Computación (URBE, 1995). Decano de la Facultad de Ingeniería (UJGH). Correo electrónico: rfabelo@ujgh.edu.ve



tre las cuales se encuentran las presentadas por la Organización de las Naciones Unidas (ONU), el Banco Interamericano de Desarrollo (BID), la Organización Mundial de la Salud (OMS), el Banco Mundial (BM) y la Organización Internacional del Trabajo (OIT). Dichas referencias se han incorporado en todos sus informes de análisis más recientes, estudios con énfasis en la discriminación, en los que se considera a la población con discapacidad.

En este orden de ideas, a través de la historia, el tema de la diferencia y diversidad, sea cual fuera su origen, bien sea de género, socioeconómica, racial, cultural, de preferencia sexual o discapacidad, ha suscitado innumerables discusiones en diferentes ámbitos de la sociedad, pasando por quienes pensaban que estaba relacionada con aspectos sobrenaturales y religiosos, o en algunos casos, eran concebidos como deformidades, símbolos del castigo divino, producto de los pecados cometidos en el pasado, hasta que surge el significado médico, mediante el cual se consideraba la discapacidad como una deficiencia de carácter biomédico, asociada con características genéticas producto de la actividad pre y postnatal.

Por ello, en la actualidad, la discapacidad ha tomado un gran auge, partiendo del principio de que la formación integral y profesional de la población debe ser accesible a todas las personas sin admitir ningún tipo de discriminación tal como lo establecen las normativas nacionales e internacionales. Específicamente, en el campo educativo, el Ministerio de Educación Superior venezolano (2004) considera que la discapacidad abarca elementos de gran importancia, como son los factores ambientales, la interacción social, los espacios y posibilidades de acción y participación de las personas con discapacidad dentro de la sociedad.

Por lo anteriormente planteado, se puede afirmar que la inclusión de personas con discapacidad, como una de las dimensiones de la construcción de una sociedad de igualdad y aceptación, es también una acción emancipadora que exige la participación activa y sólida de estos individuos, de sus familiares y de la colectividad en general (Pestana, 2005).

Asimismo, hoy en día, en todos los campos del saber humano, las exigencias del siglo XXI han hecho de la gerencia una ciencia más compleja que en el pasado. Si las necesidades de la sociedad cambian, es lógico que se produzca un cambio en las respuestas. De allí que, cuando no se haya cambiado el concepto, la sociedad moderna ha redimensionado el enfoque de la gerencia actual, de acuerdo con las transformaciones del momento. Esto conlleva a que dicho enfoque contemple elementos donde la sociedad sea el actor fundamental del proceso.



Por todo lo antes considerado, es preciso hablar de nuevos enfoques gerenciales como el de gerencia social, aunque no tan nuevo, pero debido a las demandas de una sociedad carente en atención directa para satisfacer sus necesidades, se ha hecho presente y urgente la aplicación de programas sociales que pudieran darle solución a los problemas existentes en la sociedad actual. Desde hace quince o más años, en América Latina, la gerencia social está inscrita en un sistema de gestión que contribuye a la eficiencia y eficacia de la intervención social. Todo ello, conlleva a que el estado debe promover políticas sociales que permitan la integración de las personas con discapacidad en todos los ámbitos de la vida del hombre y en especial garantizar el pleno empleo, creando las condiciones necesarias que aseguren a todo trabajador una existencia decorosa, procurando al capital una compensación adecuada por su inversión, en el marco de un clima armonioso de las relaciones laborales que permita el permanente crecimiento de la productividad.

A partir de los planteamientos anteriores, el presente ensayo permite hacer una aproximación y mejor comprensión de la gerencia social como base para la integración de profesionales con discapacidad en el ámbito laboral, por lo tanto se hace una retrospectiva de este enfoque en el ámbito institucional, y su aplicación tanto por organizaciones públicas como privadas, relacionado a las personas con discapacidad; el marco legal que regula las políticas públicas en esta materia y las reflexiones finales.

## **1. La Gerencia Social. Aspectos relevantes para su comprensión**

A nivel organizacional, todo proyecto o programa de intervención social necesita un gerente capaz de dinamizar los procesos en corto, mediano y largo plazo. Además de esto, se requiere la voluntad política institucional de todos sus miembros para trabajar con un enfoque unificado orientado a convertir a la gerencia social en el punto de múltiples contactos de redes, trabajando en equipos, con una enorme capacidad de intercambio de acciones en los planes, programas y proyectos sociales. Al respecto, puede decirse que en muchas ocasiones se generan políticas gubernamentales aplicadas a manera de intervención social y resulta que no se llevan a cabo ni siquiera por los organismos gubernamentales o instituciones públicas que debieran ser las abanderadas al momento de ser efectivas dichas políticas, menos aún se logran de las instituciones no gubernamentales o de carácter privado.



En tal sentido, la Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL), citado por Prieto (2008), plantea que la gerencia social se entiende como el conjunto integrado de principios, prácticas y técnicas que permiten mediante su aplicación producir cambios significativos en al menos una condición de bienestar en la población objetivo a la que es referido, mediante el uso efectivo y racional de recursos. Sus principios son: el impacto, equidad, focalización, articulación, flexibilidad y participación social. Su expresión operativa se encuentra en la gestión de programas y proyectos sociales.

Por otro lado, la gerencia social, para Kliskberg (2005), significa en la práctica cotidiana enfrentar "singularidades". No es una operación organizacional "tubular", sino otra de índole diferente, mucho más fluida y de composición interorganizacional. Concretamente, se concibe como un proceso que busca el logro de los objetivos de un servicio social (enmarcado en una institución pública o privada), mediante determinada tecnología (conocimientos, técnicas, instrumentos, procedimientos, materiales y equipos).

En este orden de ideas, el mismo autor plantea que para dilucidar más el concepto de gerencia social se presentan tres dimensiones en las que se desenvuelve la misma:

- En primer lugar, puede considerarse un instrumento sobre el cual recae la responsabilidad de diseñar e implementar las políticas sociales. Esta categoría de lo social comprende, por una parte, la esfera de la política social (organización de los servicios sociales y redistribución de riqueza e ingresos) y, por la otra, todos los puntos del ciclo de reproducción de la vida social (producción, distribución, consumo y acumulación), sobre los cuales se estructura la sociedad.
- En segundo lugar, la gerencia social puede verse como un campo de conocimiento en proceso de construcción, experimentación y sistematización que va configurando un perfil de gerente social con inmensos desafíos y retos en la gestión.
- Finalmente, puede entenderse como un movimiento profesional demandado hoy por innumerables organizaciones, tanto públicas como privadas.

Ante la crisis que atraviesa el Estado y los cambios mundiales de paradigmas, la política social se asume como un ejercicio de integración para diseñar estrategias traducidas en una sociedad más integral, justa y sostenible. Ineludiblemente, se deben diseñar nuevas formas de gestión de política en las cuales el gerente social cumpla el rol de coordinador de planes o programas, en condiciones de delinear



criterios tanto de eficiencia como eficacia institucional, lo mismo que de conocer el medio cambiante en el que actúa.

En esta última dimensión, la gerencia social requiere modificar la estructura jurídica y técnica de la administración pública, a fin de promover procesos de reforma social; es decir, el nuevo gerente social debe estar preparado para cumplir el rol de facilitador del Estado, incitando a la concertación, por medio de acuerdos institucionales que permitan gerenciar la complejidad.

## **2. La Gerencia Social frente a la Discapacidad**

En el desarrollo y entendimiento de la gerencia social, Licha (2002) afirma la irrupción de un nuevo paradigma, por ello, plantea que mejoras no podrán ser alcanzadas si no se promueven cambios radicales en cuanto a la incorporación del conocimiento, innovación tecnológica y productividad, así como agresivos programas (no paquetes mínimos) para la formación del capital humano y social. No se trata de crecer a costa de mano de obra barata (exportar pobreza) o de la sobreexplotación de los recursos naturales, sino de incorporar progreso técnico y conocimiento para permitir la creación de puestos de trabajo de alta productividad y remuneración. Ello exige contar con una mano de obra saludable, educada y flexible para adaptarse a distintas ocupaciones.

En otro orden de ideas, es preciso hacer notar un aspecto importante en cuanto a programas sociales se refiere, donde la gerencia social cumple una función relevante, como lo es la integración laboral de las personas con discapacidad, tema pendiente que tiene la sociedad, al considerar que las mismas se ven con frecuencia excluidas de ésta.

Aunado al planteamiento anterior, se puede entender que en el campo específico de la discapacidad y, muy específicamente, en la integración de personas con estas necesidades a todos los ámbitos de la vida diaria, se han adelantado algunas políticas gubernamentales que han mejorado, desde finales del siglo XX, ésta condición, en el cual se desarrollan modelos sociales de discapacidad, los cuales añaden nuevas apreciaciones y cambios al término, generando una actitud positiva de los individuos hacia los problemas de diversidad funcional, considerando que existe mucha capacidad y disposición de parte de estas personas a incorporarse a las actividades del quehacer diario en las escuelas, universidades y hasta en el ámbito laboral.

En este sentido, estos cambios de actitud han posibilitado la comprensión de determinadas características físicas que antes



eran consideradas como discapacidades. Por tanto, el enfoque social, otorgado a este término, considera la aplicación de esta expresión, principalmente como problema social creado y básicamente como cuestión de la integración completa de individuos en sociedad (la inclusión, como los derechos de la persona con discapacidad). En este orden de ideas, Montero (2003) asume la discapacidad como una colección compleja de condiciones, muchas creadas por el ambiente social, razón por la cual la gerencia del problema requiere la acción social y es responsabilidad colectiva de la sociedad hacer las modificaciones ambientales necesarias para la participación completa de la persona con discapacidad en todas las áreas de la vida.

En tal sentido, se observa que la mayor desigualdad se da en la desinformación de los términos que tienen las personas sin discapacidad y el no saber cómo desenvolverse con una con diversidad funcional, logrando un distanciamiento. Es por ello, que la sociedad debe eliminar las barreras para lograr la equidad de oportunidades entre estas personas con su entorno.

En consecuencia, la falta de oportunidades laborales los condena a vivir en la pobreza. Lo que la sociedad debe entender es que son personas que tienen los mismos derechos que todos, pero para insertarse laboralmente se necesita primero el compromiso del sector privado y público para que se promuevan oportunidades laborales.

Por su parte, en Venezuela estos derechos están garantizados en la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela (1999) en su artículo 81, al hacer referencia a los derechos que tienen las personas con discapacidad; Ley para personas con Discapacidad (2006), cuyo propósito es establecer las disposiciones orientadas a permitir el desarrollo integral de las personas con discapacidad en la sociedad; Ley Orgánica del Trabajo, los trabajadores y las trabajadoras (2012), la cual establece en su artículo 289, que el estado venezolano promoverá, adoptará y desarrollará políticas públicas orientadas a la integración de todas las personas al ámbito laboral, entre otros instrumentos jurídicos que complementan estas acciones de igualdad de derechos.

De acuerdo con expuesto, se hace referencia a que estos instrumentos legales, anteriormente nombrados, le dan fortaleza a este sector de vulnerabilidad y de máxima exclusión social; en este sentido, lo preocupante es que las organizaciones no los hacen efectivos totalmente al momento de aplicarlos; reservándose, en muchas ocasiones, las ventajas que las benefician a ellas mismas, sin tener sentido común y sensibilidad ante este problema de todos, como integrantes de una sociedad altamente comprometida.



De todo lo anteriormente expuesto, se entendía, de cierta manera, que la gerencia social solo debía ser activada por las organizaciones públicas, lo cual es completamente errado puesto que las organizaciones privadas o no gubernamentales están también en la obligación de brindarles beneficios y calidad de vida mediante modelos aplicables a sus integrantes y a la comunidad en general. Así, la formulación, gestión, ejecución y evaluación de los servicios sociales, cuya concreción se expresa en políticas, programas, exige pensar y saber qué se está haciendo, qué se debe hacer y cómo debe hacerse.

Ante esta realidad, la profundización de la crisis actual y la urgencia de atender sus efectos en la población más vulnerable o en mayor desventaja social, como en el caso de las personas con discapacidad, genera la necesidad de elaborar nuevas alternativas metodológicas de gestión e intervención, acordes a las nuevas exigencias, que no tienen que ver precisamente con el aspecto público o privado.

Ahora bien, en el caso concreto de las universidades, les correspondería realizar igualmente un proceso de diseño de políticas sociales que aunadas con las gubernamentales, promuevan un resultado beneficioso para las personas con discapacidad que egresan de estas instituciones educativas y a la comunidad, mediante la intervención de las mismas. Por eso, la importancia de implementar modelos de gerencia en las instituciones universitarias que administren los servicios sociales, por medio de programas de beneficio social. Además, se hace necesario incluir la gerencia social en los modelos gerenciales universitarios, como modelo de gestión de las mismas, capaz de minimizar la situación de máxima exclusión que poseen algunos de éstos jóvenes, representando la política inclusiva implementada por el Estado con el nuevo modelo social, productivo, humanista y endógeno.

Tal es el caso, que el Ministerio del Poder Popular para la Educación Universitaria emitió lineamientos dirigidos a las instituciones universitarias, de fecha 02 de noviembre de 2010, donde se ordena garantizar la inserción laboral de aquellos profesionales con discapacidad, egresados de estas instituciones; igualmente, se plantea en este documento que se emprenderá una supervisión en las universidades públicas y privadas para que verdaderamente los egresados con discapacidad sean insertados, para lo cual no se han observado resultados efectivos, al confirmar que, en cierta forma, estos jóvenes profesionales al egresar se encuentran en una posición de desventaja social. Por tanto, es evidente que no se cumple dicha política gubernamental.



### **3. Fundamento legal de las políticas sociales en materia de Discapacidad en Venezuela**

Según el artículo 81 de la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela (1999): "Toda persona con discapacidad tiene derecho al ejercicio pleno y autónomo de sus capacidades y a su integración familiar y comunitaria y, las instituciones del Estado junto a la sociedad deben garantizar el respeto a su dignidad humana, la equiparación de oportunidades, condiciones laborales satisfactorias y promover su formación capacitación y acceso al empleo acorde con sus condiciones".

Ahora bien, según cifras del Instituto Nacional de Estadísticas (2007), en Venezuela existen 907.692, personas con algún tipo de discapacidad. De acuerdo con la Organización Mundial de la Salud (2011), alrededor de 700 millones de individuos en el mundo, es decir, aproximadamente el 10% de la población mundial total sufre de diversas formas de discapacidad. Asimismo, el 80 % de las personas con discapacidad, más de 400 millones, viven en países pobres, con menos posibilidades para atender sus necesidades. A esto se suma que en todo el mundo, los seres con dicha condición siguen enfrentándose a obstáculos en su participación en la sociedad, y a niveles inferiores de vida.

Por otra parte, cuando se incluye a los familiares inmediatos, el número de personas afectadas por alguna discapacidad suma más de 100 millones. Esto resulta particularmente importante, puesto que las discapacidades son un factor que contribuye a la pobreza, a un acceso limitado de sus derechos fundamentales, favoreciendo la exclusión y discriminación tanto para las personas con discapacidad como para sus familias.

En este orden de ideas, las implicaciones de este tipo de proyecciones justifican la importancia y necesidad de que exista una institución dentro de la estructura del Estado venezolano que promueva, defienda y vigile los Derechos Humanos de esta población, que alcanza en nuestro país la suma de 3 millones de personas con alguna discapacidad. Venezuela, dio un paso de avance en su política social dirigida a alcanzar una mayor inclusión al suscribir la Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad de la Asamblea General de las Naciones Unidas (Bolivia, 13 de agosto de 2009). Para ello, se realizaron reuniones entre representantes del Ministerio para las Relaciones Exteriores y el Consejo Nacional para las Personas con Discapacidad (CONAPDIS), la Defensoría del Pueblo y la Procuraduría General de la República.



Se menciona que en el proceso también participaron la Asamblea Nacional, la Federación Venezolana de Discapacidad Intelectual y la Asociación Venezolana de Síndrome de Down. Gracias al trabajo articulado entre las Instituciones del Estado y las Personas con Discapacidad, hoy este sector de la población en Venezuela cuenta con una herramienta más fuerte que garantiza su inclusión social. Sin embargo, es de saberse que no todas las instituciones hacen valer los derechos que garantiza el ordenamiento jurídico venezolano para las personas con discapacidad. Por ello, es preciso hacer énfasis en el caso de las universidades venezolanas.

Al respecto, el 13 de diciembre de 2006, la Asamblea General de las Naciones Unidas aprobó la Convención sobre los Derechos de las personas con Discapacidad, que el 30 de marzo de 2007 fue abierta a la firma de todos los Estados y organizaciones de integración regional, durante una ceremonia especial, realizada en la Sede de las Naciones Unidas, en New York. Si la Declaración Universal de Derechos Humanos fuese cumplida con rigor, todos los ciudadanos del mundo estarían protegidos. Pero en la práctica eso no sucede.

Por ese motivo, fue aprobada la Convención sobre los Derechos de las personas con Discapacidad para que puedan disfrutar de las mismas oportunidades que los demás, superando obstáculos físicos y sociales que actualmente les impiden recibir educación, conseguir empleo (incluso a los que están bien cualificados), tener acceso a información, recibir atención médica, desplazarse, en fin, integrarse en la sociedad.

Al definir el derecho a una vida digna de las personas con discapacidad como una cuestión de Derechos Humanos, la Convención marca un cambio en el concepto de discapacidad, que pasa de una preocupación en materia de bienestar social, al reconocimiento de las barreras y los prejuicios existentes en la sociedad y deben ser eliminados. Ningún derecho nuevo es creado, pero los derechos ya existentes se vinculan de forma que las necesidades de las personas con discapacidad sean atendidas.

Con ese objetivo, la Convención promueve la eliminación de todas las leyes y prácticas que establezcan una discriminación hacia las personas con discapacidad al aprobar nuevos programas y políticas públicas. Se trata, también, de crear la infraestructura necesaria para que todos los servicios disponibles en la sociedad sean accesibles a este tipo de personas. Aun son necesarios los esfuerzos conjuntos del Estado y de la sociedad civil para que las personas con discapacidad realmente puedan llegar a ser incluidas en la comunidad con igualdad de Derechos.



### **3.1. Ley para las Personas con Discapacidad**

La Ley para Personas con Discapacidad (2006), tiene como propósito establecer las disposiciones que permitan el desarrollo integral de las personas con discapacidad dentro de la sociedad, la participación solidaria de ésta, la familia, los entes públicos nacionales, estatales y municipales; así como también los entes privados nacionales o internacionales y organizaciones sociales. A esta ley le corresponde la elaboración de políticas públicas con la participación amplia y plural del Estado, las comunidades organizadas, las personas naturales y jurídicas de derecho privado y la familia con la finalidad de incorporar a las personas con discapacidad a la dinámica del desarrollo de la Nación.

#### **3.1.1. Atención integral a las personas con discapacidad**

En esta sección de la ley se establecen una serie de principios que garantizan la atención integral a estas personas, los mismos se detallan como sigue:

- La prevención de la discapacidad.
- El desarrollo integral de las personas con discapacidad.
- La integración e inclusión de este sector de la población, garantizándoles una mejor calidad de vida.
- La participación directa como ciudadanos de derechos y deberes.
- La igualdad de oportunidades.
- La satisfacción de sus necesidades en los aspectos sociales, económicos, culturales.

#### **3.1.2. Principios que rigen la Ley**

- Humanismo
- Protagonismo
- Igualdad
- Cooperación
- Equidad
- Participación
- Y derechos políticos

#### **3.1.3. Trato social y protección familiar**

La Ley para Personas con Discapacidad garantiza que ningún individuo podrá ser objeto de trato discriminatorio por razón



nes de discapacidad, o desatendida, abandonada o desprotegida por sus familiares o parientes, aduciendo razonamientos que tengan relación con condiciones de discapacidad, por ello, el Estado establecerá, en sus políticas sociales, los mecanismos para que la sociedad entienda el rol protagónico que ejercen en los procesos de socialización sin ningún tipo de discriminación hacia dichas personas.

### **3.1.4. Educación**

Toda persona con discapacidad tiene derecho a asistir a una institución o centro educativo para obtener educación, formación o capacitación. No deben exponerse razones de discapacidad para impedir el ingreso a institutos de educación. Por su parte, el Estado promoverá la salud y calidad de vida, dando prioridad a la educación para la prevención de la discapacidad en todos los niveles y modalidades educativas y a la colectividad en general. Educación para personas con discapacidad, así como también fijará los mecanismos para el adiestramiento de formadores en las distintas instituciones de educación, cualquiera sea el nivel.

### **3.1.5. El trabajo y capacitación**

El ministerio con competencia en materia de trabajo, con el ministerio con competencia en desarrollo social, formularán políticas sobre:

- Formación para el trabajo
- Inserción y reinserción laboral
- Readaptación profesional y reorientación ocupacional
- Promoción de oportunidades de empleo, colocación y conservación de empleo

Todo ello, garantizando la integración de las personas con discapacidad en el ámbito laboral, lo que contribuirá al mejoramiento de la calidad de vida de los mismos, al poder sentirse como seres útiles y productivos a la sociedad.

## **4. Sistema Nacional de Atención Integral a las Personas con Discapacidad**

Se crea el Sistema Nacional de Atención Integral a las Personas con Discapacidad para la integración y coordinación de las políticas, planes, programas, proyectos y acciones para la atención integral de las personas con discapacidad en todo el territo-



rio de la República, bajo la rectoría del Ministerio del Poder Popular para la Participación y Protección Social, siendo el Ente ejecutor el Consejo Nacional para las Personas con Discapacidad CONAPDIS, lo cual fue publicado en Gaceta Oficial Número 38.598, el 5 de enero de 2007.

Entre tantas funciones de este Consejo, se encuentra el registro de trabajadores con Discapacidad; los empleadores informarán semestralmente al CONAPDIS, al Instituto Nacional de Empleo y al Instituto Nacional de Estadística, el número de trabajadores o trabajadoras con discapacidad empleados, su identidad, así como el tipo de discapacidad y actividad que desempeña. Por lo que debe hacerse la calificación y certificación de la discapacidad que consiste en la evaluación efectuada con el propósito de determinar la condición, clase, tipo, grado y características de la discapacidad y es competencia del Sistema Público Nacional de Salud.

La certificación de la condición de persona con discapacidad, corresponderá al Consejo Nacional para Personas con Discapacidad, el cual reconocerá y validará las evaluaciones, informes y certificados de la discapacidad.

## **5. Ley Orgánica del trabajo, de los trabajadores y las trabajadoras (LOTTT)**

La LOTTT(2009) prevé la inclusión laboral de personas con discapacidad; en su artículo 289 contempla que el Estado promoverá, adoptará y desarrollará políticas públicas orientadas al desarrollo de las condiciones de salud, formación integral, transporte, vivienda y calidad de vida con la finalidad de alcanzar la plena inclusión de los trabajadores y trabajadoras con discapacidad incorporándolos e incorporándolas al trabajo digno y productivo, en el marco del proceso social de trabajo. De esta manera, se observa como las políticas del Estado Venezolano, están cónsonas con los tratados internacionales en los cuales Venezuela ha ratificado.

Asimismo, el artículo 291 *esjudem*, establece que el Estado, en corresponsabilidad con la sociedad, desarrollará cooperativas, empresas de propiedad social, empresas comunales, garantizando la incorporación y participación de las organizaciones sociales, consejos de trabajadores y trabajadoras, consejos comunales, garantizando a las personas con discapacidad y sus familias una vida productiva-gratificante, sin exclusión alguna, que les permita el pleno desarrollo de sus potencialidades, así como sus capa-



ciudades. Los ministerios del Poder Popular con competencia en trabajo y seguridad social, el de comunas y protección social, vigilarán el estricto cumplimiento del acceso al proceso de formación integral de las personas con discapacidad para su incorporación o reincorporación a las actividades socio-productivas.

Ahora bien, el fundamento legal presentado, muestra la importancia de generar políticas sociales que verdaderamente se apliquen, con la finalidad de dar cumplimiento a este cúmulo de disposiciones legales, que permiten la igualdad y equiparación de los derechos de las personas con discapacidad.

## **Reflexiones finales**

El estudio de la presente investigación propone hacer una reflexión en relación con la importancia que tiene la Gerencia Social como base para la integración de profesionales con discapacidad en el mercado laboral. Bajo esta perspectiva, la tarea de la gerencia social consiste en garantizar la creación de valor público por medio de su gestión, la que debe contribuir significativamente a cuatro fines o principios fundamentales, como son: la reducción de la desigualdad, reducción de la pobreza, fortalecimiento de estados democráticos y, por ende, al fortalecimiento de ciudadanía que es su propósito fundamental

Por tal razón, se presenta la Gerencia Social como un movimiento que avanza cada vez más en el terreno tanto público como privado. Es indispensable, por lo tanto, articularla a las políticas socio-económicas de la nación, con el fin de apoyar la facilitación de los procesos de intervención dirigidos a superar la pobreza y disminuir la violencia contra las poblaciones vulnerables. Por ello, se puede afirmar que la función primordial de la gerencia social es humanizar las políticas económicas y sociales, iniciar la reflexión en torno a los retos, dimensiones y paradigmas de la disciplina significa progresar en la construcción de una cultura política cuyo punto focal sea el beneficio colectivo.

Se hace imprescindible combinar una gerencia social donde haya mayor participación de los gerentes en áreas y actividades donde se beneficien personas que en la actualidad tienen desventaja social, debido a la exclusión de personas con discapacidad al momento de egresar de las universidades para insertarse en el campo laboral, a fin de obtener herramientas gerenciales en este modelo a nivel operacional, para lograr realmente la inclusión laboral.

Asimismo, la referida integración es un proceso en el cual se debe tener como objetivo final: el empleo integrado en empresas



normalizadas, es decir, empleo exactamente igual y en las mismas condiciones de tareas, sueldos y horarios que el de cualquier otro trabajador sin discapacidad, en empresas donde la proporción mayoritaria de empleados no tenga discapacidad alguna. La manera de presentar a la persona con discapacidad como válida y eficaz, planificando cada contacto con las empresas, previendo las posibles alternativas, clarificando los compromisos del empresario, del profesional y trabajador y evaluando y modificando en función de los resultados.

Partiendo de una estructura social incluyente, es preciso realizar la integración laboral de las personas en situación de máxima exclusión que poseen alguna discapacidad, mediante programas sociales que permitan la alianza con la empresa pública y privada, con la finalidad de hacer contacto efectivo con las mismas, garantizando mejores condiciones de vida a la población más vulnerable.

## Referencias bibliográficas

- ASAMBLEA NACIONAL DE LA REPÚBLICA BOLIVARIANA DE VENEZUELA (2009). **Ley aprobatoria de la convención sobre los derechos de las personas con discapacidad y su protocolo facultativo**. Caracas, Venezuela. Gaceta Oficial N° 39.236 de fecha 06 de agosto de 2009.
- ASAMBLEA NACIONAL CONSTITUYENTE DE LA REPÚBLICA BOLIVARIANA DE VENEZUELA (1999). **Constitución de la República Bolivariana de Venezuela**. Caracas, Venezuela. Gaceta Oficial N° 36.860 de fecha 30 de diciembre de 1999.
- ASAMBLEA NACIONAL DE LA REPÚBLICA BOLIVARIANA DE VENEZUELA (2006). **Ley para personas con Discapacidad**. Caracas, Venezuela. Gaceta Oficial No. 38.598 de fecha 05 de enero de 2007.
- ASAMBLEA NACIONAL DE LA REPÚBLICA BOLIVARIANA DE VENEZUELA. **Ley orgánica del trabajo, los trabajadores y las trabajadoras** (2012). Caracas, Venezuela. Decreto No. 8.938. Gaceta Extraordinaria No.6.076 de fecha 07 de mayo de 2012.
- KLISBERG, B. (2005). Repensando el rol del Estado en el Desarrollo Social. Más allá de Dogmas y convencionalismos, Reforma y Democracia. **Revista Reforma y Democracia**. No.173, pp.139 – 186. Centro Latinoamericano de Administración para el Desarrollo.
- INSTITUTO NACIONAL DE ESTADÍSTICA (2007). Alumnos matriculados en el subsistema de educación superior (1998-2006). **Boletín estadístico, Estadísticas demográficas, económicas y sociales N° 4**.



<http://www.ine.gob.ve/tripticos/menuboletines.asp>. En línea: 12 de Noviembre de 2010.

- LICHA, I. (2002). **"Gerencia social": ámbitos y perspectivas**. Medellín: Alcaldía de Medellín.
- MINISTERIO DEL PODER POPULAR PARA LA EDUCACIÓN UNIVERSITARIA (2010) **Lineamientos dirigido a las Instituciones universitarias**. Venezuela.
- MINISTERIO DE EDUCACIÓN SUPERIOR (2004). **Derecho de las Personas con Discapacidad a una Educación Superior de calidad. Política y Lineamientos**. Venezuela.
- MONTERO, C. (2003). **Estrategias para facilitar la inserción laboral a personas con discapacidad**. Costa Rica.
- ORGANIZACIÓN MUNDIAL DE LA SALUD (2011). **Informe mundial sobre la discapacidad**. Disponible en: [www.who.int](http://www.who.int)
- PESTANA, L. (2005). **Integración de personas con discapacidad en la educación superior en Venezuela**. IESALC/UNESCO.
- PRIETO, R. (2008). Planificación Estratégica de la gerencia social para la optimización de los procesos de gestión en el desarrollo endógeno del sector salud. **Gerencia de las Organizaciones** (2ª ed.). Maracaibo, Venezuela: Ediciones Astrodata.