

UNIVERSIDAD CENTRAL DE VENEZUELA
 FACULTAD DE HUMANIDADES Y EDUCACION
 ESCUELA DE COMUNICACIÓN SOCIAL
 BIBLIOTECA GUSTAVO LEAL

FECHA DE ENTREGA: 20/07/2012

**AUTORIZACION PARA LA DIFUSIÓN ELECTRONICA DE LOS TRABAJOS DE GRADO Y/O
 TRABAJOS DE ASCENSO DE LA ESCUELA DE COMUNICACIÓN SOCIAL
 UCV.**

Yo, (Nosotros) Vanessa Hernández, autor(es) del trabajo: Discapacidad: el recorrido para llegar al campo laboral. Reportaje interpretativo sobre la inclusión laboral de las personas con discapacidad sensorial (visual y auditiva) y motora en el estado Miranda
 Presentado para optar: al título de licenciada en Comunicación Social

A través de este medio autorizo a la Escuela de Comunicación Social de la UCV, para que difunda y publique la versión electrónica de este trabajo de grado, a través de los servicios de información que ofrece la Biblioteca Gustavo Leal de la Institución, sólo con fines de docencia e investigación, de acuerdo a lo previsto en la Ley sobre Derecho de Autor, Artículo 18, 23 y 42 (Gaceta Oficial N° 4.638 Extraordinaria, 01-10-1993).

<input checked="" type="checkbox"/>	Si autorizo
<input type="checkbox"/>	Autorizo después de 1 año
<input type="checkbox"/>	No autorizo



Firma(s) autor (es)

C.I. N° 19785036
 e-mail: _____

C.I. N° _____
 e-mail: _____

Por el equipo

C.I. N° _____
 e-mail: _____

C.I. N° _____
 e-mail: _____

En Caracas, a los 20 días del mes de Julio de 2012

Nota: En caso de no autorizar: la Escuela de Comunicación Social publicará en sus portales la referencia bibliográfica, tabla de contenido (índice) y un resumen descriptivo elaborado por la Biblioteca Gustavo Leal, sus palabras claves y se indicará que el autor decidió no autorizar el acceso al documento a texto completo.

La cesión de derechos de difusión electrónica, no es cesión de los derechos de autor, porque este es intransferible.

Título del Producto o Propuesta: _____



**Universidad Central de Venezuela
Facultad de Humanidades y Educación
Escuela de Comunicación Social**

Discapacidad: el recorrido para llegar al campo laboral

Reportaje interpretativo sobre la inclusión laboral de las personas con discapacidad sensorial (visual y auditiva) y motora de acuerdo a factores, sociales, tecnológicos y arquitectónicos en el estado Miranda.

Trabajo de grado para optar al título de licenciada en Comunicación Social

Autora: Vanessa Hernández

Tutora: María Alejandra Berroterán

Ciudad Universitaria de Caracas, Junio de 2012



ESCUELA DE COMUNICACIÓN SOCIAL UCV

Fundada el 24 de Octubre de 1946

C O N S T A N C I A

Quien suscribe, profesor **MIGUEL ANGEL LATOUCHE R.**, Director de la Escuela de Comunicación Social de la Facultad de Humanidades y Educación de la Universidad Central de Venezuela, hace constar que la ciudadana **VANNESA P. HERNÁNDEZ L.**, portadora de la Cédula de Identidad N° **19.785.036**, presentó y aprobó su Trabajo de Licenciatura con la calificación **APROBADO SOBRESALIENTE**, tal como consta en el Acta firmada por el Jurado; integrado por los profesores: María A. Berroterán (Tutora), Carlos Villarino y Adriana Gregson.

Constancia que se expide en Caracas, a los 29 días del mes de junio de 2012.



MALR/cmg.-

Agradecimientos

Llegar a la materialización de este trabajo de grado no fue una tarea fácil. Esa idea inicial que desembocó en una labor de investigación que exigía dedicación y paciencia, ciertamente, puso a prueba las habilidades aprendidas a lo largo de la carrera universitaria. Sin embargo, no puedo decir que el mérito me lo llevo yo, como una especie de trofeo, ya que omitiría algo más importante: el apoyo que recibí de manos amigas, las cuales me dieron unas palmadas de apoyo en momentos de desesperación, y unos cuantos pellizcos cuando perdía el enfoque y la concentración. Sin ellas, nada de esto hubiese sido posible.

Debo empezar por agradecer a mis padres. A pesar de la distancia, sus llamadas me alentaban a seguir adelante, especialmente, en los momentos más difíciles. Sé, mejor que nadie, que hicieron todo lo posible para que yo cumpliera mis metas y, aunque yo perdiera la fe en mí misma, ellos seguían allí para apoyarme.

A mi hermano Jorge, quien me soportó durante la realización de mi tesis, y me entendió, como sólo un hermano sabe hacerlo. A ti, y a mis tíos y primos, gracias por estar allí.

Como mi familia no está conformada únicamente por aquellos que comparten mi sangre, sino por quienes forman parte de mi vida, agradezco a quienes me han tratado como a una hermana más: Ivana y Mina (mis primeras tutoras), Adrian, Ana y Gonzalo, por el cariño que siempre me han demostrado.

Asimismo, este trabajo pudo realizarse gracias al apoyo de quienes hicieron que las aulas de clases y los pasillos fueran momentos para compartir, hablar y reír. Baneira, Ericka, Fernando, Génesis, Heyris, Johanny, Karen, Mónica, Vanessa y Zuleiny. Compañeros y amigos.

Por supuesto, a mis compañeros orientales que, con llamadas, mensajes y algunos encuentros, me recordaron siempre cuál era mi norte. Hendrina, María, José Antonio y Gil.

A la señora Zaira, mamá de Ericka, por abrir siempre las puertas de su hogar, por sus consejos y, como no, por sus regaños para que esta tesis estuviera lista.

A mi tutora, María Alejandra Berroterán, por aceptar esta responsabilidad y acompañarme en la realización de este recorrido. Gracias por toda la paciencia y, especialmente, por cada una de las observaciones que buscaban sacar lo mejor del trabajo.

A quienes permitieron conocer sus historias y confiaron en mí para la realización de este reportaje. Ustedes se convirtieron no en objetos de estudio, sino en una inspiración para escribir cada una de estas páginas.

Al profesor Manuel Aramayo, por facilitarme el acceso a los talleres de discapacidad en la Universidad Monteávila, y por las recomendaciones pertinentes en el tema.

A mis profesores de la Escuela de Comunicación Social, en especial a Antonio Núñez, Abraham Rivero, Carlos Gutiérrez, Carlos Villarino, Manuel Artahona y Patricia Valderrama.

Por último, pero no menos importante, a Dios, por colocar a las personas correctas en mi camino.

Reportaje interpretativo sobre la inclusión laboral de las personas con discapacidad sensorial (visual y auditiva) y motora de acuerdo a factores, sociales, tecnológicos y arquitectónicos en el estado Miranda.

Autora: Vanessa Hernández

Tutora: María Alejandra Berroterán

Fecha: Junio, 2012

RESUMEN

Discapacidad: el recorrido para llegar al campo laboral, es el título de un reportaje interpretativo que refleja el camino que deben emprender quienes tienen alguna discapacidad sensorial (visual y auditiva) y motora en el estado Miranda, para acceder a un trabajo. Dicho recorrido inicia con las acciones que este grupo social ha realizado en el pasado en la búsqueda de su inserción en el ámbito laboral, para luego adentrarse en lo que estipulan las leyes venezolanas a este respecto. La presente investigación periodística toma como puntos de análisis los factores sociales, tecnológicos y arquitectónicos para exponer cómo estos condicionan la inclusión de este grupo de la población. A través de estas variables el trabajo entrelaza las políticas que ejecuta el Estado para atender las exigencias de este sector, y revela cómo algunas de ellas pueden incidir de forma negativa en la obtención de resultados eficaces. El trabajo podría representar una oportunidad para evaluar los aspectos en los cuales debe trabajarse para eliminar las barreras que impiden la plena participación de quienes tienen una discapacidad, especialmente en un año en el que podría aprobarse el reglamento de la Ley para Personas con Discapacidad. La investigación cuenta con el testimonio de un grupo de personas con discapacidad sensorial (visual y auditiva) y motora, la mitad de ellas cuenta con estudios universitarios y la otra mitad no posee, para conocer de la mano de los protagonistas las vicisitudes para obtener un trabajo cuando se tiene una discapacidad. Además, se cuenta con la opinión de expertos en el tema tales como psicólogos, sociólogos, profesores universitarios. Así como los representantes gubernamentales que tienen bajo su responsabilidad la ejecución de medidas para garantizar la inclusión.

Palabras clave: discapacidad, discriminación, trabajo, sociedad.

Discapacidad: el recorrido para llegar al campo laboral

Reportaje interpretativo sobre la inclusión laboral de las personas con discapacidad sensorial (visual y auditiva) y motora de acuerdo a factores, sociales, tecnológicos y arquitectónicos en el estado Miranda.

Autora: Vanessa Hernández

Tutora: María Alejandra Berroterán

Fecha: Junio, 2012

ABSTRACT

Disability: the route to arrive at the labor field is the title of an interpretative reportage that reflects the way that must be undertaken by the people who have some motor and sensorial disability (visual and auditory) in the Miranda state, in order to access to a job. This route initiates with the actions that this social group has realized in the past in the search of its insertion in the labor scope, and then the research exposes what Venezuelan laws stipulate in this respect. The present journalistic investigation takes, as analysis points, the social, technological and architectonic factors to expose how they impact the inclusion of this group of the population. Through these variables the reportage interlaces the policies that the State executes to take care of the exigencies of this sector, and reveals how some of them can affect the results in a negative way. This reportage could be an opportunity to evaluate the aspects in which the work has to be done in order to eliminate the barriers that prevent the total participation of the people with disabilities, especially in a year in which the regulation of the Law for People with Disability could be passed. The investigation has the testimony of a group of people with physical and sensorial disability (visual and auditory), to know about the struggles to obtain a job when the candidate has a disability. Half of them have a college degree while the other half knows how to read and write but didn't finish high school. In addition, this dissertation contains the opinion of experts in the topic such as university professors, psychologists, sociologists and governmental representatives who have the responsibility of executing measures to guarantee the inclusion.

Key words: disability, discrimination, work, society.

Índice

Introducción	9
CAPÍTULO I	
Un recorrido lleno de obstáculos	20
CAPÍTULO II	
Una ley, una obligación	43
CAPÍTULO III	
Un compañero de trabajo diferente	65
CAPÍTULO IV	
Accesibilidad a través de la tecnología	93
CAPÍTULO V	
Llegar al trabajo, una cuestión de destrezas	106
CAPÍTULO VI	
El camino por recorrer	125
Conclusiones	139
Bibliografía	148
Anexos	161
a) Textos periodísticos	162
b) Tabla	172

Introducción

El empleo parece ser uno de los dolores de cabeza en el mundo. “No es un primero de mayo cualquiera”, titulaba la nota publicada en la página web de la Organización Internacional del Trabajo, con motivo del día del trabajador en el 2012. Esta nota contenía las palabras de su Director General, Juan Somavia, quien reconocía así las consecuencias de una crisis económica que hizo sentir sus secuelas. América Latina, pese a recibir los efectos de la coyuntura, como reflejó el resumen del Informe sobre el Trabajo en el Mundo 2012, presentó una leve mejoría en el año 2011 (Organización Internacional del Trabajo [OIT], 2012), durante el cual se efectuó gran parte de la investigación.

Un año después de la llegada de este desequilibrio económico, en una entrevista publicada también en la página web de la OIT se hacía mención al tema, “Preguntas y respuestas sobre el impacto de la crisis en las personas con discapacidad”. Así, la institución dedicaba un apartado que pretendía vislumbrar cómo impactaría la crisis en el empleo de personas con discapacidad. Sin embargo, Bárbara Murray, especialista en temas de discapacidad de la OIT, quien respondió a la entrevista, dejaba en claro que no se poseían cifras fehacientes que pudieran reflejar el impacto de la crisis en este sector de la población para el año 2009. Pero estimaba que la situación de desventaja en la que ya estaban, las hacía más vulnerables a las secuelas de la crisis.

En consecuencia, el acceso al trabajo para las personas con discapacidad no se veía perjudicado únicamente por la coyuntura económica. Como señaló la especialista de la OIT, las personas con discapacidad encontraban barreras antes de la crisis (ob. cit.). De hecho, no se puede determinar cómo afectó realmente la situación económica mundial a este sector de la población. Tampoco se puede afirmar que el levantamiento que presentó América Latina en el pasado 2011 haya influenciado de algún modo el acceso al trabajo.

Se conoce, sin embargo, que las cifras sobre el número de personas con discapacidad han presentado un aumento. En el Informe Mundial sobre la Discapacidad se habla de un 15% de personas con discapacidad en todo el mundo (Organización Mundial de la Salud [OMS], 2011). Pero mientras las estadísticas aumentan, las condiciones en las que viven las personas con discapacidad no presentan mejoras. Todavía, de acuerdo al citado informe, este grupo presenta mayores tasas de pobreza en comparación a quienes no poseen discapacidad.

El informe apuntaba, además, a la ausencia de mayores datos como un obstáculo para realizar observaciones más profundas al respecto, lo que no es una situación del todo nueva si se considera que en estudios anteriores se trabajaba en base a estimados. Vásquez (2006) señalaba que una de las limitantes en los estudios del tema de la discapacidad y el empleo era precisamente la ausencia de cifras que reflejaran cómo era la situación de este grupo. Pese a este inconveniente, en su trabajo expresaba que “alrededor de 50% de la población con discapacidad en la región tiene edad para trabajar (entre 2.250.000 y 2.956.000 personas). Sin embargo, (...) la mayoría están desempleadas o excluidas del mercado laboral” (p. 12).

Venezuela no escapa a la ausencia de cifras. El último censo, efectuado en el año 2011, incluyó un espacio para las personas con discapacidad. Pero como no se tienen estos resultados a la fecha en la que se presenta este trabajo, debe recurrirse a los resultados del censo realizado por el Instituto Nacional de Estadísticas de Venezuela, efectuado en el año 2001, en el que se hablaba de un total de 907.693 personas con discapacidad que representaba, para ese año, el 3,9% de la población venezolana.

Asimismo, se encuentran los resultados arrojados por la IV Encuesta de Presupuestos Familiares realizada en el 2008 y elaborada por el Banco Central de Venezuela, organismo que suministró datos para la realización de este trabajo. En el estudio se tiene un total de 170.610 casos de personas con discapacidad auditiva; 70.855 con discapacidad oral; 446.925 con discapacidad visual; 224.523 con discapacidad motriz y 201.932 con discapacidad mental. Se tratan de categorías no excluyentes que si bien impiden establecer un porcentaje sobre el total de personas

con discapacidad en Venezuela, reflejan que existe una mayoría de casos de discapacidad visual.

La Fundación *Trust for the Americas* (o Fundación para las Américas), afiliada a la Organización de Estados Americanos, también suministró datos para la elaboración del reportaje, ya que poseen un control sobre el número de personas capacitadas en su Programa de Oportunidades para el Empleo a través de la Tecnología (Poeta). Para enero del presente año, el ente, a través del apoyo de sus socios locales (las organizaciones con las cuales trabaja en el país) reportó un total de 1.930 personas capacitadas, de las cuales se han insertado a 296. Además, el estudio afirma que 10.772 personas de la comunidad se han beneficiado de los centros.

Por su parte, el Consejo Nacional para Personas con Discapacidad, mantiene en su página web un apartado para el registro de empresas que tengan personas con discapacidad en su nómina y posee, además, el apartado para el registro de trabajadores con discapacidad. Sin embargo, esta información no está abierta al público, por lo que es difícil tener un estimado de la población empleada.

Resulta imposible hablar de un número concreto de personas con discapacidad en el país. Más aún de las que se encuentran empleadas y desempleadas. Por lo que la presente investigación parte sin el respaldo de una base sólida que permita vislumbrar con exactitud la inserción laboral de este grupo social.

No obstante, la ausencia de números no disminuye el valor de la investigación. Con o sin crisis económicas las personas con discapacidad han sufrido una discriminación infundada en sus deficiencias y para sustentar esto, no sólo se tienen las estimaciones que realizan los organismos internacionales.

Numerosos autores se han dado a la tarea de comprender cómo la sociedad coloca barreras a quienes tienen alguna deficiencia. Oliver (1998) ofrecía su punto de vista materialista con respecto al tema. “Cualquiera que fuese el destino de los discapacitados antes del advenimiento de la sociedad capitalista, y cualquiera que sea en el mundo feliz del siglo XXI, con la llegada de aquella padecemos la exclusión económica y social” (p. 44). Para este autor, la llegada del capitalismo trajo consigo una mirada médica hacia las personas con discapacidad, en la que éstas poseen un

problema (no es la sociedad la que presenta las barreras) que debe ser atendido por especialistas de la Medicina.

En una línea similar se encuentra el trabajo de Finkelstein (1980, citado por Barnes, 1998) quien establece tres fases para entender, también desde la concepción filosófica del materialismo, la exclusión a la que han sido sometidas las personas con discapacidad. Afirmaba que en la fase número uno, correspondiente a la etapa anterior a la industrialización en Gran Bretaña, las personas con discapacidad no sufrían discriminación. El citado autor coincide con Oliver (1998) en que la exclusión tiene lugar con la llegada del capitalismo y podrá ser superada con la llegada del segundo capitalismo o post modernismo.

Sin embargo, el mismo Barnes (1998) señalaba que la discriminación hacia las personas con discapacidad existía antes del capitalismo, y coloca como ejemplo el caso de las culturas griegas y romanas, en las que se llegaba a recurrir al infanticidio. Por lo que el tema de la discriminación alcanzaba una complejidad mayor a la ofrecida por la visión materialista de Finkelstein (1980) y Oliver (1998). Ahora bien, lo que no puede ponerse en duda es que a raíz de la fase de industrialización fue gestándose el modelo médico de la discapacidad.

Con la Revolución Industrial y el advenimiento de las máquinas diseñadas para ser manejadas por personas con insuficiencias, los discapacitados fueron excluidos progresivamente de los lugares de trabajo (...) Al principio, la Iglesia y los asilos eran las entidades benefactoras importantes. Las entidades benéficas tradicionales se convirtieron en la tercera. Desde la época victoriana en adelante, las sociedades filantrópicas desempeñaron una función importante en la vida de los discapacitados. (Drake, 1998, p. 164).

En dichas organizaciones se suscribía, de acuerdo al citado autor, el modelo médico de la discapacidad, en el cual la mirada se centra en las deficiencias del individuo, siendo éste el que debía ajustarse a la sociedad. No se consideraba los cambios que debían realizarse en el entorno de quienes tienen una discapacidad. Muchos autores han cuestionado este modelo. Entre ellos se encuentran: Ospina (2010), Oliver (1988), Drake (1998), Aramayo (2005), Barton (1998), entre otros.

Este modelo no fue suficiente para las necesidades de este grupo. Barton (1998) indicaba que si bien las personas con discapacidad necesitan apoyo de los especialistas, lo que se criticaba del modelo médico era el que éste determinaba la forma de relacionarse con este grupo. “Propugnamos la importancia de que se escuche su voz, así como una participación más efectiva en las decisiones que les afectan” (p. 25).

Aramayo (2005) si bien realiza críticas a este modelo, reconoció en su trabajo que el mismo permitió eliminar creencias erróneas en torno a la discapacidad. Asimismo, señalaba que el modelo social, que rompe con la visión médica, fue gestándose en los años 70 y el precedente del mismo está en la carta que Paul Hunt (quien tenía discapacidad) envió a un periódico británico (The Guardian), en la que hacía un llamado a todas las personas con discapacidad para que formaran parte de la Unión de Impedidos Físicos Contra la Segregación (*UPIAS –Union of the Physically Impaired Against Segregation*), la que daría inicio formalmente al modelo social de la discapacidad.

Y es que la visión de este grupo no se quedó sólo en la mera unión de un sector excluido de la sociedad, sino que se dieron a la tarea de redefinir a la discapacidad. Así, establecieron una diferencia entre lo que era la deficiencia y lo que vendría a ser la discapacidad en sí. Palacios (2008) recoge en su trabajo la definición que elaboró UPIAS en el año 1976:

Deficiencia: es la pérdida o limitación total o parcial de un miembro, órgano o mecanismo del cuerpo.

Discapacidad: es la desventaja o restricción de actividad, causada por la organización social contemporánea que no considera, o considera en forma insuficiente, a las personas que tienen diversidades funcionales, y por ello las excluye de la participación en las actividades corrientes de la sociedad. (p. 105).

La Organización Mundial de la Salud también hizo una revisión a sus términos y redefinió la discapacidad, esta vez desde el modelo social (Aramayo, 2005). Y como los cambios no podían gestarse sin el apoyo de los organismos

internacionales, se elaboraron instrumentos que obligan a los Estados a comprometerse con las personas con discapacidad. Una muestra de ello es la Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad y su Protocolo Facultativo, aprobadas el 13 de diciembre de 2006 en la Sede de la Organización de Naciones Unidas (ONU), siendo la primera convención de la ONU que recibe el mayor número de signatarios en su apertura, tal como lo refleja en su página web.

Ahora bien, hasta la fecha, como lo señala la misma página de la convención, de los 147 países signatarios de la Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad, 97 la han ratificado. Asimismo, de los 90 países signatarios del Protocolo Facultativo de esta convención, 60 lo han ratificado. En medio de este panorama, Venezuela, en Gaceta Oficial No. 39.236, decretó la Ley aprobatoria para esta convención el seis de agosto de 2009, pero aún no la ha ratificado.

Sin embargo, este país marcó un precedente con la aprobación de la Ley para Personas con Discapacidad el 5 de enero de 2007, que vino a sustituir a la Ley para Personas Incapacitadas. Varios cambios se dan con ella, entre ellos, el Consejo Nacional para Personas Incapacitadas pasa a ser el Consejo Nacional para Personas con Discapacidad y adopta la visión del modelo social. Asimismo, se estableció un artículo en la citada ley (2007) que incide directamente en la investigación a presentar. Se trata del artículo 28, que establece:

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.

Ahora bien, la ausencia de cifras ya demuestra que no se puede hablar de un cumplimiento real de esta norma, por lo que no se afirma que la inserción laboral tenga lugar en el caso venezolano. Tampoco se puede afirmar *a priori* que las personas con discapacidad al obtener un puesto de trabajo en alguna empresa ya están incluidas.

Ante esta realidad, la presente investigación parte de una premisa básica: Los factores sociales, tecnológicos y arquitectónicos condicionan el éxito de la inclusión laboral de las personas con discapacidad. El estudio presenta, específicamente, el caso de personas con discapacidad sensorial (visual y auditiva) y motora, y se efectuó en el estado Miranda durante el año 2011 y parte del 2012.

Aunado al objetivo principal, se encuentran seis objetivos que el lector encontrará desarrollados en profundidad en las páginas que forman el trabajo:

1. Determinar el perfil académico de un grupo de personas con discapacidad laboralmente activas.
2. Describir el proceso de inclusión laboral de las personas con discapacidad a través de seis testimonios.
3. Analizar las políticas que se adelantan en el ámbito nacional y en el estado Miranda en materia de inclusión laboral.
4. Explorar las iniciativas privadas que se llevan a cabo en materia de discapacidad en el estado Miranda.
5. Identificar las instituciones que brindan apoyo a las personas con discapacidad.
6. Identificar las barreras arquitectónicas, sociales y tecnológicas que encuentran las personas con discapacidad para acceder a su campo laboral.

Para cumplir los objetivos, el trabajo se sitúa dentro de los terrenos de la metodología cualitativa, ya que la misma aborda “aquellos fenómenos que por su naturaleza acumulan una mayor carga de significados, contenidos psicosociales y culturales en una limitada porción de realidad agotable, serán el objeto preferencial de esta metodología” (Castro y Castro, 2001, p. 171).

Sin embargo, por tratarse de una investigación periodística, la presentación y la metodología empleada para la realización de la misma posee ciertas diferencias con las normas tradicionales de las investigaciones en ciencias sociales. No obstante su ejecución y elaboración no significa que sea más fácil que éstas.

En el caso de este trabajo se emplea un género reconocido por muchos autores: el reportaje.

El reportaje como género periodístico iba más allá de la noticia, la ampliaba, usaba un lenguaje y estilo menos esquemático, más libre y personal. Afinó asimismo técnicas de investigación documental y de campo para la búsqueda de informaciones; fue perfilando una metodología propia y el perfeccionamiento progresivo de todas estas herramientas de trabajo lo convirtieron en el género más completo del periodismo informativo, cuya evolución lo haría trascender las páginas del periódico y parangonarse con géneros literarios como la novela y el ensayo. (Herrera, 1983, p. 45).

Esta investigación posee el tratamiento interpretativo que, de acuerdo con Castejón (2009) no está divorciado del reportaje informativo, pero posee cualidades que le otorgan un mayor alcance, ya que “mientras el reportaje informativo es, en gran medida, emotivo porque en él predominan los elementos anecdóticos y de impacto en los sentidos humanos, el reportaje interpretativo es por su propia naturaleza, reflexivo, explicativo y argumental” (p. 152).

Se presenta así un material que si bien posee el estilo de su autora, se guía por los parámetros que se exigen para la elaboración de una investigación de esta naturaleza. Constituye, por tanto, el resultado de lo que a juicio de Castejón (2009) son las tres fases fundamentales para la elaboración de un reportaje interpretativo, es decir, la planificación, recolección de datos y redacción.

El reportaje no se efectuó en base a una simple idea de su autora, sino que cumplió con cada una de las fases que señaló el citado autor. En este sentido, requirió de una planificación en la cual se seleccionó el tema a investigar, una reflexión sobre el contexto en el que se encuentra el mismo, que permitió plantear los puntos que se abordarían, y la elaboración del esquema de investigación en el cual se identificaron las variables sobre las cuales se trabajaría, la hipótesis (planteada en párrafos anteriores), antecedentes y la consulta a diversas fuentes, tanto documentales como fuentes personales (Castejón, 2009).

Cada una de las páginas que conforman el reportaje responde así a una fase previa en la que el reto fue abordar adecuadamente la temática. La autora no consultó a las fuentes de forma dispersa, sino que trató, en la medida de lo posible, de acercarse a aquellas que respondieran a los fines del trabajo. Claro está, reconociendo aquellos aspectos que, pese a no estar involucrados inicialmente, podían incidir en el tema.

El lector encontrará un trabajo dividido en seis capítulos:

1. Un recorrido para llegar al campo laboral: aquí se realiza una síntesis de las acciones realizadas en el pasado por las personas con discapacidad para acceder al campo laboral. Asimismo, se muestra cómo éstas repercuten en la situación actual, tomando en consideración no sólo a las organizaciones de personas con discapacidad, sino a organizaciones para personas con discapacidad.
2. Una ley, una obligación: en este apartado se revela cómo el artículo 28 de la Ley para Personas con Discapacidad no puede cumplirse ni en el estado estudiado, ni en el resto del país. Además, se presentan los elementos que imposibilitan este cumplimiento en la actualidad, y se revelarán algunos números que parecen apuntar a que el porcentaje exigido por dicho artículo sobrepasa al número de personas con discapacidad en el país.
3. Un compañero de trabajo diferente: en este capítulo el recorrido hace su primera parada en una de las barreras propuestas en el inicio del trabajo, las sociales, para demostrar cómo los prejuicios de las personas sin discapacidad interfieren en que las personas con discapacidad accedan a un trabajo en igualdad de oportunidades.
4. Accesibilidad a través de la tecnología: en el cuarto capítulo, el reportaje se centra en las herramientas que facilitan la independencia de la persona en su lugar de trabajo. Aquí se plantea la dificultad en el acceso a las mismas.
5. Llegar al trabajo, una cuestión de destrezas: como un punto que no podía dejarse de lado, las barreras arquitectónicas son presentadas para exponer cómo éstas pueden incidir en el desplazamiento que las personas deben hacer cotidianamente a sus trabajos.
6. El camino por recorrer: Benavides y Quintero (2004) afirmaban que “un buen final debe ayudar al lector a recordar el mensaje central del reportaje o darle algo nuevo en que pensar, relacionado con el tema” (p. 261). Por esta razón, en el último capítulo se sintetizan todos los hechos para

permitirle al lector comprender cómo se cumplió con la tesis planteada inicialmente.

Por último, se encuentran las conclusiones y recomendaciones sobre la temática abordada. La autora se permite ofrecer su punto de vista con respecto a la investigación y al papel que debe asumir el periodismo.

Más allá de cumplir un requisito académico para optar al título de licenciada en Comunicación Social, este reportaje interpretativo pretende revelar cómo es el acceso al trabajo de una minoría históricamente excluida. La investigación se presenta, si se quiere, en un momento oportuno, ya que en este año (2012) podría aprobarse el reglamento de la Ley para Personas con Discapacidad, con lo que podrían llegar las sanciones para las empresas que no contraten personal con discapacidad.

Aunado a la posibilidad de contar con esta herramienta legal, esta investigación periodística pretende que el lector encuentre no sólo el acato o el desacato de las normas, pues la idea no es señalar empresas que cumplen o no cumplen con el artículo 28 de la citada ley, sino que las siguientes páginas sirvan como una guía para comprender, a través de un recorrido, qué barreras impiden hablar de una verdadera inclusión.

Si bien la Carta Magna (2000) incluye a todas las personas (con y sin discapacidad) cuando se refiere al “derecho” y al “deber” de trabajar en su artículo 87, el motivo para realizar una investigación sobre la inclusión laboral de personas con discapacidad trasciende a algunos aspectos que parecen un tanto obvios.

Ciertamente, el Informe Mundial de Discapacidad (2011), plantea que quienes pertenecen a este grupo tienen mayor riesgo de estar en situación de pobreza, ya que pueden encontrarse con mayores gastos económicos, en comparación a las personas sin discapacidad. Pero la situación se torna más compleja cuando la discapacidad no sólo afecta al individuo, sino a su entorno familiar. Este último debe asumir las responsabilidades económicas y, como señaló el mismo estudio, también está en riesgo de pobreza.

Por lo tanto, se trata de un tema que pone la atención en un grupo poblacional que necesita respuestas efectivas para su inclusión. Por eso, el enfoque que rige las siguientes páginas radica en una cuestión fundamental: el derecho que le corresponde a cualquier ciudadano, al que le acompaña la palabra discapacidad, de sentirse útil en la sociedad, y cómo ésta abre o cierra sus puertas a la diversidad.

CAPÍTULO I

Un recorrido lleno de obstáculos

Lejos de ser un capricho semántico, emprender una investigación implica usar la terminología adecuada, sin embargo, en el caso de la inclusión laboral de personas con discapacidad, la denominación es tan sólo un eslabón en una larga cadena de variables sociales, tecnológicas y arquitectónicas que influyen en que la llegada al campo laboral no implique una travesía.

El recorrido pareciera comenzar con la denominación adecuada de un grupo al que algunos todavía llaman “discapacitados”, pero antes de llamar a cada quien por su nombre aparecen una serie de números que marcan la ruta de quienes tienen una discapacidad y quieren ingresar al campo laboral. Se comienza por el artículo 87 de la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela, aprobada en el 2000, en el que se establece el “derecho” y el “deber” que todos tienen para trabajar. Luego, por el artículo 28 de la Ley para Personas con Discapacidad, aprobada en el 2007, el cual señala que: “Los Órganos y entes de la Administración Pública Nacional, Estatal y Municipal, así como las empresas públicas, privadas y mixtas, deberán incorporar a sus planteles de trabajo no menos de un 5% de personas con discapacidad permanente”.

Con el amparo de las leyes podría pensarse que no existen problemas para que una persona con discapacidad tenga un trabajo. Sin embargo, al unir las piezas del rompecabezas, la realidad de Venezuela se muestra diferente a la contemplada en el papel. Juan Kujawa, profesor universitario y asesor de Creando Independencia Consultores, una empresa que ayuda a la inserción laboral de este sector de la población, indicó algunos de esos puntos claves: “Puede existir una integración a través de la tecnología. Pero, obviamente, se debe tener una base social que permita que las personas [*sin discapacidad*] acepten a las personas con discapacidad, porque han sido concientizadas”.

A esta base social y a la tecnología que menciona Kujawa, se suma el elemento arquitectónico. Para una persona que no posea discapacidad, las aceras en mal estado, los carros estacionados en lugares prohibidos para ellos, por mencionar algunas barreras, pueden ser el motivo de algún tropiezo. Pero, en el caso de quienes tienen alguna limitante, esto implica tener mayores cuidados en una ciudad cuyos obstáculos no toman en cuenta la diversidad.

En consecuencia, para alcanzar esa inserción del 5% de personas con discapacidad y su verdadera inclusión en el campo laboral, se necesitan las condiciones idóneas; es decir, factores sociales, arquitectónicos y tecnológicos que funjan como aliados y no como obstáculos. Pero, para entender cómo influyen esos elementos, conviene comenzar a llamar a cada quien por su nombre.

Una persona, una identidad

“¿Por qué identificarnos con un nombre especial si nosotros tenemos una identidad como cualquier otra persona?”, se preguntó Eilin Silva. Lejos de ser una duda, fue una especie de reflexión que apareció cuando se consiguió con una pregunta que es vital plantearla a todo aquel que conoce sobre la discapacidad: ¿Qué importancia tiene la denominación “persona con discapacidad”? Muchos factores influyen en que ella tenga la propiedad para ofrecer esta respuesta. Es socióloga, miembro de la coordinación de Inserción Socio Laboral del Consejo Nacional para las Personas con Discapacidad (Conapdis) y posee una deficiencia visual.

Silva participa en los talleres de sensibilización que el Conapdis dicta en algunas empresas. En ellos, tiene la oportunidad de explicar a los trabajadores que tendrán a un compañero con una discapacidad, al que no deben llamar discapacitado. Indicó que les recomienda ir más allá y usar otros términos como persona con capacidad diferente o diversidad funcional.

Pero, independientemente de la elección que tome cada quien, lo cierto es que Venezuela adoptó la denominación de “personas con discapacidad” en el año 2007, cuando aprobó la Ley para Personas con Discapacidad, que vino a sustituir a la Ley

para Personas Incapacitadas (LIPI). En su artículo 6, la nueva normativa (2007) define a quienes pertenecen a este sector de la población: “Son todas aquellas personas que por causas congénitas o adquiridas, presenten alguna disfunción o ausencia de sus capacidades de orden físico, mental, intelectual, sensorial o combinación de ellas”. Dicho artículo también reconoce a las personas que forman parte de este grupo:

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

Por esta razón, se trata de una denominación que no es arbitraria ni exclusiva de Venezuela. Manuel Aramayo lo sabe muy bien. Es Doctor en Psicología y actualmente es el director del Centro de Estudios para la Discapacidad en la Universidad Monteávila. Sentado en su oficina, en la que predominan imágenes de personas con discapacidad, ubicó el tema en un contexto mucho más amplio. Explicó que la Organización Mundial de la Salud (OMS) toma el término discapacidad en los años 80. Pero –acotaba que- “Aún usando el término discapacidad, se exhorta a que no se hable de discapacitado, sino de persona en condición de discapacidad”.

El caso venezolano

Cerca de la plaza Caracas, otra voz se prestó para hablar sobre la discapacidad. A su espalda, la pared tiene una foto del Presidente de la República. Pero lo que más resalta son las fotos que tiene frente a él. En esa pared, el rostro de su hija está acompañado por un mensaje que ella le escribió. Sin embargo, en el momento de la entrevista, ninguna imagen distraía la atención de Lenin Molina, quien procuraba ver fijamente a quienes habían acudido para hablar con él.

No tuvo problemas en que otra persona entrara a su oficina para la actividad. Tenía dos citas pautadas para ese día, y pensaba realizar las dos simultáneamente. Pese a esa situación, no se mostraba nada incómodo. No se cohibió de decir nada porque José Venegas, representante del colectivo Juan 23 (que agrupa a personas con discapacidad) estuviera presente.

Molina fue el segundo presidente del entonces Consejo Nacional para las Personas Incapacitadas (ahora Conapdis), y desde el momento en el que asumió el cargo, en diciembre de 1999, indicó que trató de cambiar la visión hacia este grupo social. Con algo de humor, explicó que en cada reunión que sostenía con representantes de los ministerios, interrumpía si el término empleado no era el correcto, hasta el punto que, cuando algunos advertían que alguien no empleaba las palabras adecuadas, decían: “Ya te va a caer Lenin encima”.

El ex presidente del Conapi aseguró que no se detuvo. A su juicio, debía empezar a generarse un nuevo lenguaje que abandonara la visión de incapacitados, sostenida en la LIPI, vigente para ese momento, y adoptar la denominación “persona con discapacidad”. “Era necesario convencer y tratar de cambiar el casete de quienes eran ministros, incluso el mismo Presidente. En primer lugar, el lenguaje, que no eran discapacitados, que no eran minusválidos, que no eran incapacitados como establecía la ley”, indicó.

Pero ese trabajo de sensibilización no impidió que hasta el presidente Chávez empleara la discapacidad como un elemento de crítica. Juan Kujawa reconoció que son muchos los ejemplos en los que la discapacidad se convierte en el recurso de descalificación entre políticos, indicó que uno de los mejores ejemplos está en el Primer Mandatario, por un suceso en el que tildó de retrasado mental a un ministro colombiano.

En efecto, una revisión a los titulares del año 2009 permite recordar el suceso. “Chávez: Ministro de Defensa colombiano es un retardado mental”, publicó el periódico *El Universal* el domingo 25 de octubre de ese año, en su portal web. El artículo hizo referencia a las palabras emitidas en el programa dominical *Aló Presidente*, transmitido ese día. “Ese es un retardado mental, pero él no sabe lo que

hace, él está siguiendo instrucciones del imperio”, sentenció el Presidente. Al día siguiente, en la versión impresa del citado diario, se haría mención a lo sucedido en un artículo escrito por Elvia Gómez, titulado “Aquí difícilmente hay alguien que no coma tres veces al día”. El trabajo de Hernán Lugo Galicia en el diario *El Nacional*, titulado “El Presidente pide a aliados unidad y no pelea a cuchillo”, citó también estas declaraciones, el día posterior a la declaración.

Aunque las autoridades están en el deber de dar el ejemplo, el caso venezolano no sólo tiene sus inconvenientes en el campo semántico. Luis Torres, abogado y presidente de la Fundación Amigos de la Discapacidad Motora, mostró un poco de ironía con respecto a estos avances. Al igual que Lenin Molina, su discapacidad motora fue adquirida. Pero en su caso, las palabras correctas no son el asunto primordial que se debe atender. “Ya no me dicen minusválido, inválido ni chueco. Fíjate que hemos avanzado tanto que ya no nos dicen persona con discapacidad, sino P.C.D., porque es más chiquitico”, expresó.

A su lado se encontraban Manuel Rodríguez y Rubén Bastidas, quien lo interrumpe para recordarle que sí hay un avance. Pero Torres no cambiaba de parecer, insistía en que ese avance no es suficiente. Manuel, por su parte, escuchaba atentamente a los dos. También tiene discapacidad motora, dirige la citada fundación y, al igual que su compañero, su condición no es congénita. Aunque no interrumpe la discusión, ya había aclarado al inicio de la entrevista que lo correcto es decir persona con discapacidad y no discapacitado.

Posteriormente, el presidente de la Sociedad Amigos de los Ciegos también ofreció su perspectiva del asunto. Si bien admitía que lo adecuado es guiarse por la denominación que recoge la ley, el decir las palabras apropiadas es tan sólo pequeña parte del problema.

Ciertamente, las palabras adecuadas no modifican las barreras a las que tienen que enfrentarse las personas con discapacidad. Pero si se toman en consideración algunos estudios sobre el tema, las palabras tienen un peso. Islas (2005) señaló que si bien existen formas de discriminación más fuerte que el lenguaje, no se puede negar la influencia que éste ejerce. El autor sostuvo que las palabras “importan porque el

lenguaje influye en nuestra percepción de la realidad, condiciona nuestro pensamiento y determina nuestra visión del mundo” (p. 16).

Asimismo, el autor se refería a la sustitución de palabras como “inválido” o “incapacitado” por “persona con discapacidad” o “personas con capacidades diferentes”, argumentando que éstas últimas se alejan de cargas que resultan peyorativas.

Ospina (2010) coincide con Islas (2005) en el tema del lenguaje, y apunta a la razón de colocar la palabra persona antes del tipo de discapacidad, pues a su juicio al usar palabras como “discapacitados” o “minusválidos” se hace coincidir a la persona con la deficiencia que la misma posee.

Y es que la razón de anteponer la palabra persona antes de la palabra discapacidad reposa en el mencionado modelo social. Palacios (2008) señala, en su trabajo, la separación entre deficiencia y discapacidad que elaboró la *Union of the Physically Impaired Against Segregation* (UPIAS) en el año 1976:

Deficiencia: es la pérdida o limitación total o parcial de un miembro, órgano o mecanismo del cuerpo.

Discapacidad: es la desventaja o restricción de actividad, causada por la organización social contemporánea que no considera, o considera en forma insuficiente, a las personas que tienen diversidades funcionales, y por ello las excluye de la participación en las actividades corrientes de la sociedad. (p. 105).

Por esta razón, aunque el lenguaje no es el problema primordial en Venezuela, es un asunto que exige cierta atención. Ahora bien, el adoptar la denominación apropiada en la norma legal e incluso llegar a la materialización de la misma, responde, en el caso venezolano, a una serie de acciones que cada grupo ha realizado en el pasado. Esas acciones abarcan desde protestas, creación de centros de formación o asociaciones para defender los intereses del colectivo.

Sin embargo, no se trata de una historia en la que los sucesos van ocurriendo de forma organizada. Todo lo contrario, la lucha por las reivindicaciones se entrelaza con respuestas gubernamentales que si bien buscan solucionar una problemática que

data de muchos años, no han sido lo suficientemente efectivas y, en algunos puntos, crean obstáculos en lugar de eliminarlos.

Además, no se puede simplificar la lucha de las personas con discapacidad a una lucha común, sin diferenciar el camino que construyeron las personas con discapacidad visual, auditiva y motora. Y es en ese camino, con sus altos y sus bajos, en los que, a juicio del sociólogo Rubén Bastidas, se comenzó a formar un movimiento que, todavía, está en constante organización.

Entre aciertos y tropiezos

Es difícil establecer una fecha en concreto y se corre el riesgo de cometer un error al hablar de antecedentes de normas legales sobre discapacidad e inclusión laboral, ya que no existe una documentación exacta sobre el tema. Sin embargo, el Decreto No. 12 que emitió el entonces alcalde del municipio Libertador, Claudio Fermín, en el año 1991, podría considerarse como un precedente legal.

“Yo voy a emitir el decreto, pero necesito que ustedes me demuestren que lo pueden hacer”, decía Hernando González al citar las palabras que el ex alcalde Fermín les dirigió al grupo de personas con discapacidad visual que se encontraban en la buhonería. Recordó, con mucho agradecimiento, lo que significó esa decisión del Alcalde, ya que le permitió salir del sector informal de la economía y desempeñarse en un trabajo estable, en el que ya tiene 21 años de labor. No fue el único en beneficiarse de la medida. Siete personas con discapacidad visual ingresaron con González en el Instituto Municipal de Publicaciones.

Juan Laya, presidente de la Asociación de Ciegos de Venezuela (Ancive), explicaba que dicho decreto establecía el ingreso de un 2% de personas con discapacidad a la nómina fija de la Alcaldía. Él también tuvo la oportunidad de abandonar la buhonería. Sin embargo, recuerda la otra parte de la historia, ya que ese decreto no fue un hecho que nació de la buena voluntad de las autoridades.

Laya dudaba un poco en las fechas, pero aseguró que los sucesos tuvieron lugar en los últimos años de la década de los 80. Relataba que los policías comenzaban a sacar a los ciegos que se dedicaban a la buhonería en las calles caraqueñas.

Ante este problema, el grupo de afectados solicitó ayuda a la Asociación, pero ésta recomendó al grupo de buhoneros que crearan un comité. Éste último se conformó y luego de varias protestas, trancar algunas calles y una huelga de hambre realizada por varios de sus compañeros –todos ellos pertenecientes, al igual que él, al sector informal de la economía-, Juan Laya indicaba que lograron la aprobación del Decreto No. 12 por parte del ex alcalde Fermín.

Si bien las autoridades atendieron las exigencias de este sector de la población, los representantes de Ancive tomaron una decisión que, a juicio de Laya, fue errada, ya que al recomendar a los buhoneros que crearan un comité, que fue el que realizó las actividades para presionar a las autoridades, nació la Asociación de Pequeños Comerciantes Invidentes, que funciona en Capitolio.

Si la directiva de Ancive hubiese apoyado con mayor fuerza a este grupo, en este momento ese comité formaría parte de ella y no trabajarían de forma separada. “Yo nunca lo he dicho, pero fue una gran equivocación. Como organización hubiésemos pedido ayuda al Gobierno para construir un centro comercial para los buhoneros, y la asociación tuviera una entrada más o menos fija”, expresó.

Sin embargo, esa equivocación no impidió que continuaran su lucha, ya que años más tarde, en 1993, Laya indicó que realizaron otra huelga de hambre por el mercado que el entonces alcalde Aristóbulo Istúriz, entregó a las personas con discapacidad “El Gran Mercado del Centro”, ubicado en Capitolio. La razón de la queja estaba en que el terreno no sería propiedad de ellos. En contraste con la huelga anterior, los resultados no fueron precisamente positivos, ya que el Metro de Caracas otorgó el terreno en condición de comodato.

No es el único esfuerzo que no tuvo el efecto deseado de su propulsor. Gloria Peniza, presidenta de la Fundación Mevorah Florentín, también intentó traer a su grupo un cambio para que ganaran mayores espacios en el campo laboral. Pero obtuvo el silencio de las autoridades competentes para llevar a cabo su cometido.

Peniza inició la entrevista con un hecho puntual: la visita de la Organización Nacional de Ciegos Españoles (ONCE) a Venezuela, en mayo de 2009, para presentar el proyecto “Aulas de Gestión Ocupacional de América Latina”, mejor conocido como Ágora, que habían iniciado con otros países. La idea era realizar las visitas correspondientes, conversar, tener el visto bueno y, finalmente, llegar al deseado acuerdo en el que las partes se comprometerían a emprender la tarea. Sin embargo, este encuentro de la ONCE no obtuvo el “ejecútese” de las autoridades venezolanas.

De acuerdo a lo explicado en el portal web de la Fundación ONCE, el programa está enmarcado en la Fundación Once América Latina (FOAL), que tiene al empleo como uno de sus focos centrales de acción. Peniza indicaba que uno de los requisitos consistía en un aporte monetario de la ONCE y otro del Ministerio del Trabajo del país, en este caso Venezuela. Mediante esas clases, se preparaba a personas con discapacidad visual no profesionales para que pudieran desempeñarse en un empleo. Aunado a esto, este plan contemplaba la formación de los empleadores de ese futuro trabajador.

Aunque los fines de la Fundación Mevorah Florentín se orientan hacia la parte cultural, Peniza cuenta con experiencia en el ámbito internacional, ya que se mantuvo ligada por 20 años a la Unión Latinoamericana de Ciegos y llegó a ejercer la presidencia de ese organismo. Esa experiencia fue la que le permitió contactar a las autoridades de la ONCE. “Yo fui quien preparó el itinerario, busqué las citas y las audiencias. Bueno, se hicieron las visitas de rigor, pero después quedó de cada quien que buscaran las ayudas y los contactos”, recordaba Peniza. Pero su entonación comenzó a mostrar cierta decepción cuando tuvo que reconocer que el Ministerio del Poder Popular para el Trabajo no le dio apertura al proyecto.

Sobre esta situación, el presidente de la Federación Venezolana de Instituciones de Ciegos (Fevic), Jesús Chirinos, planteaba dos puntos. El primero, que tenía muy poco tiempo en el cargo (tres meses para el momento de la entrevista), por lo tanto no conocía algunos temas. El otro punto era el referente a su visión de lo que representaba la Fundación ONCE que, a su juicio: “Pasó de ser un ente para las luchas sociales, reivindicativas de los derechos de las personas con discapacidad en España a ser hoy una corporación empresarial”.

Parece existir una visión encontrada dentro de las mismas personas con discapacidad visual. Sin embargo, Juan Laya está muy orgulloso del trabajo realizado por todos sus compañeros hasta la fecha, ya que si bien han tenido aciertos y algunos tropiezos, apuntó: “Nosotros, las personas con discapacidad visual, siempre hemos llevado la batuta”. Si se toman las acciones descritas, podría pensarse que es así.

Una lucha de todos

El sociólogo Rubén Bastidas fue un poco más imparcial cuando se refirió a la lucha de estos grupos, ya que aseguraba que todos, de alguna u otra forma, han ejecutado acciones por las reivindicaciones sociales.

En el caso de las personas sordas, también ha sido así. José Luis Comesaña, actual presidente de la Federación Venezolana de Sordos (Fevensor), conoce muy de cerca la historia de la comunidad sorda en Venezuela. De hecho, él forma parte de ella.

Si se toma la explicación ofrecida por Yuliana Carreño, presidenta de la Asociación de Sordos de Caracas, Comesaña es un sordo bilingüe, ya que habla la lengua de señas, y puede leer y escribir el español. Ahora bien, él cuenta con algo que no está contemplado en el bilingüismo sordo: puede hablar y entender a su interlocutor a través de la lectura de labios, es decir, está “oralizado”. Por esta razón, al momento de su entrevista no intervino un intérprete.

Comesaña no hace referencia a manifestaciones. Él formó parte del grupo que creó el Centro de Rehabilitación Laboral para Jóvenes Sordos, en 1970. Describió que allí tenían a un grupo de jóvenes sordos, y también un grupo de jóvenes con discapacidad intelectual. Él era uno de los encargados de dictar las clases.

Pero su responsabilidad más grande llegó en el año 1983, cuando fundó, junto a un compañero, el Centro Profesional para Sordos (Ceprosord). En esa empresa formó a un grupo considerable de sordos, aproximadamente 500, de acuerdo al rápido cálculo que realizó en el momento.

Señalo que en Ceprosord se imprimieron varios libros relacionados con la cultura sorda, entre ellos, puede mencionarse: *La increíble y triste historia de la sordera*, por el Dr. Carlos M. Sánchez, y *El sordo, su cultura y su lenguaje*, por la Dr. Belén E. Pérez de Arado. “Hacían artes graficas, encuadernación, fotolito, trabajos que eran fáciles para los sordos. La empresa estuvo hasta el 2005. Se quemó el día de la boda de mi hijo. Se perdió todo”, así resumía todo lo que fue un trabajo de muchos años.

Para las personas que tienen alguna limitante motora, la búsqueda por ganar espacios en el campo laboral también ha sido una constante en la historia. Luis Rojas, fundador de la Asociación de Trabajadores Integrados Motores (ATIM), ha luchado por hacer que la sociedad sea un poco más inclusiva.

Su trabajo en la asociación, y la cercanía con las necesidades de su colectivo, posiblemente también han sido clave para llevarlo a asumir retos de mayor envergadura, como la participación en la junta directiva del Sistema Metropolitano de Personas con Discapacidad, creado en el año 2005, durante el gobierno de Juan Barreto como Alcalde Metropolitano de Caracas. Rojas indicó que, en dicho sistema, se tenía a un representante por cada discapacidad (visual, auditiva, motora e intelectual).

Cambios de gobierno

Varias personas conocen cómo surgió y cómo terminó el Sistema Metropolitano de Personas con Discapacidad, pero quizás quien logra resumir con claridad todos los acontecimientos es Rubén Bastidas, quien, además de ser sociólogo, se desempeña en el Cabildo Metropolitano y participó en la conformación del mencionado sistema, ya que estaba en la comisión de salud. Explicaba que los orígenes están en una ordenanza elaborada por Dinorah Figuera, actual diputada en la Asamblea Nacional, durante la gestión del alcalde metropolitano Alfredo Peña. “Fueron cuatro años [*desde el año 2000 hasta el año 2004*], un periodo muy corto para la maduración y la unificación de las personas con discapacidad”, señalaba Bastidas, al punto de reconocer que, inicialmente, debían sostener reuniones por separado con cada grupo, hasta que finalmente consiguieron la unidad necesaria para dar inicio a este proyecto que, de continuar en la actualidad, estaría presente en cada estado del país para trabajar en conjuntamente con Conapdis.

Pero en el momento en el que se consolidaron los acuerdos, llegó también el cambio de gobierno. En octubre de 2004, Juan Barreto, asumía la Alcaldía Metropolitana que era dirigida previamente por Alfredo Peña. Bastidas señaló que se designó a un nuevo presidente en la comisión presidida por Figuera. El nuevo encargado era el concejal Asdrúbal Henríquez.

Bastidas continuaba en el equipo de trabajo de quienes formaban el sistema (que se consolidó en el año 2005). Afirmó que el recién electo alcalde, Juan Barreto “le dio el visto bueno”, lo que permitió que se realizaran unas elecciones para establecer a los representantes que estarían por cada discapacidad (visual, auditiva, motora e intelectual) en el sistema. Eran cuatro. Luis Rojas era el representante por las personas con discapacidad motora.

Con el ejecútese en manos, todo parecía marchar bien. Nelson Carrero, representante del grupo de personas con discapacidad visual, coincidió con su compañero Luis Rojas al afirmar que esos “buenos años” les permitieron tener una experiencia valiosa para continuar el trabajo en la actualidad. Aseguraba que durante

esa época desarrollaron talleres prelaborales para personas con discapacidad, en los que se incluía manejo del estrés, autoestima, asertividad en la comunicación, entre otras herramientas para el desenvolvimiento del futuro trabajador. Asimismo, se encargaban de dictar charlas en las empresas, y se estableció una data de quienes buscaban trabajo en el Distrito Capital.

El trabajo arrojó nuevos frutos. Otto Tovar, director de la Sociedad Amigos de los Ciegos, indicó que en el año 2006 se creó la Fundación para Personas con Discapacidad (Fundaperdis) la cual era la encargada de suministrar las ayudas técnicas. Aseguró que el Secretario de Desarrollo Social de la Alcaldía Metropolitana le planteó la posibilidad de ocuparse de la fundación. Aceptó con la condición de no “exigírsele un carnet político”, dijo con énfasis. Allí estuvo hasta el año 2008.

Fundaperdis vendría a ser la “parte ejecutiva del sistema”, añadía Bastidas. En esta fundación se otorgaban las ayudas técnicas. Tanto Bastidas como Tovar coincidirán en afirmar que tuvo un presupuesto considerable, éste último recuerda la cifra exacta: “Nació con un presupuesto de tres millardos”. Pero un obstáculo, un elemento ajeno al tema de la discapacidad impidió que se continuara el trabajo.

Antonio Ledezma ganó las elecciones y pasó a ser el nuevo Alcalde Metropolitano, en el año 2008. Pero meses más tarde, específicamente el martes 14 de abril de 2009, la Gaceta Oficial N° 39.157 marcaría un nuevo rumbo. El Primer Mandatario Nacional, bajo la facultad concedida por la Ley Especial sobre la Organización y Régimen de Distrito Capital, aprobada en ese año, designó a Jacqueline Faría como Jefa de Gobierno de Distrito Capital.

De acuerdo con el artículo 4 de la referida ley: “Los límites del Distrito Capital son los que le correspondían al extinto Distrito Federal a la fecha de entrada en vigencia de la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela y que comprende el territorio del actual Municipio Bolivariano Libertador”. El Sistema Metropolitano estaba ubicado en ese municipio, por lo que su administración pasaba a ser una responsabilidad de la autoridad única (Jacqueline Faría) designada por el Ejecutivo Nacional, pero tampoco dejaba de ser una competencia de la alcaldía

dirigida por Antonio Ledezma. Sin embargo, la Jefa tomó otra decisión que llevó al ocaso del sistema.

Luis Rojas intentaba unir todos los puntos que llevaron al cierre del sistema y señalaba que no sólo se debió al cambio de gobierno en el que Antonio Ledezma asume la batuta de la Alcaldía manejada por Juan Barreto. “El Sistema Metropolitano desaparece porque El Hatillo no abre un espacio a las personas con discapacidad, Chacao lo cerró, Sucre lo cerró, Baruta lo cerró”.

Pero si bien, el cambio de gobierno no debía truncar la labor desempeñada durante esos años, el visto bueno de la Jefa de Gobierno era determinante. “Instituciones como el Sistema Metropolitano y Fundaperdis, que pertenecían a la Alcaldía Mayor (...) definitivamente fueron suprimidas por la autoridad única [*Jefa de Gobierno de Distrito Capital*]”, de esta forma, Nelson Carrero sintetizaba cómo, finalmente, el sistema pasó a la historia por la decisión de Faría.

Ante la eliminación del sistema, Luis Rojas, junto a Nelson Carrero y otro grupo de personas, pasaron a conformar el Consejo Metropolitano para las Personas con Discapacidad. Funcionan en la misma instalación en la que estaba el sistema y, aunque ya no cuentan con el mismo apoyo económico porque no están bajo responsabilidad de la Alcaldía Mayor, ésta les suministra un aporte.

Sin embargo, ambos enfatizan que esta “ayuda” debe ir más allá, ya que necesitan personal especializado y apoyo logístico para realizar todo lo concerniente a la inserción laboral, y el dinero recibido no es suficiente. Más aún, si se considera que en el año 2010, como señaló Carrero, robaron parte de sus equipos.

Una visita a las instalaciones del consejo permite constatar que todavía, pese a todas las circunstancias, la labor no ha cesado. Una prueba de ese trabajo fue la clase que dictaban a un grupo de jóvenes el día de la entrevista. Uno de ellos le consultaba a uno de los profesores cuándo podía ayudarlo con una asignación.

“A mí me parece muy bonito la tarea que ellos [*Consejo Metropolitano para las personas con discapacidad*] tienen allí, ellos tienen espacio para clases de Misión Robinson, Misión Ribas, y eso es importante”, comentaba Edgar Araujo, presidente del Conapdis, sobre el trabajo del Consejo. Sin embargo, la relación que mantienen

ambos entes no es color de rosas. Desde el mismo lado de la discapacidad, con un norte que parece apuntar a los mismos objetivos, existe una división entre el Consejo Metropolitano y el Conapdis.

Varios comentarios que no terminan de esclarecer cuál es el problema, finalmente llevan a Araujo hacia lo que considera es la causa del conflicto: “A veces sólo ven al Conapdis como el ente para el juguito, la comida, la cosa... y resulta que Conapdis no está hecho para eso, sino para la formación, dar talleres”. Aprovechó para aclarar que si bien apoyan actividades realizadas por otros, esto depende de la relevancia que tengan las mismas.

Sin embargo, para Luis Rojas el problema no es la comida o el jugo. “No podemos esperar que el Conapdis despierte. Cuando ellos despierten, ya nosotros venimos de regreso, (...) nosotros, en inserción laboral, rompimos el esquema”.

Para personas con discapacidad

El panorama quedaría un tanto incompleto si sólo se toma en consideración el trabajo de los grupos de personas con discapacidad. Sin restarle valor a la iniciativa que han tenido los representantes de este grupo, también existen programas de formación dirigidos por personas que, aunque no tienen la discapacidad, han buscado soluciones para este sector de la población.

El Programa de Oportunidades para el Empleo a través de la Tecnología (Poeta), impulsado por la Fundación para las Américas (*Trust for the Americas*), un ente afiliado a la Organización de Estados Americanos (OEA), es un ejemplo de ello. Esa iniciativa llegó a Venezuela en el año 2006. Es decir, un año después de la creación del extinto Sistema Metropolitano de Personas con Discapacidad.

Ahora bien, su llegada poco tuvo que ver con una competencia con el sistema o con el Conapdis. Como señaló David Rojas, actual director de Desarrollo de Negocios y Mercadeo, Poeta fue gestándose en un proyecto realizado en El Salvador en el año 2000, que le permitió a la fundación elaborar, posteriormente, un piloto en Guatemala, para el año 2004. Rojas estuvo al frente del programa piloto, y para el

momento de la entrevista (marzo de 2012) Poeta está presente en 21 países, con un total de 115 centros en la región.

La Fundación para las Américas tiene su sede en Washington D.C., por lo que puede resultar difícil imaginar el manejo de toda una red conformada por centros que persiguen un mismo fin, pero se encuentran en contextos diversos. ¿Pueden lograrse los objetivos? De acuerdo a los avances del programa, todo parece indicar que sí.

Rojas partía de la experiencia adquirida en el proyecto efectuado en El Salvador, en el que la fundación actuó como la “organización ejecutora formal”, manejando todas las operaciones desde Estados Unidos. Indicó que allí se entendió que el rol que debía cumplir el ente era el de apoyar a organizaciones locales para que continuaran con el trabajo. Se empezó a trabajar en base a un modelo de “franquicia social”.

“Nosotros damos lo que se llama ‘fondo semilla’ y sacamos propuestas. Ellos [*las organizaciones*] tienen que hacer la propuesta y nosotros elegimos de un grupo de organizaciones. El compromiso es trabajar con nosotros por un periodo de tres años”, añadió su compañera María Liliana Mor, gerente de Programas en la fundación, quien coincidía con Rojas al identificar a los socios locales con que trabajan en Venezuela: Fundaprocura, Asociación Civil Buena Voluntad (en el estado Miranda) Centro Profesional de Formación San Francisco (en el estado Zulia), Betesda (en el estado Bolívar). Junto a los socios locales se encuentra una alianza con Microsoft, que la fundación consolidó desde el proyecto piloto en Guatemala.

Ese aliado principal fue el que permitió el enlace con uno de los socios locales que posee dos centros Poeta: Asociación Civil Buena Voluntad. Caroline Ruíz, gerente general de dicho ente, recordaba con mucho orgullo que el enlace fue posible gracias a dos personas con discapacidad que entraron a trabajar a Microsoft. Ese primer contacto les permitió abrir el primer centro en Baruta, en el 2009. Para el año 2011, una asociación con la empresa Telares de Palo Grande permitió la apertura del segundo centro, ubicado en el sector Ruíz Pineda.

La operación parece ser sencilla, pero en la práctica no lo es. David Rojas reconocía que no ha sido fácil formar toda esa red, en cuyos centros se busca, además

de la consolidación y sostenibilidad de los mismos, su interconexión, es decir, que todos los centros conozcan de las experiencias de sus pares, sin importar el país en el que se encuentren. Aunado a esta complejidad, se encuentra el contexto de cada país.

No sólo las organizaciones nacionales como el Sistema Metropolitano, o incluso el mismo Conapdis, son afectados por decisiones gubernamentales. Algunos de los centros Poeta en Venezuela cerraron por problemas que enfrentaron sus socios locales. María Liliana Mor señalaba a este respecto que a partir del año 2008, ella y Olga Cortés, coordinadora del programa para Suramérica, retomaron el trabajo en Venezuela y se encontraron con varios de los centros cerrados. Afirmaba que uno de ellos, ubicado en Güiría, cerró porque el socio local que apoyaba la operación era Conoco Phillips y, ante los problemas de expropiación, la empresa abandonó la zona; otra situación, un tanto similar, se presentó con la organización ORT, conformada por jesuitas, quienes decidieron abandonar el país; el tercer caso fue el centro que tenían con la Escuela Técnica María Auxiliadora, que cesó sus funciones, en este caso, por problemas de sostenibilidad.

Pese a esta situación, David Rojas aseguraba que la fundación mantiene un buen trabajo en este país. “En general ha sido una experiencia interesante y se mantiene. Nosotros seguimos allí y seguimos aprendiendo y llevando experiencias del país a otros países, y de otros países a Venezuela”, señaló.

Otra propuesta, un poco más modesta, se encuentra en la Fundación de Damas Ciegas, en la cual Carina Magdalena está al frente. Al igual que David Rojas, María Liliana Mor y Caroline Ruíz, no posee una discapacidad, pero se encuentra vinculada a ella. En su caso, por su trabajo inicial en la Casa Hogar de Niñas Ciegas (ubicada en El Junquito) y sus actividades, actuales, en la Fundación. Allí se encarga de dictar el taller “Masoterapia, una alternativa laboral para el invidente”, que tiene un poco más de dos años, en el cual se forma a un grupo de jóvenes con discapacidad visual en el manejo del masaje para aliviar el dolor.

En dicho curso, Magdalena indicaba que si bien les dan una base para que las jóvenes que lo deseen puedan continuar con otros cursos, cuentan con el apoyo de un fisioterapeuta que le ha abierto las puertas a varias egresadas de esas clases.

Una de las críticas del modelo social a las organizaciones dirigidas por personas sin discapacidad es que éstas no responden a los verdaderos intereses del grupo. Drake (1998) centró sus críticas en las organizaciones benéficas tradicionales, ya que no poseen a personas con discapacidad en su junta directiva. “Al mismo tiempo, la pequeña cantidad de grupos que dirigen discapacitados suelen salir mal parados del trasiego por conseguir subvenciones de las autoridades oficiales y del gobierno” (p. 169).

Si se toma en consideración que en el caso del taller dictado por Carina Magdalena participa la directora de la fundación, Petra Cotes, quien tiene una discapacidad visual, puede decirse que este ente escapa a esa crítica.

Sin embargo, el tema de trabajar con organizaciones para personas con discapacidad en Venezuela, no se debe precisamente a una postura que se oponga al modelo social de la discapacidad.

María Liliana Mor señalaba que el programa Poeta ha trabajado de la mano de organizaciones como la Fundación ONCE (dirigida por personas con discapacidad visual) en países como México, Perú y El Salvador. “Es muy diferente comunicarte con un centro de rehabilitación o con organizaciones que trabaja para personas con discapacidad, pero de pronto a las que tienes que acudir son a organizaciones que son conformadas por personas con discapacidad”, sostuvo.

De hecho, el programa piloto ejecutado en Guatemala, se realizó con una organización de ciegos y una de sordos. Rojas, quien tuvo la responsabilidad del mismo, explicaba que seleccionaron organizaciones que trabajaran para y con personas con discapacidad. ¿Por qué no se ha establecido esta alianza con las organizaciones de personas con discapacidad venezolanas?

María Liliana Mor explicaba que, de acuerdo a lo que ella ha apreciado del trabajo en Venezuela, la visibilidad de los grupos de personas con discapacidad en este país no tiene tanta fuerza como en otros países. Nace entonces otra interrogante: ¿Esta visibilidad está debilitada por la presencia de organizaciones para personas con discapacidad? ¿Cómo aplica el modelo social a esta situación?

Otto Tovar, presidente de la Sociedad Amigos de los Ciegos, una organización criticada por otros representantes de organizaciones de personas con discapacidad por un carácter que aseguran es “asistencialista”, apuntaba a una responsabilidad que no reposa en terceros. Reconocía que una de las fallas de las organizaciones (no sólo de discapacidad visual) ha sido la falta de unión en la reivindicación de sus derechos.

Tovar adjudica la separación de la Sociedad Amigos de los Ciegos de Fevic, en parte, a la ausencia de lo que él considera una estructura organizativa que fortalezca a las asociaciones que forman parte de ella y a la capacidad de auto gestionarse. Asimismo, el presidente de este ente hacía referencia a Conapdis, afirmando que el mismo debía fortalecer a las organizaciones base, ya que si bien se han hecho algunos intentos, estos no trascienden.

No es el único al apuntar al papel que debe ejecutar el órgano rector en políticas públicas de discapacidad. Jesús Chirinos, Juan Laya, Gloria Peniza, Luís Torres, Luís Rojas, Manuel Rodríguez, coinciden en las respuestas que debe dar el Conapdis a sus organizaciones bases. Tal vez con un mayor fortalecimiento, pueden tener algo más que una visibilidad.

Bajo perfil

Sumergido en los planes que tiene como nuevo presidente del Conapdis, Edgar Araujo se permite hacer un paréntesis para apuntar a la importancia que tiene este ente. Aunque reconoció que las gestiones anteriores han hecho un trabajo de sensibilización, a su juicio, esta institución ha estado bajo perfil. “Está empezando a escucharse un poquitico más. No tal vez como quisiéramos (...) antes era como si no existiera. Ya se estaba convirtiendo como en un elefante que nadie miraba, que nadie tocaba”.

Sin embargo, “el elefante” al que hace referencia Araujo, existía y ha tenido, desde el momento en el que nació como Consejo Nacional para personas Incapacitadas, cuatro presidentes: Mayra Prado, Lenin Molina, Carlos Angulo y Ludy

Ramírez. Lenin Molina, el segundo en tomar las riendas de este ente, desde diciembre de 1999 hasta febrero de 2004, afirmó que durante su gestión se realizaron planes para facilitar la entrada al campo laboral.

Explicó que incorporó a los cursos del Instituto Superior de Capacitación y Educación (INCE), que ahora llevan consigo la palabra “Socialista”, a personas con discapacidad, pero en temas que, a su juicio, eran más efectivos para conseguir un empleo. Con miras a salir del “INCE especial”, Molina explicaba que se podían incorporar a plazas como mecánica automotriz. La idea era sacarlos del ámbito exclusivo de las manualidades.

No se cuenta con estadísticas que respalden esa labor. No se sabe cuántas personas se prepararon en ellos y cuántos lograron obtener mejoras en el campo de trabajo a partir de esos cursos. Y es que son pocas cosas las que se saben del Conapdis. Tal parece que el órgano rector ha sido el último en tomar el protagonismo en las políticas públicas para la discapacidad.

Rubén Bastidas señaló que parte de los problemas provienen del nacimiento de esta institución, ya que fue concebido, a su juicio, como un ente de dádivas. Sin embargo, Molina argumentaba que esa visión no estuvo presente durante su gestión, ya que una cosa era la política asistencialista y otra la política asistencial que, en su opinión, era la que él buscaba aplicar a través del otorgamiento de ayudas técnicas, para que las personas pudieran participar plenamente en la sociedad.

Considerando que el sistema y Fundaperdis fueron suprimidos por la autoridad única en el año 2008, lo primero que podría esperarse es que Conapdis trabajara con mayor fuerza para responder a todas las necesidades de su colectivo. Quizás, que lo hiciera conjuntamente con el Consejo Metropolitano [que anteriormente era el Sistema Metropolitano]. Pero esto no fue así, ya que en ese año nace la Misión José Gregorio Hernández.

La misión

Yo vengo de la Misión José Gregorio Hernández y mira hasta donde me ha llevado. Yo soy un producto, un milagro de la revolución, yo era una persona encamada. Me atendió por primera vez, me dio ayudas técnicas. Yo lo único que dije después que me atendieron es que quería multiplicar lo que habían hecho por mí. Y ellos me dieron la oportunidad de trabajar, no trabajar ganando sueldo, sino como voluntario, entregando ayudas técnicas, luego fui subiendo, y luego llego aquí.

Así resumía Edgar Araujo lo que significó para él, la Misión José Gregorio Hernández. Esa iniciativa fue presentada el 11 de marzo del año 2008 por el presidente Hugo Chávez. El diario *El Nacional*, en su versión impresa, al día siguiente del anuncio, plasmaría las palabras del Presidente en un artículo escrito por María Mairena, titulado: “Chávez aumenta becas a Bs F 500”. De acuerdo a lo reseñado en ese artículo, este nuevo plan tenía como punto central a las personas con discapacidad y a aquellos que tuvieran enfermedades genéticas para ofrecerles ayudas técnicas, como sillas de ruedas, bastones, entre otras herramientas.

Asimismo, se esperaba que éste elaborara un censo que arrojara el número de personas con discapacidad en Venezuela. Para el momento en que el Primer Mandatario ofrecía esa información, indicaba que ya contaban con un primer censo de esta población, el cual arrojaba un total de 83.300 personas con discapacidad en los estados Miranda, Delta Amacuro, Zulia, Barinas y parte de Distrito Capital (ob. cit.).

Pero el norte de esa nueva Misión no estaba sólo en la parte de salud, ya que la inserción laboral también estaba en uno de sus planes. De hecho, el actual presidente del Conapdis se desempeñaba en el área de inserción laboral de esa misión. A través de ese cargo, como el mismo señaló, logró llegar al ente rector en materia de discapacidad.

En esta ocasión era una Misión la que tomaba la responsabilidad en materia de discapacidad. “Las misiones se hacen para dar respuestas puntuales y urgentes. Ascender y luego la misión no tiene por que existir. Pero, en principio, es dar respuesta a un problema grave de pobreza, de exclusión y, obviamente, la

discapacidad lo es”, argumentaba Mery Vielma, coordinadora del departamento de Inserción Socio Laboral del Conapdis, al tiempo que añadía que a raíz de este nuevo lineamiento se creó un Centro de Genética para realizar estudios que permitieran prevenir la discapacidad.

Pero los signos de esta Misión no indican que la misma tenga intenciones de desaparecer. Luego de tres años, específicamente el 15 de marzo del año 2011, Yerika Mata, Directora de Planificación de la Misión, afirmaba a los moderadores del programa *Más temprano contigo*, transmitido en la emisora *YVKE Mundial*, que tenían contemplado el desarrollo de cinco proyectos. Dos de ellos, como señaló la funcionaria, están relacionados con el tema de la inserción laboral. La información fue publicada en una nota de prensa y publicada en el portal web de la emisora.

Aunado a estos proyectos, el Primer Mandatario Nacional lanzó la segunda parte de la misión. Así lo indicó un titular del diario *El Nacional*, el pasado 27 de octubre de 2011: “Relanzan misión para atender enfermedades catastróficas”.

Edgar Araujo y Mery Vielma coinciden en que la Misión es una aliada más en la búsqueda de satisfacer las necesidades de este sector de la población. Sin embargo, esta iniciativa gubernamental no es del agrado de todos.

Luis Torres se mostraba frontal con su posición. Indicaba que no está de acuerdo con la participación de la Misión en el tema de la discapacidad. El también director del Observatorio Venezolano de la Discapacidad señalaba que esta Misión, junto con el Frente Francisco de Miranda y el Ministerio del Poder Popular para las Comunas, le quita competencias y parte del presupuesto al Conapdis.

“En mi criterio, la Misión José Gregorio Hernández asume lo que la ineptitud del Conapdis no pudo hacer. Por ineptitud, por ejemplo, a la Misión le asignaron, según tengo entendido, gran parte del presupuesto que tenía el Conapdis”, sentenciaba Lenin Molina, haciendo referencia no sólo a la responsabilidad del ente sino al papel desempeñado por quienes debían dirigirlo, en este caso, Ludy Ramírez. Aunado a esta crítica, afirmaba que las sillas de ruedas no son entregadas bajo criterios ergonómicos.

Los desacuerdos resaltan entre estas organizaciones. Pero también destacan las exigencias de un sector de la población que espera respuestas tanto de ellas como de los gobiernos. Ciertamente, se trata de un recorrido lleno de obstáculos en el que muchas variables influyen. En el caso del campo laboral, la Ley para Personas con Discapacidad sentó un artículo que debería garantizar un paso más en la inclusión, pero que no se cumple.

CAPÍTULO II

Una ley, una obligación

Con la aprobación de la Ley para Personas con Discapacidad se establece la obligatoriedad de incorporar a este sector de la población en empresas públicas, privadas y mixtas. Sin embargo, no existen estadísticas que indiquen quiénes están cumpliendo con esta normativa, ya que la última información al respecto exponía el número de empresas privadas que no habían acatado la medida, sin mencionar cómo era la realidad en el sector público.

No existen cifras sobre el número de personas con discapacidad que están empleadas. Las únicas estadísticas que podrían tomarse como referencia son las que posee el Consejo Nacional para las Personas con Discapacidad (Conapdis), una data que elaboran junto al Ministerio del Poder Popular para el Trabajo, en la que llevan un registro sobre el número de empresas registradas. Pero eso no está disponible para todo el público.

Existen dos razones para que el Conapdis posea esa data: la primera de ellas radica en un requisito legal. El artículo 72 de la Ley para Personas con Discapacidad señala que todas las empresas deben informar semestralmente al Conapdis sobre el registro de trabajadores con discapacidad. Se trata de una razón de peso que hace suponer la obligatoriedad y el compromiso de mantener un nexo permanente con el ente ejecutor de las políticas públicas en materia de discapacidad. Pero, ¿cómo se puede sentir obligado un empleador, si la ley no cuenta con un reglamento?

Edgar Araujo, presidente del Conapdis, reconoció que el no contar con esta herramienta legal es una limitante, ya que existe un vacío que no les permite aplicar las sanciones. “No somos el ente encargado realmente de sancionar (...) ¿A quién le corresponde eso? No hay algo escrito”, expresó.

Araujo tiene pocos meses en la presidencia de este ente. Específicamente seis, para el momento de la entrevista. Posiblemente por eso, no hace mención a un elemento que ha influido en que algunas empresas se hayan registrado como lo establece la Ley para Personas con Discapacidad.

Meses antes de conversar con Araujo, Eilin Silva, miembro de la coordinación de Inserción Socio Laboral del Conapdis ofreció ese pequeño motivo, esa otra razón, que agilizó el registro de las empresas. Es un recurso que se implementó, como ella señaló, para el año 2010. “Con el Ministerio del Trabajo tratamos de crear un método para, no diría obligarlos, pero sí motivarlos a que contraten personas con discapacidad. Si no cumplen con ese 5%, el Ministerio puede negarles la solvencia laboral”, dijo con algo de pausa, quizás, porque en ninguna parte de la ley se toca el tema de la solvencia laboral.

Pero esa pausa no detuvo su discurso. Silva respondía a cada pregunta sin mostrar un signo de confusión u olvido, con la misma decisión y disposición que había mostrado desde el momento en que accedió a responder a la entrevista. Ella tiene ocho años trabajando con este ente, de los cuales, los últimos dos años ha estado en ese departamento que es coordinado por Mery Vielma.

Discursos contradictorios

La oportunidad de conocer a Mery Vielma no se dio en los espacios del Conapdis, sino que llegó en el mes de octubre del pasado año 2011, en el “Foro sobre la Convención de los Derechos de las Personas con Discapacidad”, realizado en la Universidad Bolivariana de Venezuela (UBV). Ella fue una de las ponentes. Hablaba rápida y enérgicamente. En su discurso mezclaba la defensa de las políticas gubernamentales con la crítica a una importante empresa del sector privado. En ese momento, sin conocerla, una inquietud inicial se convirtió en una pregunta que debía ser formulada para la entrevista. ¿Existe una separación en el trato ofrecido a empresas públicas y privadas?

El día de la entrevista entraba con la misma energía con la que hablaba en su ponencia. Una vez que estuvo sentada frente a su computadora, despejó la duda inicial. Aunque criticó fuertemente a esa empresa privada y asumió abiertamente la defensa de unos intereses gubernamentales que llegaban a opacar el tema de la discapacidad, Mery Vielma en el podio y Mery Vielma en la oficina, resultaron ser

dos personas un poco diferentes. “A toditas, a toditas. (...) Estos son proyectos, fíjate tú hasta donde hemos avanzado. Con la Nestlé y con la Kraft tengo dos proyectos”, respondió cuando se le planteó la pregunta. El documento que arreglaba en su computadora daba fe de ello. En uno de los títulos se podía leer fácilmente “Dulce negocio con Nestlé”. El documento no fue abierto para exponer su discurso. Vielma debía terminar esa presentación pero, al igual que Silva, no pospuso la entrevista para otra hora.

Explicó que ese trabajo correspondía a un taller que dictaba el Conapdis junto con la empresa Nestlé, en el que se formaba a un grupo de personas con discapacidad para que desarrollaran, con sus familiares, un proyecto “socio productivo”. En el caso de Kraft, planeaban dictar un diplomado en Alimentación, en el estado Lara.

Vielma hizo la aclaratoria en su escritorio. Pero, Darío Francisco Di Zacom, director de Ingreso a la Educación Superior y Desempeño Estudiantil, un departamento adscrito al Ministerio del Poder Popular para la Educación Universitaria (Mppeu), tuvo que hacerla en el podio. Él era el encargado de ofrecer unas palabras a los directores de Recursos Humanos de los entes públicos. Se trataba de una serie de talleres que la dirección a su cargo ofrecía a este personal, en el marco del “Tercer Evento Integrado “Plan de Inserción Laboral Universitaria” (PILU), dirigido a los Ministerios y Entes Adscritos”. Dio el discurso de apertura a estos encuentros, en los cuales, uno de los objetivos era lograr la inserción laboral de personas con discapacidad.

En el Auditorio Simón Bolívar de la Universidad Nacional Experimental de las Fuerzas Armadas (Unefa), Di Zacom explicó lo que esa dirección está realizando para agilizar el proceso de inserción laboral de personas con y sin discapacidad, ya que dentro de la misma se encuentra la Coordinación de Inserción Socio Productiva, encargada de ayudar a la población que egresa de las universidades para que formen parte del campo laboral. Allí tienen un banco de talentos y una página web, en la que cuentan con una aplicación que han denominado *Ventana Laboral*.

Con la experiencia de esa aplicación, planean elaborar un portal en el que las empresas tendrán la oportunidad de colocar el perfil que buscan. Claro que no todas tienen la oportunidad de participar: “Nosotros no incluimos, como ustedes supondrán, al sector privado en este cuento. (...) El sector privado tiene sus propios mecanismos para generar este tipo de acciones. Ahora, sí integramos al sector privado que estaría ligado al emprendimiento socio productivo”, aclaró a quienes asistieron a la actividad.

Pero, cuando llegó la ocasión de realizar las preguntas se aprovechó la oportunidad para plantear el por qué de esa separación. En ese momento, su discurso tomó otro rumbo. Explicó que sí trabajan de la mano con el sector privado pero, por cuestiones de logística, lo hacen en ambientes separados.

Además, Di Zacomo señaló que el sector público es el que debe dar ejemplo, y por esa razón, apuntan los esfuerzos para que éste cumpla. “Yo hice algunas interpretaciones personales que aludían al sector privado, (...) pero sí desarrollamos políticas para el sector privado, de hecho el emprendimiento socio productivo es un desarrollo del sector privado, lamento no haberlo explicado en la exposición”, fue su aclaración.

En una entrevista posterior a la actividad, Di Zacomo explicó en qué consiste ese emprendimiento. “Lo veo como empresas pequeñas y medianas, porque las grandes empresas tienen tendencia al monopolio (...). Nosotros tratamos de influir para que el emprendimiento sea algo productivo”, afirmó, al tiempo de añadir que ese emprendimiento debería estar asociado a los planes de desarrollo de la nación.

Ahora bien, ¿por qué insistir con el sector público? Gladys Martínez, coordinadora del área de Inserción Socio Productiva en el departamento que dirige Di Zacomo, aclaró por qué su norte está en este sector: “Nosotros trabajamos desde inserción haciendo esto. Tratando de orientar, de informar a las empresas del Estado que son las que... menos cumplen”, dijo en un tono de voz más bajo.

Seguir el ejemplo

Si se retoman las palabras finales de Di Zacomu, los entes públicos deben dar el ejemplo. Sin embargo, se desconoce quiénes se han comprometido con la inserción laboral de personas con discapacidad, mucho menos con la inclusión. Aquí debe entenderse una diferencia que no es sutil. Fátima Fernández, psicólogo industrial y profesora de la Escuela de Psicología de la Universidad Central de Venezuela (dicta una cátedra sobre la inclusión laboral de personas con discapacidad), explicó que la inserción se refiere a colocar a la persona en la empresa, mientras que la inclusión va más allá. Puede hablarse de ella cuando a la persona “la toman en cuenta para todo tipo de actividades, esto se lleva a cabo cuando al trabajador con discapacidad lo tratan en igualdad de condiciones, es decir, como cualquier otro trabajador y no es excluido en distintas situaciones”, indicó.

Y el desconocimiento sobre la inserción va desde las empresas del sector público, hasta las privadas y las mixtas. El 6 de junio de 2009, la página web Aporrea.org publicó una nota de prensa tomada de la Agencia Bolivariana de Noticias (ahora denominada Agencia Venezolana de Noticias), en la que se exponía el incumplimiento del 5% en las empresas privadas. Esta información fue suministrada por Raymundo Flores, quien actualmente pertenece a la Dirección General de Inspecciones. En dicho artículo, Flores informaba que luego de realizar un operativo con 103 empresas ubicadas en todo el territorio nacional, éstas tan sólo tenían el 1% en su nómina. Ahora bien, en el citado artículo no se indica cuántas empresas del sector público cumplen o incumplen con esta normativa.

Más de dos años han transcurrido desde ese primer informe. Con relación a esta declaración, Flores explicó que en ese momento estaba autorizado por el Viceministro de Seguridad Social para ofrecer la información. Actualmente, no lo está.

Comienza, entonces, una búsqueda por algún dato que esclarezca un poco el panorama. Algunas personas manifiestan que las empresas del sector público han sido las menos interesadas en contratar personal con algún tipo de discapacidad. En esta

postura se puede encontrar a Otto Tovar, presidente de la Sociedad Amigos de los Ciegos quien afirmó, con mucha seguridad que “el primer violador del artículo 28 es el Estado”.

En un tono un poco más calmado, Gloria Peniza reconocía que se ha avanzado en el tema, pero afirma que en las empresas del sector público ha sido más difícil lograr la inserción. A su juicio, la razón de este desapego al mandato constitucional está en la ausencia del reglamento.

Ante algunos señalamientos, lo recomendable es escuchar a quien tiene bajo su responsabilidad la inserción laboral en el Conapdis. Vielma no dice quien está cumpliendo o quien va en vías de cumplir. En su lugar, sólo emitió una defensa para el sector público: “Ellos [*sector público*] tienen que hacer los apartados presupuestarios. Yo hago un presupuesto de tantos millardos, pero cuando voy a incorporarlos resulta que no he podido porque me bajaron el presupuesto”.

No es la única en apuntar al tema presupuestario. Clara Villarroel, analista de personal en el Centro Nacional del Libro, un ente adscrito al Ministerio del Poder Popular para la Cultura, manifestó que si bien existe la iniciativa de incorporar personas con discapacidad, el dinero para contratar al personal es una gran limitante. “Casi siempre nos reducen el presupuesto anualmente, entonces, para pedir créditos adicionales es todo un problema. Sobre todo siendo entes adscritos”, expresó.

Villarroel fue una de las representantes de recursos humanos que asistió al encuentro promovido por la Dirección de Ingreso a la Educación Superior y Desempeño Estudiantil. Junto a Mariser Ríos, analista de personal y su compañera de trabajo en el Centro Nacional del libro, esperaba recibir las orientaciones correspondientes que ese día, en la tarde, ofrecerían los representantes de la Fundación Shaddai Gestión Humana. Aunque el tema financiero es una limitante para la captación de nuevos trabajadores, Villarroel había iniciado las evaluaciones correspondientes para la inserción de personas con discapacidad. Con pocos meses en ese ente, explicó que le informaron sobre los cambios que debían realizar para abrir espacios a quienes tienen una discapacidad. Describió minuciosamente cada uno de los detalles arquitectónicos que se debían modificar.

Pese a los apartados presupuestarios, lo cierto es que la ley está vigente desde el año 2007, y desde esa fecha se exigía que las empresas tomaran cartas en el asunto. Eilin Silva explicó que de acuerdo a la información que ellos como coordinación manejan, las empresas del sector privado son las que han tomado acción en este punto de la ley. Cuando debía decir el por qué de esa situación mostraba cierto desánimo. “Bueno, este es mi punto de vista. El Estado, contra el Estado... pero, nosotros tenemos fe que cuando se apruebe el reglamento, todas deberíamos cumplir”, señaló.

Un reglamento, muchos desacuerdos

Edgar Araujo, Gloria Peniza y Eilin Silva apuntaron a las consecuencias que genera la ausencia del reglamento para la ley. No son los únicos que sienten este vacío. Para el momento en el que se escribe este reportaje han transcurrido cinco años desde la aprobación de la ley. ¿Por qué no se ha elaborado uno? Mery Vielma explicó que se había realizado una primera fase de consulta. A partir de esa consulta se creó un proyecto de reglamento que se mantuvo en el portal del Conapdis por mucho tiempo.

Sin embargo, Vielma señaló que ese proyecto se quitó cuando la nueva directiva que ingresó al ente (en el 2011) planteó la necesidad de ampliar la consulta a través del “parlamentarismo de calle”, efectuado durante el pasado 2011. Luego de estos encuentros se colocó el nuevo proyecto de instructivo.

Uno de los encuentros para discutir el nuevo reglamento tuvo lugar en octubre, en la Sala 1 de Parque Central. El Conapdis, junto a la Misión José Gregorio Hernández, organizó la consulta. Con unas horas de retraso, comenzó la actividad y Ricardo Pérez, coordinador nacional de la Misión, ofreció las primeras palabras. Quizás para contextualizar la situación, llevó el tema de la discapacidad al escenario de los sistemas capitalistas y socialistas. Desde el inicio de sus palabras hizo hincapié en ellos, ya que a su juicio, era algo que todos debían tener presente. “Es importante ver las diferencias entre el socialismo y el capitalismo para que, una vez más,

tengamos claro que si no tenemos un Comandante Presidente como el que tenemos hoy en día (...) nada de esto fuera posible”, recordó a todos los asistentes.

Luego de su discurso y el de otros representantes, en el podio se dio inicio a la actividad en la que se constituyeron mesas de trabajo para definir los apartados de la ley. La idea era tomar las propuestas para elaborar, nuevamente, el reglamento. Todo esto, enmarcado en una actividad que forma parte de lo que, a juicio de los organizadores, es “parlamentarismo de calle”. Pero que, en opinión de otros, no fue así.

“¿Dónde fue ese parlamentarismo de calle?, porque me estás hablando de algo que yo no he visto. Porque eso es, para mí, en todas las plazas Bolívar, por decir algo”, respondió Luis Rojas, representante del Consejo Metropolitano para las Personas con Discapacidad, lo que anteriormente era el Sistema Metropolitano de Personas con Discapacidad. Su respuesta llegó antes de terminar de formular la pregunta. La discusión actual del reglamento es un tema que no le parece del todo correcto. Luego de su pregunta, indicó que en un parlamentarismo no se debe cerciorar el derecho de participar en otras mesas en la que se están discutiendo otros puntos.

Rojas explicó que habían realizado una propuesta con varias organizaciones, no con todas las que se encuentran en el territorio nacional, ya que no contaban con los suficientes recursos económicos. Recordó que en esa discusión estuvieron presentes la Sociedad Amigos de los Ciegos, Juan 23, ATIM y una organización de personas con discapacidad visual de Los Teques, cuyo nombre no logró recordar.

Ahora bien, cuando se le consulta a Otto Tovar, presidente de la Sociedad Amigos de los Ciegos, afirmó que una propuesta de reglamento se discutió con las organizaciones de todo el país, y se canalizó a través de la Defensoría del Pueblo que, en ese momento, estaba a cargo de Gerber Corona. “Ese reglamento lo tiene Isis Ochoa [*Ministra del Poder Popular para las Comunas*], en ese tiempo se lo entregó a Maricarmen Moreno y a Érica Farías y bueno, tú sabes, lo engavetaron”, aseveró. En consecuencia, la propuesta de este instructivo no llegó a la Asamblea Nacional para su discusión y aprobación.

Edgar Araujo, presidente del Conapdis, afirmó tener conocimientos sobre algunas propuestas que manejaba la antigua gestión. Sin embargo, su idea es llevar la discusión a todos los estados del país. Para el momento de la entrevista, expresó que otra meta era llevar la propuesta al presidente Chávez, el 3 diciembre, Día Internacional de las Personas con Discapacidad. Sin embargo, esto no fue así, ya que la misma no estuvo elaborada para esa fecha.

El reglamento se presenta, entonces, como un elemento que genera desacuerdos entre las mismas personas con discapacidad. Si bien para el presidente del Conapdis se quiere ampliar la discusión de la propuesta, para Otto Tovar lo que se quiere realizar es un reglamento a la medida de quienes dirigen las políticas públicas en materia de discapacidad. Posiblemente por estas críticas, el Coordinador Nacional de la Misión José Gregorio Hernández, en su discurso en Parque Central, hacía un llamado a quienes se oponen a estas nuevas discusiones: “Hay exigencias (...) nuestro llamado es que vengan aquí, éste es el espacio. Aquí tenemos las puertas abiertas para el debate político ideológico, para construir y diseñar una política de atención a las personas con discapacidad”.

La aprobación del reglamento, con la opinión o no de todas las personas con discapacidad, posiblemente marcará una nueva etapa en el cumplimiento de la ley. Se trata de algo que este sector de la población exige. Una muestra de ello se puede encontrar en el reportaje “Paso Cerrado”, realizado por la periodista Mireya Tabuas y publicado el 8 de enero de 2012, en el diario *El Nacional*, en el que se expone las carencias que todavía enfrentan quienes se mueven en un entorno que no toma en cuenta la discapacidad.

En el caso específico del campo laboral, aunque no se cuenta con el reglamento, y por ende, con las correspondientes sanciones, existen otros aspectos que influyen en esta inserción. Uno de ellos es la formación de las personas con discapacidad. Cómo se postula una persona con discapacidad auditiva, por ejemplo, a una vacante de administración, si no cuenta con la preparación profesional, y cómo hace esta persona para acceder a una educación superior que le ofrezca las herramientas necesarias para su educación.

Para atender a esta exigencia, no sólo se cuenta con la Ley, sino que el Gobierno ha impulsado otras acciones como la aprobación de dos resoluciones que buscan mejorar la preparación, en la educación formal, de este sector de la población. Sin embargo, nuevamente la obligatoriedad de la norma no se corresponde con la realidad.

Universidad para todos

“En Venezuela no están haciendo bien la integración. No nos caigamos a embustes con que estamos haciendo políticas integradoras (...). La integración en todos sus niveles yo las veo como un fracaso, inclusive a nivel universitario”, sentenciaba Manuel Aramayo en el “Encuentro Nacional de Instituciones de Educación Universitaria en el Marco de las Unidive (Unidades para la Igualdad y Equiparación de Oportunidades)”, organizado por el Ministerio de Educación Universitaria y efectuado en los espacios de la Universidad Central de Venezuela (UCV). Su ponencia llegó en horas de la tarde, luego de la participación del viceministro para la Educación Universitaria, Jeison Guzmán, el director de Desempeño y Bienestar estudiantil, Darío Di Zacom, entre otros profesionales que ofrecieron sus palabras durante la mañana del día 30 de noviembre, del pasado año.

Aramayo expresó así su desacuerdo con la idea de aceptar que, actualmente, la universidad venezolana es inclusiva. Lo hizo frente a un auditorio que tenía no sólo a profesores universitarios, sino a personas con discapacidad, algunos representantes del Mppeu y de otros entes gubernamentales. Asimismo, se permitió hacer otra observación relevante al tema de la incorporación de estudiantes con discapacidad a la educación superior. “Una persona con discapacidad visual, tiene derecho a la universidad. Perfecto. Pregunto, ¿tiene derecho a la universidad sólo porque tiene discapacidad visual o uno tendría que preguntarse cómo está esa persona intelectualmente?”. Su interrogante la llevó también al caso de las personas con discapacidad motora y auditiva, ya que a su juicio, esta condición no debería implicar el ingreso a una institución de educación superior. Se planteaba así otra perspectiva

del asunto, pues si bien se habla de la formación profesional de las personas con discapacidad, el aspecto intelectual, de acuerdo al especialista, juega un papel importante.

Es un tema que genera preocupación en Aramayo. En la entrevista que ofreció, meses antes de participar en esta actividad, explicaba que, durante su trabajo en la UCV, realizaba exámenes a las personas con discapacidad. Lo hacía porque creía que debía evaluarse la preparación de la persona. Aramayo no entró en detalles sobre leyes, sino que fue a un punto específico: “Estoy en contra de esa resolución. Tú entras a la universidad y punto. ¿Por qué?”, preguntaba a su interlocutora, para luego responder lo que podría suceder con ese libre ingreso: “Yo como docente universitario, si no estás preparada, te aplazó igual”.

La resolución N° 3.745 de la Gaceta Oficial N° 39.240 (2009), no contemplaba esta situación. En su artículo 1 se establece que las universidades: “deberán reservar una cuota mínima equivalente al 1% del total de sus plazas en cada carrera o Programa Nacional de Formación para el ingreso de Personas con Discapacidad”.

Y este ingreso para todos también despierta otras dudas en los especialistas. Rosalba Maigon, profesora de la Escuela de Psicología y jefa de la Unidad de Servicios Estudiantiles de la UCV, explicaba que ese no es un 1%. “Habría un 1% por pruebas internas de las universidades, un 1% por cambio de escuelas, un 1% por convenio (...) Eso no había sido entendido así, sino un 1% general”. A esa exigencia legal se le escapa de las manos otra situación que también es señalada por la profesora: la posibilidad de participar en los exámenes de admisión, ya que la evaluación por áreas de competencia no está adaptada para todas las personas con discapacidad. Los ciegos, por ejemplo, no pueden rellenar los círculos para responder a las preguntas puesto que el material no está en braille. Por esta razón, a su juicio, no se está hablando de equiparación de oportunidades.

Al consultar las estadísticas que maneja el Mppeu, elaboradas en base al registro de la OPSU y reveladas en el folleto de presentación de las *Medidas de acción afirmativa a favor del ingreso de las personas con discapacidad en la*

educación universitaria venezolana, aprobadas en la Resolución N° 3.745 (2009), la población total de personas con discapacidad que aspiraba a ingresar a la educación universitaria representaba para el año 2008, el 0,86 %; y para el 2009, el 0,92%. Un análisis a estas cifras indica que toda la población aspirante debería entrar a las casas de estudios venezolanas, ya que el porcentaje exigido es el 1%.

Pero, una vez más, la ausencia de datos estadísticos impide el acercamiento deseado al tema, ya que no existe un estudio sobre la población con discapacidad que ingresó a partir de dicha medida. “Como no hay estadísticas que sean públicas, tú estimas (...). En la práctica, las universidades no tienen el 1% de estudiantes con discapacidad. Jamás. Yo creo que no tienen ni el 0,01%”, indicaba Juan Kujawa, quien añadía que sólo pueden establecerse algunas hipótesis sobre el número de estudiantes con discapacidad en las universidades, que, a su juicio, son pocos.

En este sentido, el especialista apuntaba a razones como las condiciones de accesibilidad que presenta la institución, el tipo de discapacidad y la carrera deseada, la tecnología para que la persona se desenvuelva de forma independiente como textos en braille, libro hablado o, en el caso de personas con discapacidad auditiva, intérpretes.

Todos estos aspectos, a los que hace referencia Kujawa, están establecidos en los *Lineamientos sobre el Pleno Ejercicio del Derecho de las Personas con Discapacidad a una Educación Superior de Calidad*, promulgados en la Resolución N° 2.417, el 23 de julio de 2007. En el artículo 2 de dichos lineamientos se habla del “diseño y construcción de infraestructuras, instalaciones y espacios educativos y la rehabilitación de los mismos, así como dotaciones a las instituciones de educación superior”. Mientras que en el artículo 4 de esta resolución se establece “la prioridad en la dotación a las instituciones de educación superior, de recursos tecnológicos y de ayudas técnicas”. En consecuencia, existe un compromiso del Estado venezolano con la educación de las personas con discapacidad para que estos puedan no sólo ingresar a un trabajo, sino que lo hagan con un título en mano, para que se desempeñen como cualquier otro profesional. Ahora bien, ¿esto se cumple?

La universidad y el Ministerio

En el marco del encuentro de las Unidive, además de las ponencias, el Ministerio del Poder Popular para la Educación Universitaria, a través del Departamento de Desempeño y Bienestar Estudiantil, entregó unos equipos que cuentan con la tecnología necesaria para que los estudiantes con discapacidad visual de la UCV puedan acceder con mayor facilidad a los servicios de la Biblioteca Central de esta institución de educación superior. Además de los respectivos agradecimientos, una observación educada y sutil de la profesora Maigon al ministerio revelaba un distanciamiento entre el ente y la universidad. Recordaba que tenían un tiempo considerable esperando esos equipos y que el “apoyo debía ser constante”.

Ante ese señalamiento, una funcionaria del ministerio, que no se identificó, realizó luego una aclaratoria, que pareció ser una disculpa. Reconoció que si bien el trabajo no ha sido el mejor, desde el ministerio han hecho todos los esfuerzos posibles. El viceministro y el director no realizaron comentarios al respecto.

Y la resolución 2.417 (2007) no sólo establece ese compromiso de suministrar ayudas técnicas y adaptar las instalaciones para que cuenten con accesibilidad universal, sino que también habla de adaptaciones a las unidades de transporte estudiantil, adaptaciones curriculares, el cargo de intérprete de lengua de señas, entre otros aspectos.

“Es una resolución que, a mi criterio, se incumple un 99%, o sea, yo no creo que ninguna universidad tenga los elementos para poder decir que cumple con esas resoluciones (...) porque son muy ambiciosas”, reconocía Juan Kujawa, ya que su experiencia como docente y el conocimiento del estado de varias casas de estudio le hacen plantear un escenario difícil para el cumplimiento de esa resolución, no sólo a corto, sino a largo plazo.

A esta resolución se añaden propuestas emanadas por los representantes del ministerio. En este caso, una referida por el viceministro Jeison Guzmán, quien, durante su ponencia en el encuentro de las Unidive, expresaba que le parecía una

buena idea el incorporar cursos de lengua de señas para los pasantes universitarios. Planteaba que estos podrían darles apoyo a los estudiantes con discapacidad auditiva. Como todos los panelistas, Guzmán habló frente a un público diverso. Uno de los presentes era el profesor de la Escuela de Bibliotecología y Archivología, Miguel Mendoza.

“Es el gran problema, y me disculpas, de este Gobierno, que las discusiones no las hacen primero con los expertos para formular las propuestas”, fue la opinión de Mendoza, quien trabaja en la Comisión de Apoyo al Estudiante con Discapacidad en la Escuela de Bibliotecología y Archivología (Caedeba), que funciona en la UCV.

Posiblemente por esa labor que viene realizando desde el año 2004 y su cercanía con quienes conocen las barreras que plantea la sociedad, Mendoza no emitió ese comentario por el sólo hecho de criticar las acciones de los funcionarios, sino que veía en las palabras del viceministro un error, ya que a su juicio, el comentario se realizó sin pensar en si podía o no cumplirse. “¿Tú sabes cuanto toma aprender lengua de señas? Aproximadamente dos o tres años. Eso es como un idioma (...) Para ese momento ya el estudiante se debe estar preparando para salir de la universidad. ¿Cierto?”, expresaba.

Pese a este error, el profesor confía en la pronta materialización de una de las propuestas establecida en los *Lineamientos sobre el Pleno Ejercicio del Derecho de las Personas con Discapacidad a una Educación Superior de Calidad*: la creación del cargo de intérprete de lengua de señas. Aunque expresaba que no será algo rápido, afirmaba que se concretará gracias al trabajo de María Isabel Rocha y Lucía Pestana, quienes trabajan en el Ministerio. De hecho, Mendoza aseguró que en la última entrevista que sostuvo con Rocha, tuvo mayor seguridad en el cumplimiento de esta norma.

Juan Ángel de Gouveia, vicepresidente del Conapdis, también estuvo presente en el encuentro de las Unidive. Al igual que Mendoza confía en la pronta creación del cargo de intérpretes, pero podría considerarse que su interés es un poco mayor, ya que uno de sus sueños es ingresar a la carrera de Estudios Internacionales. Con intérpretes, esto sería posible.

Gouveia indicaba que el Ministerio de Educación Universitaria ha estado trabajando de la mano con la Asociación de Intérpretes y la Federación Venezolana de Sordos para certificar a los intérpretes. Después de una jornada de certificación se han percatado que no todos están calificados para trabajar en universidades, por lo que la propuesta es crear una carrera de interpretación para formar a estos profesionales.

Yuliana Carreño, presidenta de la Asociación de Sordos de Caracas, no sólo confía en la materialización de este proyecto, sino que también se dio a la tarea de elaborar una tesis de maestría que busca mejorar el método de enseñanza para la comunidad sorda. Para el momento de la entrevista, su trabajo especial de grado no había sido publicado, sin embargo no tuvo problemas en mostrar parte de los resultados.

Carreño es egresada de la Escuela de Contaduría de la Universidad Nacional Abierta. Su propuesta consiste en mostrar videos en los que se interprete el material de estudio de esa carrera. Asimismo, propone simplificar el lenguaje de las guías escritas, para que las personas sordas puedan comprenderlas mejor. Se trata de una iniciativa que, aseguraba, cuando esté evaluada podría ser tomada como referencia por otras universidades.

Hasta los momentos son propuestas para garantizar la inclusión de este grupo en la educación formal. Sin embargo, tener una carrera profesional no implica que el camino para llegar al campo laboral esté libre de obstáculos.

Después del título

“A nosotros nos gustaría tener un conocimiento sobre los estudiantes egresados. Te puedo hablar de quienes conocí aquí (...). Pero no hay una política universitaria que haga seguimiento a los estudiantes egresados”, explicaba la profesora Rosalba Maigon, quien no sólo está vinculada al área de la discapacidad por su trabajo en la UCV, sino por la labor realizada en sus años como maestra de niños sordos en el Instituto Venezolano de la Audición y el Lenguaje (IVAL).

Esa cercanía la llevó a asegurar que algunos de los egresados que ella conoce, están ubicados en puestos de trabajo que no están vinculados con su formación profesional, ya que todavía persiste la idea del cumplimiento del 5% establecido en el artículo 28.

Fátima Fernández, también profesora de la Escuela de Psicología y especialista en el tema, indicaba que, en la mayoría de los casos venezolanos, no se está haciendo adecuadamente la inclusión de personas con discapacidades (profesionales y no profesionales), ya que en Venezuela todavía persiste la idea de insertar personas para evitar problemas con la ley. A su juicio se debe trabajar en la sensibilización.

Ante estos señalamientos no se pueden tener cifras que corroboren donde están ubicadas las personas con discapacidad luego de egresar de las instituciones de educación superior. Quienes pueden considerarse que están más cerca de esta información, esperan la respuesta de los entes públicos que indiquen esta realidad.

Se trata de la coordinación de Inserción Socio Productiva del Ministerio de Educación Universitaria que dirige Gladys Martínez, quien aclaraba que, para el año 2008, se había colocado 18.000 ofertas de estudiantes (con y sin discapacidad) egresados de las universidades para que estos participaran en la captación de personal de los entes públicos. Esto se colocó en la aplicación *Ventana Laboral*, en la cual, como explicó Di Zacomio durante sus palabras en el evento dirigido a los organismos del sector público, se debían recibir las respuestas de los departamentos de recursos humanos de estos organismos.

Martínez conoce la propuesta porque ingresó al ministerio en el año 2003. Sin embargo, no elaboró este proyecto. Quien tuvo la responsabilidad de plantear esta medida fue la licenciada Mayorgiris Navas quien, para el momento de la entrevista, había sido transferida a Mérida.

Ahora bien, hasta la fecha, ninguno de los entes públicos ofreció el *feedback* que necesitaban en el ministerio para que ellos pudieran determinar los puestos que habían ocupado los aspirantes, si estos efectivamente habían sido contratados, cuántas

personas con discapacidad habían obtenido ese empleo. En consecuencia, no se conocen cuáles fueron los resultados de esa iniciativa.

Por esta razón, ahora la esperanza está en la creación de un portal. Di Zacom y Martínez confían en que a través de esta herramienta, se podrá tener un conocimiento de las empresas del sector público que han contratado personas con discapacidad. Asimismo, ellos colocarán continuamente las ofertas de estudiantes. Pero, para que esto funcione, necesitan que los organismos públicos muestren la experiencia en el portal. De lo contrario, no tendrán ningún tipo de seguimiento y el portal tendrá un destino similar al de la *Ventana Laboral*.

Pese a que no cuentan con los números, y mucho menos con el seguimiento correspondiente, quienes trabajan en estos departamentos no muestran signos de desistir en esta tarea. En varias oportunidades, la entrevista con el director Di Zacom y la coordinadora Martínez se pospuso para otro encuentro, ya que ambos se encontraban dictando los talleres de sensibilización.

Una ventaja de esperar por esos dos encuentros claves era el conocimiento sobre los resultados de los talleres efectuados durante el 2011. Martínez se mostraba satisfecha con las respuestas de los asistentes, pues si bien no realizan la inserción directamente, sino que hacen la intermediación (ofrecen los talleres y la información correspondiente) ya que trabajan de la mano con la Fundación Shaddai Gestión Humana, a través de ellos, conocen quienes se interesaron en incluir a personas con discapacidad.

De todos los organismos asistentes, Cadivi, el personal de Aeropuerto de Maiquetía y el Cicpc, fueron, de acuerdo a la información suministrada por Martínez, quienes se interesaron en talleres de sensibilización para el personal. “Hemos ido poco a poco, hemos tenido experiencias exitosas, y yo creo que esa es la manera”, afirmaba.

La coordinación de Inserción Socio Productiva del Mppeu no es la única que planea construir un portal, ya que el Conapdis también tiene contemplado la elaboración de uno. Mery Vielma indicaba que a través de esa herramienta no sólo buscan un registro de las personas que buscan empleo (profesionales y no

profesionales) sino que también esperan llevar un registro de las personas con discapacidad para mantener una data más actualizada.

Aunque en el ministerio no tenían información sobre esta propuesta del Conapdis, Gladys Martínez expresaba que podían trabajar de la mano con el ente rector en materia de discapacidad para manejar esa información. Hacía hincapié en que no desean abanderarse con las propuestas, ya que la idea era articular los planes a través de la tecnología para tener un conocimiento más acertado sobre la población con discapacidad que aspira al campo laboral, no sólo egresados sino los que no han culminado sus estudios. Sin embargo, aclaraba que algunos puntos deben trabajarse por separado. “Nosotros estamos haciendo un pedacito que es la inserción socio productiva (...), pero desde el punto de vista de estudiantes universitarios, lo manejamos desde aquí porque si no, se nos enreda la cosa”, acotaba.

Esclarecer las dudas

El portal es un tema en el que los entes involucrados deberán establecer un acuerdo para obtener la información necesaria y llevar un control, tanto de los egresados universitarios como de los no egresados. Los resultados de éste no pueden ser medidos en esta investigación.

Las autoridades del Ministerio del Poder Popular para la Educación Universitaria tampoco pudieron establecer el impacto de lo que han denominado “emprendimiento socio productivo”. De acuerdo a Gladys Martínez, se trata de algo muy nuevo, por lo que todavía no manejan solicitudes de personas con discapacidad. Sin embargo, tanto Martínez como Di Zacomo encontraban en este plan una buena oportunidad para personas con discapacidad. Un optimismo que también se podía percibir en el encuentro con Araujo, quien confía en este emprendimiento.

Di Zacomo explicaba que este emprendimiento se puede materializar en pequeñas y medianas empresas. Considera que es un punto importante porque el Estado no puede absorber toda la cantidad de empleos. “La sociedad misma debe ir

desarrollando un conjunto de recursos y acciones que le permitan equilibrar la producción de las necesidades que la misma sociedad tiene”, afirmaba.

Sin embargo, cuando se analiza la explicación no sólo de Di Zacom, sino de otros funcionarios que hablan de este emprendimiento (como Gladys Martínez o Edgar Araujo) se puede afirmar que el mismo no es del todo nuevo. En el caso de las personas con discapacidad, si se trata de pequeñas y medianas empresas, en el pasado se tiene una experiencia: el Centro Profesional para Sordos. Como ya se indicó, este centro nació por la iniciativa de personas sordas para personas sordas. Allí, ellos tenían la oportunidad de formarse y trabajar. No tenían un título universitario, pero esto no fue un obstáculo para su desenvolvimiento.

Ahora bien, ese centro cerró en el año 2005. Se conoce, por la entrevista con el ex presidente de Conapi, Lenin Molina, otras propuestas como los cursos del INCE para que las personas con discapacidad se formaran. Pero, si no se tiene un seguimiento de las personas con discapacidad que han culminado una carrera, si no se cuenta con estadísticas de este sector que se encuentren trabajando y no cuentan con un título universitario, tampoco se puede afirmar si un título o unos cursos en determinadas áreas, garanticen que la persona pueda conseguir un empleo.

A este respecto, la Fundación *Trust for the Americas* (Fundación para las Américas) ha realizado un seguimiento de las personas con discapacidad que han accedido a los centros Poeta. David Rojas, director de Desarrollo de Negocios y Mercadeo de dicho ente, ofrecía un balance de la situación en el país: “En el caso de Poeta accesible, en Venezuela hemos capacitado a 1.930 personas y se han insertado a 296. En este momento se han beneficiado de la comunidad 10.772 personas”. Asimismo, Rojas compartió el estudio efectuado por la fundación en la región que abarca a las personas formadas en los centros, claro ésta, éstas no obtienen un título universitario, sino que se forman tomando como base el “currículo de alfabetización y potencial ilimitado de Microsoft”.

Números o personas

“Tú me hiciste recordar”, comenzaba a decir Nelson Carrero para ilustrar una anécdota en la que ellos (como Sistema Metropolitano) buscaban incorporar personas con discapacidad en el Hotel Lido, en Chacao. Allí, la encargada de Recursos Humanos le planteaba su sorpresa al tener candidatos que contaban con 35 años y no habían trabajado. “Y claro, yo le explicaba que eso es algo natural, si a la persona con discapacidad no se le había dado oportunidad para que tuviera un empleo, pues entonces nunca había trabajado”, indicaba Carrero.

Aunque ahora funcionan como consejo y no tienen el apoyo que poseían antes, en el Consejo Metropolitano para las Personas con Discapacidad continúan asesorando a algunas empresas en el tema de la inserción laboral. Así, éstas podrán cumplir con el 5%.

No son los únicos que hacen mención a este porcentaje. Precisamente por ser una exigencia legal, todos los funcionarios consultados apuntan al artículo 28. Para el cumplimiento de esta normativa legal, la mayoría tiene su norte en la formación, bien sea universitaria, o en cursos de algún oficio, de la persona. Sin embargo, un aspecto que también influye en la inserción laboral, por lo menos en Venezuela, no se ha mencionado: la cantidad de personas con discapacidad en el país y el porcentaje de empleados que deben tener las empresas.

“Yo no estoy de acuerdo con el 5 % porque eso es un exceso. No hay una población capaz de ocupar el 5%”, afirmaba el ex presidente del Conapi, Lenin Molina. Aunque, como el mismo apuntó, la Organización Mundial de la Salud asegura que el 15% de la población tiene discapacidad, es decir, que en Venezuela serían 4 millones y medio de personas, Molina formulaba otras interrogantes que iban más allá de la población con discapacidad en este país. “De esa cantidad, cuántos son mayores de 60 años, cuántos son menores de 15, cuántos, entre 15 y 60 años, son personas encamadas que no tienen posibilidad alguna de ejercer ningún tipo de actividad social”, expresaba.

Molina era firme con su desacuerdo, al punto de perder un poco la calma que llevaba en su discurso. “Es una cuestión absurda y sin ningún sentido”, era la conclusión que emitía con respecto a ese punto. Sin embargo, para el ahora presidente del Conapdis, Edgar Araujo, ese porcentaje puede cumplirse, ya que a su juicio, todo radica en “una cuestión de voluntad”.

Raymundo Flores, funcionario del Ministerio del Poder Popular para el Trabajo, también coincide con Araujo. Aunque no tiene estadísticas para fundamentar esta posición, aseguraba que existen personas con discapacidad que buscan trabajo. El problema está, a su juicio, en que muchas personas de este grupo poblacional no han tenido la formación adecuada y, aquellos que sí han tenido la oportunidad de formarse como profesionales, no tienen oportunidad porque las empresas no se lo permiten.

La ausencia de números que reflejen cuántas personas están en capacidad de trabajar, impide afirmar si el artículo 28 está ajustado a la realidad o exige un porcentaje que no está acorde con la población que tiene discapacidad en Venezuela.

Si se toman los resultados del censo efectuado por el Instituto Nacional de Estadísticas de Venezuela en el 2001, las personas con discapacidad representaban el 3,9% de la población venezolana (907.693 personas). El nuevo censo, efectuado en 2011 podría esclarecer el panorama, pero los resultados concernientes a las personas con discapacidad todavía no han sido publicados y, de ser un número elevado, debe considerarse el análisis de Molina.

Ahora bien, tener un 3,9% de la población con dificultades para acceder al trabajo es motivo de preocupación para cualquier Estado. Cuando se toma en consideración que, de acuerdo al Informe Mundial sobre la Discapacidad, se tiene que esta condición está asociada a la pobreza, en parte porque las personas tienen menos oportunidades de optar por un trabajo y, cuando lo obtienen, se enfrentan a mayores gastos, en comparación a las personas sin discapacidad (Organización Mundial de la Salud, 2011), el panorama se torna un tanto complejo.

Y, de no enfrentar problemas económicos aparece entonces otra interrogante ¿No tienen el derecho de trabajar? Pues si se desea ser un poco más minucioso y se

quiere profundizar en la raíz del problema, podría cuestionarse que todo aquel que tiene discapacidad pero cuenta con una familia que puede costear todos los gastos no está en la obligación de formar parte del mundo laboral. Después de todo, no necesitan ganar dinero para tener una vida cómoda.

¿Qué pasa cuando ya no se trata sólo de números que no concuerdan o de una situación que los hace más vulnerables o no a la pobreza? Podría responderse con un elemento sencillo: el derecho que les corresponde como a cualquier otro ciudadano. A este respecto, Ospina (2010) señala en su trabajo que:

Independientemente del modelo de justicia que se adopte en una sociedad democrática, el contenido axiológico del mismo sólo reivindicará el valor de igualdad si es incluyente, esto es, si recoge dentro de sus formulaciones tanto las aspiraciones de la sociedad en general como las pretensiones de moralidad de los grupos minoritarios. (p. 51).

Ciertamente, se tiene el apoyo de la Ley y también se encuentran algunas iniciativas privadas como la empresa Creando Independencia Consultores, la Fundación Shaddai Gestión Humana o el trabajo de intermediación laboral que realiza la Asociación Civil Buena Voluntad. En cada una de ellas sus promotores se cuestionaron cómo podían garantizar una real inclusión para las personas con discapacidad. Pero, ¿esto es suficiente? ¿Todos pueden ingresar a través de estos programas? ¿Todos pueden postularse con el simple amparo de la ley?

CAPÍTULO III

Un compañero de trabajo diferente

Una persona con discapacidad que accede a un puesto laboral no es sólo un empleado más que tiene la empresa para cumplir con un porcentaje que exige la ley. Es un trabajador que, al igual que sus compañeros, goza de los mismos derechos y deberes, pero que debe superar una serie de elementos que la sociedad agrega a su condición.

“Tú puedes no saber algo, pero si tienes la disposición de aprender e intentarlo creo que ahí la cosa mejora muchísimo. La barrera más grande es la actitudinal”, decía Francis Muñoz, funcionaria del Programa de Atención en salud para las Personas con Discapacidad (Pasdis). Quizás lo que la lleva a emitir esa afirmación no se debe sólo a su trabajo en este programa, sino al hecho de toparse, en ocasiones, con barreras que no se pueden tocar, pero se pueden sentir: las sociales. Más allá de la obligación que impone la ley, subyace la aceptación de las diferencias, para lo que no existe una única fórmula mágica. “Que un saco de cemento pueda construir una rampa es algo material. Ahora, convencer a la persona que hay que comprar un saco de cemento para construir una rampa, es más complicado”, agregaba Muñoz, para ejemplificar su punto.

No se trata de vender la palabra “discapacidad” para luego presentar a la persona o postularlo para cumplir con un porcentaje, olvidando su experiencia o sus ansias de adquirir conocimientos como cualquier otro venezolano que, simplemente, puede tener el deseo de levantarse muy temprano para trabajar.

Ahora bien, ¿todas las personas tienen las mismas dificultades? ¿Algunos grupos pueden encontrar una mayor discriminación? La respuesta no resulta tan fácil de encontrar, ni siquiera en los especialistas en el tema.

Diferentes visiones

“Tú sabes que el caso más difícil de insertar son las personas con discapacidad visual que no tengan un oficio definido”, decía con mucha seguridad Nelson Carrero, coordinador de Inserción Laboral en el Consejo Metropolitano para Personas con Discapacidad. Afirmaba que en las empresas sienten una especie de temor. “Piensan que tratar con personas con discapacidad visual requiere de cierta preparación”, agregaba. Él tiene discapacidad visual.

Gloria Peniza (presidenta de la Fundación Mevorah Florentín), Otto Tovar (presidente de la Sociedad Amigos de los Ciegos), Juan Laya (presidente de la Asociación de Ciegos de Venezuela), también coincidirían en este punto. Todos tienen discapacidad visual.

Sin embargo, Carmen Elena Sucre, directora de la empresa Creando Independencia Consultores, afirmaba que las personas que pueden toparse con más obstáculos son aquellas que poseen una discapacidad motora o visual. En el primer caso, la licenciada en Educación indicó que esto ocurre por problemas de accesibilidad en las instituciones, y en el segundo, por la tecnología que requieren las personas con una discapacidad visual. En ninguno de los dos casos hace mención a barreras sociales.

Cuando se le consulta a Eilin Silva, miembro de la coordinación de Inserción Socio Laboral del Conapdis, pese a que forma parte del grupo de personas con discapacidad visual, afirmaba que ellos no encontraban mayores inconvenientes. Nuevamente, como en las otras preguntas, se mostraba directa. “No, de hecho, la persona con discapacidad visual es la más contratada. La persona con discapacidad físico motora es la que tiene más barreras porque las empresas no manejan bien la accesibilidad”, decía y añadía que las personas con paraplejia o cuadriplejia son las que encuentran más obstáculos, mientras que las personas con discapacidad auditiva son las que han reportado mayores problemas de permanencia en un trabajo.

Yuliana Carreño, presidenta de la Asociación de Sordos de Caracas y Cira Moran, coordinadora de lengua de señas venezolanas de la Federación Venezolana de Sordos, hacían mención a este punto señalado por Silva. Ambas tienen discapacidad auditiva. Moran afirmaba que la mayoría de los jóvenes sordos tienen problemas de autoestima y no permanecen mucho tiempo en un trabajo, ya que no entienden que al principio deben ganar poco, como cualquier otro trabajador.

Pero, cuando Carmen Elena Sucre debía comentar sobre los casos de inclusión que la consultora ha realizado, ofrecía otro punto de vista sobre las personas sordas. “Hemos tenido casos de personas con discapacidad auditiva que tienen un año y los ascendieron”, comentaba la especialista.

Aunque todas las personas consultadas tienen la potestad para estimar quienes tienen mayores problemas para ingresar y permanecer en un puesto de trabajo, no se pueden realizar mayores aseveraciones, ya que no se cuenta ni con estadísticas, ni con estudios que reflejen si existe mayor discriminación hacia un grupo de personas con una discapacidad en específico. Pero una de las primeras conclusiones que puede obtenerse de las mismas, es que no es un tema que radique únicamente en las barreras que imponga el otro.

Postular a la persona

“Nosotros postulamos a la persona, no a la discapacidad”, decía Omayerling Monasterios. La directora de la Fundación Shaddai Gestión Humana tenía la oportunidad de hablar ante un grupo considerable de representantes de recursos humanos de los ministerios y entes adscritos que se encontraban en una de las aulas de la Universidad Nacional Experimental de las Fuerzas Armadas (Unefa). Ellos formaban parte del grupo que había asistido a la primera parte de la actividad (Tercer Evento Integrado “Plan de Inserción Laboral Universitaria” (PILU), dirigido a los Ministerios y Entes Adscritos), promovida por el Ministerio del Poder Popular para la Educación Universitaria. Era el primer grupo (se había establecido un día para cada

uno) que asistía al taller “Inserción Socio – Laboral de Personas con Discapacidad: Modelo de Gestión Humana”.

Los participantes, quienes se desempeñaban en el área de recursos humanos, realizaban diferentes preguntas. Algunos se inquietaban por la asignación de responsabilidades a las personas con discapacidad. Otros, se inclinaban por conocer un poco más sobre la influencia de la ley en la captación de nuevos trabajadores. Monasterios respondía a todas las inquietudes, ya que la idea era sensibilizar y formar a quienes tienen bajo su responsabilidad el ingreso de personal en el sector público. Asimismo, hacía hincapié en cómo deben ser los entornos accesibles.

En medio de unos meses de mucha actividad, la directora de la fundación respondió a las interrogantes del trabajo a través de un correo electrónico. Con relación a los resultados de la serie de talleres que realizaron junto al Mppeu, Monasterios aclaraba que ellos se encargan de “llevar la formación a los entornos socio laborales (equipos de trabajadores y trabajadoras), específicamente en áreas relacionadas con la definición y paradigmas de la discapacidad”. Es decir, realizan la parte de concientización e información. Gladys Martínez también hacía referencia a esta unión, ya que la fundación recibe currículos de personas con discapacidad y los remiten a la Coordinación de Inserción Socio Productiva del Ministerio. “Nosotros los publicamos. Eso es una oferta nacional. (...) la idea de nosotros es ir más allá de la colocación”, explicaba la funcionaria.

La Fundación Shaddai Gestión Humana no sólo tiene un enlace con el sector público, ya que los currículos que reciben también los remiten a empresas del sector privado. Esto no lo explicó la directora de la fundación, sino que se pudo conocer en el evento “De la mano con la tolerancia”, realizado el pasado mes de noviembre de 2011, en el Auditorio de la Facultad de Humanidades y Educación de la Universidad Central de Venezuela.

Dicho evento fue organizado por la Comisión de Apoyo al Estudiante con Discapacidad de la Escuela de Bibliotecología y Archivología (Caedeba), que funciona en esa institución de educación superior. Una de las ponencias correspondía a un licenciado en Economía que, luego de adquirir una discapacidad motora, acudió

a la fundación y logró un puesto acorde con su formación profesional en una empresa del sector privado, ya que al tocar las puertas del sector público conseguía trabajos no ajustados a su currículum.

La Asociación Civil Buena Voluntad también realiza un proceso de intermediación laboral. Pero en este caso, las personas son formadas en un programa que tiene el ente. Caroline Ruíz, gerente general, explicaba que cuentan con un equipo multidisciplinario que se encarga del adiestramiento del futuro trabajador, donde participa una terapeuta ocupacional, una psicóloga y una terapeuta de lenguaje. Aunado a esto, se encuentran los diferentes talleres en los cuales puede ingresar la persona para prepararse laboralmente.

Como señaló Ruíz, el proceso puede durar entre tres meses y un año y medio, y luego de esas clases el aprendiz pasa a ser un trabajador, ya que la asociación establece un contacto previo con las empresas, y realiza charlas de concientización al personal que compartirá con la persona con discapacidad. “Microsoft de Venezuela, Panasonic, Centro Médico Docente la Trinidad, L’oreal, Cines Unidos, Ovejita, etcétera. Tenemos infinidad de empresas”, añadía la gerente sobre los contactos que ya posee la asociación para realizar la inclusión laboral.

En el caso de Creando Independencia Consultores, Carmen Elena Sucre, una de las directoras, indicaba que hasta la fecha trabajan sólo con empresas del sector privado, pero aclaraba que mantienen relación con el Conapdis. Asimismo, expresaba que tienen toda la disposición de trabajar de la mano con instituciones del sector público, si estos lo requieren.

La forma de trabajar podría considerarse que es similar a la Fundación Shaddai Gestión Humana, ya que también cuentan con un banco de datos de personas que están en la búsqueda de algún empleo. Sucre indicaba que las empresas los llaman para solicitar currículos de personas que cumplan con determinado perfil. Creando Independencia Consultores remite los papeles de personas que cumplan con esas exigencias. El tipo de discapacidad se toma en cuenta si la empresa solicitante les indica que todavía no han trabajado en la accesibilidad.

Aunado a esa conexión, esta empresa se encarga de realizar charlas a los compañeros de trabajo que tendrá esa persona. “Para que pierdan el miedo y abran un poquito la mente, porque generalmente creen que es un trabajo más que van a tener, un obstáculo. Entonces le damos las charlas de concientización”, añadía Sucre.

Una de las personas que accedió a un puesto de trabajo, a través de Creando Independencia Consultores, fue José Briceño. No conocía esta consultora hasta que, a inicios del año pasado (2011), una compañera de un curso le comentó sobre ella. Él ofreció su número de contacto y recibió una llamada para una entrevista.

Carmen Elena Sucre conversó con él y lo postuló para una cita en la empresa Kraft. Tras varias semanas no fue seleccionado para el cargo. Pero no tuvo palabras de desaliento. “Quédate tranquilo que yo no me voy a olvidar de ti”, dijo Briceño al citar las palabras que le dirigió Sucre en ese momento. Y en efecto no se olvidó de él, ya que, semanas más tarde, lo invitó a un diplomado en la Asociación de Amigos de Padres y Niños Excepcionales (Avepane). Vanessa Montilla participaba en ese diplomado. Ella representaba a Mapfre La Seguridad y, luego de escuchar la historia de José, le planteó la posibilidad de conocer a esta empresa.

Un proyecto de inclusión

“Cuando tienes la experiencia directa de trabajar con estos empleados te das cuenta que es un tema que va mucho más allá”, explicaba Vanessa Montilla, quien se desempeña como psicóloga en Mapfre. Ella fue una de las encargadas de trabajar en el proyecto de inclusión de personas con discapacidad en esta empresa. Aunque reconoce que en principio fue un tema de cumplir la ley, el proyecto avanzó y marcó, a su juicio, “un antes y un después”.

“Proyecto de Inclusión Laboral de Personas con Discapacidad” era el nombre de la guía que Montilla tenía a su lado al momento de la entrevista. Se mostraba entusiasmada con la idea de explicar todo el proceso que realizaron para lograr una verdadera inclusión. Afirmaba que fue un aprendizaje constante, ya que la inclusión no llegó con el sólo hecho de capacitar al personal de recursos humanos en el tema de

la ley, sino que tuvieron que evaluar la infraestructura, reconocer si ya tenían a personas con discapacidad, realizar encuestas a los trabajadores para evaluar cómo entendían el tema de la discapacidad, efectuar charlas de concientización y examinar cómo era la interacción de estos nuevos empleados que ganaba la empresa.

De acuerdo a la explicación ofrecida por la psicóloga industrial Fátima Fernández el proceso llevado a cabo en esta empresa puede ser catalogado como un proceso real de inclusión, ya que se realizaron las acciones correspondientes para sensibilizar al personal, así como un adecuado seguimiento de los trabajadores.

En el transcurso de ese proceso, Montilla señalaba que la empresa creó una unidad de digitalización, que anteriormente se encontraba bajo la responsabilidad de un proveedor externo. Allí se crearon seis cargos. Tres de ellos se destinaron a personas con discapacidad. “Excelentes las tres, todavía las conservamos dentro de la empresa, pero todos en digitalización. Allí nos dimos cuenta del error, porque estamos sectorizando la discapacidad”, indicaba Montilla, al tiempo de señalar que esa equivocación fue detectada a los pocos meses y actuaron sobre el asunto, destinando a una de las personas con discapacidad a otro departamento, y distribuyendo a los nuevos ingresos en diferentes departamentos.

“La receptividad en el departamento donde yo estoy ha sido maravillosa. No puedo decir que es una empresa renuente con las personas con discapacidad”, afirmaba José Briceño. Él es una de las personas que se encuentra en el departamento al que hace mención la psicóloga de Mapfre.

Su supervisor directo, José Gregorio Montilla, asistió a una de las charlas a las que hizo referencia la psicóloga. Por esta razón, aunque no había trabajado antes con personas con discapacidad, explicaba que no tiene preferencias en las asignaciones de ninguno de los trabajadores a su cargo, salvo algunas acotaciones que pueda recibir de recursos humanos sobre alguna tarea que pueda dificultársele a la persona.

José Gregorio Montilla no sólo recibió las charlas de sensibilización, sino que participó en uno de los cursos de lengua de señas venezolana que dictó la empresa a los trabajadores, ya que le interesaba comunicarse mejor con dos de las personas que tiene bajo su responsabilidad. Ambas son jóvenes que tienen discapacidad auditiva.

Una de esas jóvenes fue presentada por Vanessa Montilla, quien no sólo ofreció el contacto del supervisor de José. La psicóloga también se acercó al puesto de Mary Abreu Escobar para comentarle que una estudiante se encontraba realizando una tesis sobre personas con discapacidad. Le hablaba de frente y modulaba muy bien cada una de sus palabras. Pese a que no conocía a quien sería su interlocutora, Abreu no tuvo problemas, no sólo en contestar a varias interrogantes en ese momento, sino a ofrecer una entrevista posterior, en una de sus horas de almuerzo.

Mary Abreu Escobar es compañera de José Briceño y, por lo tanto, forma parte del equipo que coordina José Gregorio Montilla. Tiene hipoacusia, por lo que no puede oír bien los sonidos, pero puede hablar y leer los labios. También realizó el curso de lengua de señas en Mapfre. Pero su dominio de esta lengua ha sido mayor gracias a su compañera Adriani, quien tiene sordera y le ha enseñado más señas. Esta compañía la ha llevado a convertirse en “la intérprete” de Adriani, como señalaron sus compañeros.

Ha establecido una amistad con Adriani. Asimismo, afirmaba tener buenas relaciones con todo el equipo. Su puesto daba fe de ello, ya que estaba lleno de globos rosados el día de la entrevista. Vanessa Montilla explicaba, antes de llegar al lugar, que Escobar se encontraba de cumpleaños. Pero, como en toda relación, Abreu hablaba de lo que exigen las personas con discapacidad auditiva en Mapfre, y en cualquier empresa. “Nosotros pedimos mucho respeto, somos bien delicados en eso”, aseguraba, al tiempo de acotar que allí sentían ese respeto. Se mostraba decidida cuando hacía esta observación, sin incomodarle que esta primera entrevista se realizara cerca de sus compañeros de trabajo.

No es la única persona en apuntar al “respeto”, ya que José Gregorio Montilla también hablaba de esto. “En el caso de personas con discapacidad auditiva, si bien no pueden oír, son muy susceptibles y hay que saber tratarlos para que no se sientan discriminados”, reconocía.

Con respecto a algunos de los trabajos asignados a los empleados con discapacidad que comenzaba a incluir la empresa, Vanessa Montilla explicaba que en el momento de elaborar el proyecto de inclusión, se plantearon que esa unidad de

digitalización debía contemplar cargos adecuados. “Entiéndase puestos donde las tareas no fueran demasiado complicadas, tampoco demasiado rutinarias”, indicó la psicóloga, quien añadía que el punto de abrir vacantes en ese departamento era para ofrecer oportunidades de desarrollo dentro de la institución.

Como ella misma señaló, se percataron que no todos podían permanecer en una unidad, separados del resto de las personas sin discapacidad, por lo que algunas personas se pasaron a otros departamentos. Adriani, Mary y José permanecen allí. Adriani está en la búsqueda de ingresar a una institución de educación superior; Mary estudia Administración de Recursos Humanos en un tecnológico; y José estudia bachillerato en un parasistema.

Mary Abreu Escobar planea terminar sus estudios y continuar en la compañía. Si bien afirma sentir el respeto que exige, no goza de tratos especiales. Para el momento de la segunda entrevista, explicaba que debe cumplir las normas como cualquier otro trabajador. Si debe estudiar, lo hace durante su hora de almuerzo.

También se mostraba franca con su relación con José Briceño, quien tiene una discapacidad diferente a la de ella. Por esta razón, confesaba sentirse más a gusto con Adriani porque ambas tienen discapacidad auditiva. Aún así, afirmaba que no dudado en indicarle a José qué cosas debe mejorar dentro del departamento. Éste no sabe usar una computadora, por lo que sólo puede realizar el empaquetado. Cosa en lo que Abreu insiste que debe aprender. “Claro que yo lo entiendo, porque él pasó mucho tiempo en el hospital”, señaló. Y en efecto, fue así.

En espera de oportunidades

“Si no tienes experiencia es porque no tienes oportunidad, y si no tienes oportunidad es porque no tienes experiencia. Yo llevaba mi currículum, pero claro, si yo me siento y pongo las muletas, ¿qué me ves tú, primero?”. José Briceño sabía que la respuesta no sería fácil de decir. Por eso, volvió a insistir y dijo: “¿Cuándo tú llegaste qué fue lo primero que viste?”.

Él conocía la respuesta, ya que el primer contacto establecido con su interlocutora fue telefónico. Había accedido a ofrecer la entrevista y se acordó un punto de encuentro, al que él llegó con tres horas de antelación para evitar retrasos por el tráfico o cualquier otra eventualidad. Quien había facilitado su número de teléfono ya había explicado que él tenía discapacidad motora. Él sabía el propósito del trabajo. Aún así, una respuesta simple, pero superficial, resultaba difícil de decir: “las muletas”.

Su pregunta fue la respuesta a otra pregunta. Con ella decía el por qué pasó cuatro años sin conseguir trabajo. “Entonces, lo primero que ellos veían eran las muletas, no los cursos. O me decían ¿qué te pasó? Ya cuando me decían `qué paso´, no están hablando conmigo, están hablando con ellas”, decía, al tiempo que señalaba las muletas que se encontraban a su lado.

José Briceño tiene una discapacidad motora de la que habla sin problemas. Explicaba que nació con una espina bífida cerrada de consistencia dura, por la cual tuvo que someterse a 38 intervenciones quirúrgicas desde los dos meses hasta los 24 años. Durante ese tiempo, aprendió lo que otros asimilan en edades avanzadas: vivir lejos de su familia. Pero no porque estos se encontraran en otra ciudad, sino porque debía permanecer internado en el Hospital San Juan de Dios. Allí aprendió a leer y escribir.

A sus 42 años, afirmaba tener 79 cursos. “Electrónica, carpintería, jardinería, plomería, tapicería, sastrería. Todo lo que termina en `ería”, explicaba con un humor que cambiaba al hablar del rechazo que muchas veces percibía cuando intentaba acceder a un trabajo formal.

Briceño indicaba que había trabajado en una cadena de comida rápida de la que se retiró por la cantidad de trabajo que, a su juicio, era muy grande en comparación con el sueldo recibido. Se enorgullecía de sus cursos y del trabajo que, actualmente, realiza en Mapfre. “Ahorita estoy en rearmado que es volver a colocar el documento como estaba”, explicaba. Sin embargo, no hace mención al elemento que después fue apuntado por su compañera, Mary Abre Escobar, quien le sugirió que

realizará un curso de computación para que se equiparara con las actividades de sus otros compañeros.

A este respecto, Vanessa Montilla explicaba a qué se debe la permanencia de José dentro de ese departamento. “José se mantiene dentro de digitalización, porque tiene un problema importante para movilizarse. Evidente, porque tiene espina bífida, y bueno digitalización está ubicada en la entrada de la empresa a mano derecha, en planta baja”, indicó.

Ahora bien, no todas las personas ingresan a través de empresas como Creando Independencia Consultores o la Fundación Shaddai Gestión Humana. Tampoco todas llegan a un ambiente laboral en el que se han realizado programas de sensibilización y evaluación de accesibilidad. Así como no se puede colocar una etiqueta para las personas por su discapacidad, tampoco se puede establecer que todas optan por las mismas vías para ganar espacios en el campo laboral.

Tocar las puertas

“Nada, envié mi currículo. Ellos estaban, en algún momento, con el tema de la inclusión laboral y fuimos seleccionados algunos”, decía la abogada Ydakzue Perdomo, quien trabaja en el Departamento de Contribuyente Especial, en el Servicio Nacional Integrado de Administración Aduanera y Tributaria, Seniat. Ella ingresó a este ente en el año 2007, precisamente unos meses después de aprobarse la Ley. Su proceso de inserción fue similar al de cualquier otro trabajador: ingresó sus papeles, asistió a una entrevista y, posteriormente, fue asignada al departamento.

Jenny Contreras sería la supervisora de Ydakzue. Ante la llegada de una nueva integrante del equipo confesó que tenía muchas dudas, ya que no había trabajado con una persona con discapacidad. El ente no había suministrado ningún taller de sensibilización o alguna charla informativa sobre este tema. Son dos elementos que, a juicio de la psicóloga industrial Fátima Fernández, son importantes para el ambiente laboral en el que ingresará una persona con discapacidad.

Ahora bien, ese desconocimiento se disipó con el trabajo realizado por Ydakzue, y las oportunidades que ese equipo no sólo le ofreció a ella, sino a sí mismo, al permitirse comprender lo que representa la discapacidad en el campo laboral. Esto no es una conclusión que se obtiene luego de observar la interacción entre los trabajadores de ese departamento, sino de algo que los especialistas no pueden determinar: sus propias vivencias.

“Yo veo que ella es una muchacha muy despierta. Entonces, eso a mí me ha enseñado. Viene otra persona con discapacidad y le digo: `tienes que trabajar y despertarte como lo ha hecho ella”, sostuvo Jenny Contreras, quien añadía que el equipo ha aprendido cuáles son los apoyos que puede necesitar Ydakzue, sin llegar a “agobiarla”.

Dos años después del ingreso de Ydakzue y otras personas con discapacidad, el Seniat creó el “Programa de incorporación de personas con discapacidad”. Cibell Núñez y Sheryl Cano son las encargadas de dirigirlo. No estuvieron en la creación de este departamento, pero ya tienen poco más de un año recibiendo currículos de personas con discapacidad y realizando algunas actividades. “Los talleres de sensibilización no se pueden dejar a un lado hasta que no se alcance la concientización (...) eso no se puede descuidar ni aquí, ni en ninguna institución”, afirmaba Sheryl Cano.

Durante la entrevista, ambas complementaban cada una de las respuestas, como en una conversación en la que todos los participantes ya se conocen. Aunque ambas se encargan de evaluar las capacidades de los postulantes, para luego remitir los currículos al departamento de Carrera Tributaria (otra división de Recursos Humanos) donde hacen la selección final, reconocen que toda institución debe contar con las condiciones apropiadas. “La idea es que incorpores a las personas y que les brindes las herramientas (...) que no se queden en incorporación para cumplir el 5% porque me multan”, sostenía Cibell Núñez.

Aunque tienen este departamento para el ingreso de personal con algún tipo de discapacidad, ambas aclaraban que esto no implica privilegios. Sheryl Cano hacía hincapié en este punto. A diferencia de su compañera, que está culminando sus

estudios en la Escuela de Trabajo Social de la Universidad Central de Venezuela, ella ya es licenciada en Trabajo Social. Tuvo que ingresar su currículum y esperar por la entrevista. Cano conoce el proceso para que ingresen personas con discapacidad, no sólo por su experiencia en ese departamento sino porque, al igual que Ydakzue Perdomo, ella tiene una limitante visual.

Tanto Cano como Perdomo tienen muchos puntos en común. Ambas habían desempeñado otros trabajos antes de ingresar al Seniat, son profesionales, y no llegaron al ente con un proyecto que facilitara su inclusión en el nuevo ambiente laboral, sino que tocaron las puertas, se valieron de sus competencias y de la confianza que depositaron sus nuevos compañeros de trabajo.

Aprender a convivir

“No sé si te comentó Ydakzue, pero yo soy técnico de electrodomésticos y con eso me sustentaba, una lavadora por aquí, una licuadora, por allá y así”, decía José Gregorio Ortigoza. De esta forma explicaba cómo había sido su experiencia laboral antes de llegar a Net Uno (empresa en la que trabaja actualmente). Aunque no posee un título universitario, afirmaba que las nociones para reparar este tipo de equipos la obtuvo en uno de los cursos que realizó en el INCE.

Ydakzue Perdomo ya había explicado estas habilidades de su amigo. De hecho, cuando supo que otro de los entrevistados sería Ortigoza, comentaba, entre risas: “Dile que tu grabadora está mala, para que veas como la repara”. Y aunque podría pensarse que la discapacidad visual de Ortigoza puede dificultar la ejecución de este tipo de tareas, él afirmaba que lo que debe aplicarse es el orden. “Sacas seis tornillos y esos seis tornillos tienen que estar allí. Sacas una pieza, y sabes que esa pieza está allí. Ahora, si tú empiezas a desarmar desordenadamente te va a faltar un tornillo”, indicó.

Ortigoza comentaba que lo llamaron para una entrevista de trabajo en la citada compañía. El encuentro se realizó y, aunque el ingreso se tenía pautado para diciembre de 2008, por adaptaciones a los equipos, esto se efectuó el 19 de febrero de 2009.

Pese a que siempre tenía algún trabajo de reparación, afirmaba que estaba interesado en ingresar en Net Uno. Durante la espera, Ortigoza aseguraba que no dejó de insistir. Explicaba que esperaba varias semanas y, si no tenía respuesta, llamaba. De hecho, recomienda a quienes tengan una discapacidad, y quieran trabajar, que no dejen de hacerlo. Su perseverancia tuvo frutos, ya que él, junto a otro compañero con discapacidad ingresó a Net Uno.

En su caso, la empresa tampoco contaba con un proyecto de inclusión laboral para personas con discapacidad. Sin embargo, Jhony Chirinos, supervisor de Ortigoza (para el momento de la entrevista) afirmaba que el equipo inicial recibió una charla de sensibilización, antes del ingreso de José a la compañía.

Pero, desde el año 2009 hasta el 2011 no se han hecho otras actividades de este tipo. Jonathan Gómez, analista de recursos humanos en Net Uno, indicó que no se efectúan charlas ya que, para la empresa, las personas con discapacidad son trabajadores como cualquier otro. Gómez no estuvo para el momento en el que ingresó Ortigoza, por eso no hace mención a las charlas. Sin embargo, como lleva la parte de reclutamiento de personal, asegura que el proceso de selección es igual al de personas sin discapacidad. En este sentido, a diferencia del Seniat, en Net Uno no se desarrolló un programa de inserción o inclusión para personas con discapacidad.

Aunque Eilin Silva, miembro de la coordinación de Inserción Socio Laboral del Conapdis, explicaba que la ausencia de talleres de sensibilización podría ser un motivo de problemas en el ambiente laboral para las personas con discapacidad, tanto en el caso de Ydakzue Perdomo, como en el de Sheryl Cano y José Ortigoza, la convivencia hizo la suplencia a los talleres de sensibilización.

Tal vez la clave está en un aspecto, algo sencillo. Para Cano se necesita la colaboración de la persona para que la llegada a un puesto laboral implique algo más que la sola obtención de un trabajo: “Yo puedo estar aquí como persona con

discapacidad, pero si yo no insisto en relacionarme con la gente, con los que están a mi alrededor, yo paso a ser una computadora más”.

Cibel Núñez coincidía en este punto con su compañera. “Hay unos casitos [*sic*] por allí”, fue un comentario que emitió, pero que sólo comprendió Sheryl Cano. No entró en detalles, pero insistía en que la inclusión se da cuando ambas partes trabajan en la convivencia. Ellas parecen ser un ejemplo de esto, ya que antes de iniciar la actividad hablaban sobre las asignaciones que habían tenido durante esas semanas, y se disculpaban por no ofrecer la entrevista antes. Aunque la espera no fue tan larga como lo fue para otras entrevistas.

Sheryl Cano no había comentado que tenía una deficiencia visual para ese momento. Núñez tampoco hizo mención a esta. Cuando tuvo que explicar algunos puntos relativos al papel que deben desempeñar algunas personas con discapacidad, fue que indicó que tenía una deficiencia visual, condición que no puede ser apreciada a primera vista.

La palanca

En el caso de Yurannis Villegas, la discapacidad es notoria, ya que posee una hemiplejía del lado izquierdo y, aunque no necesita el apoyo de muletas (como en el caso de José Briceño), ni de una silla de ruedas, el adormecimiento de su brazo y pierna izquierda implica una movilización diferente al de las personas que no tienen discapacidad. Si dicha limitante puede causarle alguna molestia al caminar es algo difícil de conocer a primera vista, ya que su mirada es fija. No refleja rechazo, pero tampoco demuestra sentir confianza hacia los demás.

Ofrecería su testimonio. Pero antes de hacerlo, se permitió realizar algunas aclaraciones sobre el trabajo. “No se dice persona con discapacidad. Se dice persona con capacidades reducidas”, advirtió. Ante su petición, la denominación empleada durante la conversación fue la sugerida, y al consultársele sobre esta posición explicaba que todos tenían algún tipo de capacidad, y “todos podían servir para algo”.

Pero como dice el refrán “la primera impresión no siempre es la que cuenta”, Yurannis Villegas no poseía un carácter tan fuerte. De hecho, aunque demostraba dureza, al hablar reflejaba el cansancio de muchos años de discriminación en los que su limitante tenía más peso que sus capacidades. Fue sincera al relatar su experiencia y, especialmente, en admitir cómo llegó a su actual trabajo, en el Ministerio del Poder Popular para las Comunas.

“La verdad verdadera, bueno... por palanca”, decía Villegas. Pero no se encontraba muy cómoda con sus palabras. No es para menos, si se considera que pasó nueve años esperando una oportunidad para desenvolverse como cualquier otro profesional. Al igual que José Briceño, Yurannis Villegas tiene una discapacidad motora. Pero si su limitante se hace a un lado y se observan sus capacidades, se encuentra a una Técnico Superior en Administración de Recursos Humanos que actualmente está estudiando para obtener la licenciatura en el Instituto Universitario de Tecnología del Oeste Mariscal Sucre (donde estudió, inicialmente, el T.S.U.). Asimismo, posee un diplomado en Atención al Cliente de la Universidad Simón Bolívar.

No entraba en detalles sobre la edad que tenía en cada etapa de su vida, pero reconocía que al entrar en el instituto tecnológico ya estaba cerca de cumplir los treinta años. Por esa razón, desde el momento del ingreso, buscaba trabajo. Pese a que ya había trabajado en un consultorio ginecológico y en una consultora de abogados, las puertas no se abrían. Pasaron cuatro años desde su graduación y tampoco conseguía trabajos. Al año siguiente decide ser madre y también se mantuvo desempleada. “Comencé a tocar puertas, ya con la herramienta [*currículo*]. Pero siempre había alguien que tenía mejor currículo, menos edad y más experiencia. No tenía discapacidad”, admitía.

Tomando en cuenta que, como ella señaló, no tenía la experiencia requerida en el área, quizás su ingreso a un trabajo formal no se retrasaba por su discapacidad, sino por las exigencias que posiblemente planteaban los cargos a los que se postulaba. Sin embargo, la psicóloga Fátima Fernández señalaba que en algunos casos, no se contrata a personas con discapacidad por la “concepción negativa histórica que existe,

en donde ven a la persona con discapacidad como una persona que no será productiva”.

Resulta un tanto irónico que Villegas tardara más tiempo en conseguir trabajo que José Briceño. No porque su discapacidad no amerite el apoyo de unas muletas, sino porque en el caso de Briceño, éste no contaba con estudios superiores. Villegas no sólo había realizado estudios de pregrado, sino que también realizó un diplomado.

Aún así, tuvo que recurrir a la influencia de otra persona para trabajar como cualquier otro venezolano. Posiblemente no es la única persona, sin importar que tenga o no la discapacidad, que haya recurrido a esta forma de ingreso. Esa “palanca” que le permitió su inserción, se dio gracias a la influencia de una vecina que, como ella afirmó, tenía un buen cargo. Ese ingreso, a su juicio, evitó que ella sufriera algún tipo de discriminación, ya que su currículó llegó de la mano de un ministro.

Ahora bien, el llegar gracias a la recomendación de otra persona no implica que el ambiente sea favorable. Aunque Villegas expresaba que en ese ente no tiene ningún tipo de discriminación, al hablar con una de sus compañeras se encuentra que esto no es así.

Roces en la oficina

Pese a que algunas personas son un poco cuidadosas al hablar sobre las relaciones que mantienen con sus compañeros de trabajo, Jenifer Omaña, quien también trabaja en el departamento de Recursos Humanos, no tenía problemas en reconocer que la convivencia no es del todo color de rosas. “Yo me la pasaba con ella para arriba y para abajo. Pero cierto tiempo, ya yo me fui distanciando porque a veces decía cosas que a mí no me gustaban”, reconocía.

Si bien en cualquier ambiente pueden existir roces y distanciamientos, en este caso, Omaña hizo mención a un punto en particular: la discapacidad. “Por lo menos la señora que va ahí [*señalaba el puesto situado a la derecha del puesto de Villegas*], siempre la está pateando, siempre la trata seria (...). Muchas personas, no sé por qué,

siempre menosprecian a las personas que son así con discapacidad, pero yo igualito la trato”, sostuvo.

Para la psicóloga Fátima Fernández, éste es un punto que debe ser detectado y tratado inmediatamente, en cualquier empresa. Aunque no podía profundizar en todos los pasos que se deben seguir, ofrecía un guía general. Explicaba que debe entrevistarse tanto al supervisor directo de la persona, como a los compañeros de trabajo y a la misma persona, para detectar la raíz del problema. “Si es la persona con discapacidad, indicarle la forma correcta y explicarle el problema, si el problema es producto del supervisor o compañeros de trabajo, se debe sensibilizar como estrategia de cambio de actitudes”, indicó.

Y no sólo es un punto al cual los especialistas señalan como importante para la inclusión, sino que es algo penado en la normativa legal. En este sentido, la Ley Orgánica de Trabajo, Trabajadores y Trabajadoras (LOTTT), promulgada en el año 2012, prohíbe toda forma de acoso laboral en su artículo 164, definiendo a éste como:

El hostigamiento o conducta abusiva ejercida de forma recurrente o continuada por el patrono o la patrona o sus representantes; o un trabajador o una trabajadora o un grupo de trabajadores y trabajadoras que atenten contra la dignidad o la integridad biopsicosocial de un trabajador, una trabajadora o un grupo de trabajadores y trabajadoras, perturbando el ejercicio de sus labores y poniendo en peligro su trabajo o degradando las condiciones de su ambiente laboral.

Esta conducta será sancionada conforme a las previsiones establecidas en la presente ley, su Reglamento y demás que rigen la materia.

Si bien en las palabras de Omaña no se hace mención al acoso laboral, ella reconocía que otra compañera, de alguna u otra forma, maltrataba a Villegas, lo que atenta, de acuerdo al citado artículo de la LOTTT, contra su dignidad. Ahora bien, más allá de una situación que pueda ser sancionada, Fernández aportaba una solución que gira en torno a actividades de sensibilización.

Pero Omaña señalaba que, desde que ingresó en el ministerio, en el año 2007, no ha recibido ninguna charla de sensibilización. De hecho, pese a no mostrarse del todo contenta con su compañera, señalaba que sería positivo, para el departamento,

recibir charlas o realizar convivencias. “Hay oficinas, aquí [*en el ministerio*], que se encargan de hacer convivencias para los trabajadores. Aquí yo nunca he visto que hagan esa actividad”, agregaba.

Y aunque no lo ha visto en ese departamento, también es algo que debería realizarse, ya que en la Norma Técnica Programa de Seguridad y Salud en el Trabajo, aprobada en el 2008, se apunta al compromiso de los empleadores en la realización de actividades de recreación para sus trabajadores.

A pesar de que estas normas técnicas o en la propia Ley Orgánica de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo (Lopcymat), aprobada en el 2005, no se habla de estas actividades de recreación como una forma de convivencia entre trabajadores, sino, como lo establece en su artículo 102, como herramientas destinadas a “la calidad de vida de los trabajadores y trabajadoras, y como valor agregado al trabajo”; quizás éstas puedan ser un punto de partida para mejorar relaciones tensas, y hasta puedan ser aprovechadas para realizar actividades de sensibilización, como lo recomendó Fernández.

El departamento donde trabaja Omaña es, precisamente, el que debería atender las dificultades en el clima laboral: Recursos Humanos del Ministerio del Poder Popular para las Comunas. Iraima Palacios es la coordinadora de Ingreso y jefa inmediata de Yurannis. Ella estaba presente en la actividad dirigida por el Mppeu a los ministerios y entes adscritos, y participó, ese primer día, en el taller ofrecido por la Fundación Shaddai Gestión Humana. Al igual que el resto de los asistentes, tenía dudas con respecto a la correcta asignación de trabajo a las personas con discapacidad. Hablaba del caso específico de Yurannis que está bajo su supervisión.

Durante un receso en la actividad, accedió a responder a algunas inquietudes del trabajo. Relataba que llegó al ministerio en el año 2008. Desde su ingreso, ya se contaba con personal con discapacidad y, aunque no ofreció un número, aseguraba que el ente sobrepasa el 5% de personas. “No hay ningún motivo para que tú le digas ‘no’ a una persona que presente situación de discapacidad”, aseveró.

Palacios decía que en todas las oficinas del ministerio se podía encontrar a personas con discapacidad. Para el momento de ese encuentro, todavía no se había efectuado el taller “Inserción Socio – Laboral de Personas con Discapacidad: Modelo de Gestión Humana”, por lo que habló de Yurannis como un ejemplo de la labor de inclusión que lleva a cabo el ministerio. “Yo, de hecho, tengo a una persona que está inmóvil de su parte izquierda, igual ella rinde. Claro, no rinde igual que un analista que está en su plena capacidad”, apuntó.

Luego del taller promovido por la Dirección de Desempeño y Bienestar Estudiantil del Mppeu, no se tiene conocimiento sobre la realización de posteriores charlas de concientización en el ministerio. Pese a que éstas son importantes en todas las instituciones, podría considerarse que en este ente podría ser más relevante, ya que allí está adscrito el Conapdis.

Ahora bien, como en las otras instituciones mencionadas, la ausencia de programas de sensibilización y proyectos de inclusión no son los únicos factores que determinan un ambiente de trabajo agradable. El departamento de Recursos Humanos no es el único de ese ministerio que tiene empleados con discapacidad. Yurannis Villegas, además de presentar a su compañera Jenifer Omaña, se encargó de ofrecer una guía a su interlocutora para presentar a otras personas dentro de las instalaciones.

Una de las personas visitadas durante esa tarde fue Glendy Hernández. Tiene siete años trabajando en el ministerio, por lo que puede entender un poco mejor cómo ha sido el trato ofrecido a las personas con discapacidad antes y después de la ley. Confesaba que, pese a que algunas personas puedan dudar de las tareas que puede realizar una persona con discapacidad, en su caso, estas dudas han sido superadas gracias a su trabajo. Precisamente por esto, admitía no tener problemas con nadie.

Por estar en la recepción, atendiendo a varias de las personas que llegaban, Hernández saludaba y recibía saludos amables de todos. Algunas de las personas que tocaban su hombro para saludarla, mientras contestaba las preguntas, tenían discapacidad auditiva. Todos la entienden y ella reconocía que, aunque no le era fácil, podía entender la mayoría de las cosas que le decían. Pese a no contar con su mano izquierda y ante la ausencia de varios dedos de su mano derecha, escribía para que

ellos comprendieran mejor algún mensaje que no les quedaba claro. Decía que el trabajo sería un poco más fácil para ellos si tuvieran intérpretes.

La comunidad sorda

Cuando Glendy Hernández hacía un mayor esfuerzo por comunicarse con algunas de las personas que entraban a ese departamento, se podía apreciar que estos tenían discapacidad auditiva. Ahora bien, en la calle, caminando como cualquier otro transeúnte o en una oficina, frente a una computadora, no se puede saber si la persona es sorda. Tan sólo el intento por comunicarse puede revelar si la persona tiene una limitante de tipo auditivo. ¿Significa esto que no encontrarán ningún tipo de barreras para ingresar a un trabajo?

“Yo, particularmente, no he sufrido ningún tipo de discriminación. Sin embargo, ha sido un proceso de maduración, porque yo no empecé a trabajar ahorita, empecé a trabajar muy joven. A los 20 años”, confesaba Yuliana Carreño, presidenta de la Asociación de Sordos de Caracas. Actualmente, es la coordinadora del Área de Contaduría en la Universidad Nacional Abierta (UNA). Explicaba que estudió Contaduría en ese instituto, a esa edad, y trabajaba en el restaurante de un primo. De esta forma, ponía en práctica los conocimientos adquiridos.

Carreño nació sin problemas auditivos. Pero la llegada de una meningitis a los cinco años de edad, cambió todo. Explicaba que los antibióticos suministrados le causaron un daño neuro sensorial de la audición. Por esa razón, fue perdiendo este sentido de forma gradual hasta que cumplió 12 años. Gracias a la rápida intervención de sus padres, ingresó en el Instituto Venezolano de la Audición y el Lenguaje. Allí aprendió a leer los labios y ejercitar el habla. Asimismo, cuenta con un implante coclear.

Sin embargo, afirmaba que esto no tuvo ningún impacto en su vida. Continuó asistiendo al colegio regular y su familia le ofrecía el mismo trato. No tuvo preferencias. Tal vez lo que hizo a un lado su limitante, es su carácter decidido. “Yo siempre he sido una líder”, indicaba sin ánimos de superioridad, sino con la calma

que emplearía cualquier profesora que quiere explicar un punto desconocido a un alumno.

El orden parece ser el mejor aliado de Carreño. La entrevista se realizó en el día y hora pautadas, y la actividad tuvo lugar en su oficina en la que atendía no sólo a las preguntas, sino a cualquier interrupción de una de las secretarias. No mostraba ningún esfuerzo para entender, tan sólo miraba fijamente cuando se le realizaba una pregunta.

Esa seguridad la llevó a plantear otro punto que, en ese momento, pareció contradecir un poco el rumbo del trabajo: “Nosotras las personas sordas no nos consideramos personas con discapacidad”. Su punto de vista fue compartido por otras personas como Aymara Hernández, directora de la Fundación Vanessa Peretti, Cira Moran, coordinadora de lengua de señas venezolanas en Fevensor y Juan Carlos Gouveia, vicepresidente del Consejo Nacional para las Personas con Discapacidad.

Todos apuntaban a la “visión socio antropológica de la sordera”. Carreño profundizaba un poco más en este punto, afirmando que, desde el punto de vista médico, la deficiencia auditiva es una discapacidad. Sin embargo, para las personas sordas (como prefieren que les llamen), esto implica ser parte de una minoría cultural, ya que comparten una misma lengua. “Donde hay una lengua distinta, hay una cultura distinta. Una forma de ver el mundo distinto. A través de los ojos y no los oídos. Ahora, cómo nos ve el mundo es otra cosa”, insistía Carreño.

Quienes coincidieron en esta visión, también reconocían que existen acuerdos internacionales y leyes que los agrupan dentro del colectivo de personas con discapacidad. No les molesta, pero insistían en que ellos, como personas sordas, tienen una forma de verse a sí mismos. Pero, independientemente de las posturas, una cosa es cierta: al igual que otras personas, también tienen barreras.

“Tiene sus particularidades, como toda discapacidad. Pero el ser sordo, te pone en riesgo la comunicación. Uno de los rasgos de nosotros es que somos seres de la comunicación”, explicaba Aymara Domínguez, quien es licenciada en Educación y Psicología. Actualmente trabaja en una escuela de niños sordos.

En el caso de Yuliana Carreño, la comunicación nunca estuvo en peligro porque siempre habló el español. De hecho, confesaba que la lengua de señas la aprendió hace poco más de cuatro años. “Pero, fíjate lo que me pasó”, comenzó a decir Carreño, mientras abría sus ojos. Indicaba que, debido a su tesis de maestría, visitó al Conapdis y conoció al entonces presidente de la Federación Venezolana de Sordos, Luis García, quien la invitó a la Asociación de Sordos de Caracas. “Y en la asociación habían sordos que decían yo soy sordo, y oíán más que yo. Yo decía ‘no puede ser, soy sorda’. Es una revelación”, indicó entre risas.

A partir de ese momento, Carreño comenzó a estudiar la lengua de señas venezolanas. Como ella misma señaló, este idioma no fue importante para sus relaciones sociales, ni para conseguir y ascender en los trabajos. Además de laborar en el restaurante de su primo mientras estudió en la universidad, posteriormente, también trabajó en una inmobiliaria, en una empresa de compresores, en una empresa de construcciones, en Mcdonald’s y, finalmente, en la Universidad Nacional Abierta, donde ya tiene ocho años.

La comunicación en ella no fue una barrera. Sin embargo, apuntó que esa es su experiencia. Aymara Domínguez aclaraba un poco la situación con respecto a esta discapacidad. Indicaba que, dentro de la comunidad sorda, quien nace con el sentido de la audición y luego, por diversas razones, lo pierde, no es sordo, sino “ensordecido”.

Aymara Hernández, directora de la fundación Vanessa Peretti (lleva este nombre por la única Miss Venezuela sorda en la historia), afirmaba que existen “tres tipos de sordos”. Ella, como miembro de la comunidad y, especialmente a través de su trabajo en la asociación, indicaba que algunos no tienen un dominio adecuado de la lengua de señas y su nivel educativo es muy bajo; en el otro grupo, están aquellos que cuentan con una educación de colegio o liceo, pero no tienen acceso a la universidad. “Y está este tercer grupo que son muy pocos, un porcentaje muy bajo. Según las estadísticas mundiales, sólo el 3% de las personas de la comunidad sorda acceden a la educación”, añadía.

Esta clasificación no determina sólo diferencias entre los miembros de la comunidad, sino que puede influir en un mayor o menor acceso al trabajo, ya que una persona que no pueda leer el español tiene un punto menos en su currículo.

Distantes de los oyentes

Podría pensarse que el dominio del español fue la herramienta que le permitió a Carreño acceder a una carrera universitaria y tener puestos de trabajos acordes a ella. Sin embargo, no todas las personas, aún con el dominio del español, tuvieron un ambiente de trabajo libre de barreras comunicacionales.

Aymara Hernández no encontraba tan agradable sus recuerdos sobre sus experiencias laborales. Al igual que Carreño, ella también perdió la audición en la infancia, lo que le permitió tener un dominio del español, pero en su caso, no sólo aprendió la lengua de señas desde temprana edad, sino que sintió una distancia por la comunicación.

“Cuando me gradué, trabajaba con oyentes a nivel técnico informático, que es mi profesión, ellos ganaban más sueldo que yo, puesto que ellos tenían más habilidades comunicacionales (...). Sin embargo, yo hacía un buen trabajo”, decía con algo de decepción. Ella estudió en el Instituto de Nuevas Profesiones, hizo sus pasantías en Maraven, y luego trabajó en la Entidad de Ahorro y Préstamo por diez años.

Hernández recordaba que, tras un lapso de seis años, en los que se dedicó a cuidar de su hijo, ingresó a la empresa Venezolana de Proyectos Integrados, en la que desempeñó funciones hasta hace cuatro años, ya que decidió unirse a la Fundación Vanessa Peretti. “Porque siempre me ilusionó trabajar por los niños, y motivarlos a que tengan una mejor calidad de vida y un mejor futuro”, aseveraba.

En la última empresa tenía su propia oficina, pero no podía desempeñarse en su área de formación, sino que trabajaba en control de documentos. Afirmaba que continuaba latente cierto grado de discriminación porque los demás podían ascender y ella no. Pero, quizás lo que más revelaba el aislamiento con sus compañeros oyentes

no estaba precisamente en las tareas asignadas o en los aumentos salariales. “Por ejemplo, a la hora del almuerzo, los oyentes estaban conversando y yo decía `mira, por favor, para decirte algo´, y me ignoraban. Me quedaba aburrida, sola, no tenía con quien compartir”, indicaba.

Ese aislamiento no lo tiene hoy en día, ya que su labor en la fundación la mantiene ligada con las personas sordas. De hecho, en el momento de la entrevista, Francis Muños, funcionaria del Pasdis, realizaba la interpretación, ya que también forma parte del equipo que coordina Aymara.

“Yo soy la intérprete de Vanessa, de Aymara. Y pasante, y secretaria y recepcionista”, decía con algo de humor. Actualmente, tiene dos años trabajando con la fundación. Además de su trabajo en Pasdis, también estudia en la Escuela de Psicología de la Universidad Central de Venezuela. Ella tiene una discapacidad motora, que no la limita para realizar sus actividades, pero le otorga, quizás, la posibilidad de opinar sobre el trabajo de Aymara.

Aunque era Aymara quien, precisamente, indicaba que la comunidad no se siente unida al grupo de personas con discapacidad, el tener un contacto con una persona que enfrenta otro tipo de barreras la ha sensibilizado. “Para ella ha sido novedoso, por ejemplo, tener una intérprete con otra discapacidad, se ha visto en la necesidad de aprender de esas diferencias del otro (...). No es solamente el oyente que se adapta”, decía con mucho orgullo Muñoz en otra entrevista, ya que su participación en esa organización la ha llevado a observar no sólo la labor que realizan, sino las adaptaciones que Hernández ha hecho en función de las barreras que pueden conseguir aquellos que tienen otras discapacidades.

Actualmente, Aymara Hernández, Vanessa Peretti y Francis Muños, llevan este proyecto que tiene, a juicio de su coordinadora, el objetivo de “motivar a los niños, niñas y adolescentes sordos, junto con su familia, bajo el marco legal existente en el país, para mejorar su calidad de vida y, por supuesto, su futuro mediante la integración social”.

Tienen su foco de atención en los niños porque una de las carencias que han detectado es que los padres, en muchos casos, no aprenden lengua de señas. Por ende, no se pueden comunicar con sus propios hijos. Esto no sólo tiene repercusiones en la vida familiar de ese niño, sino en su futuro desenvolvimiento, ya que de acuerdo a la psicóloga Aymara Domínguez, si el niño no adquiere su primer lenguaje (lengua de señas), no podrá desarrollar el español adecuadamente.

Diferentes matices

Tal parece que todos apuntan a una unidad que los hace parte de una comunidad que no pertenece ni a las personas con discapacidad, ni a los oyentes (como todos se referían a quienes pueden oír). Sin embargo, en todos se revelaba la necesidad por comunicarse con los otros, demostrando que no se trata de pertenecer a un grupo exclusivo.

Manuel Aramayo, planteaba un punto de vista un tanto cauteloso con respecto a la aceptación o no de la discapacidad. “Es muy fácil para nosotros aceptar eso, pero yo te lo digo como psicólogo, tienes derecho a rebelarte (...). Esa persona está en todo su derecho de no reconocer la discapacidad”, decía este Doctor en Psicología, quien también reconocía que, pese a la negación o aceptación, la persona tiene una discapacidad.

Lo explicaba porque el caso de las personas sordas es el que le parece más complejo. A su juicio, el tener esta discapacidad implica más dificultades para integrarse a la sociedad, en comparación con otras discapacidades. Entiende que la mayoría de las personas sordas toman su lengua como una cultura que los hace diferentes, sin embargo, para este especialista, esto no es suficiente. “Está muy bonito para el papel, pero sus reivindicaciones gremiales, como estudiantes, como transeúntes, no son tomadas, en cuenta. ¿Cómo hace un sordo si va a un banco a cobrar un cheque? ¿Quién le entiende?”, sostuvo.

Y, aunque la mayoría de las personas sordas apelaban a su cultura, también admitían que las barreras de comunicación los hace sentir muy distantes de los

oyentes. De hecho, Cira Moran, quien coordina el programa de lengua de señas en Fevensor, fue quien pudo expresar mejor cómo era este sentimiento. “La discapacidad más discriminada es la de las personas sordas. Porque la sociedad piensa que no tenemos problemas. Porque los ciegos “bla, bla, bla”, los motores “bla, bla, bla”. Nosotros nos sentimos apartados”, decía, mientras su rostro revelaba una preocupación que no puede apreciarse con las solas palabras o con las señas.

Al igual que Aymara, también se encontró con problemas en el ambiente laboral. Recordaba que en su primer trabajo, en la Comandancia General de la Marina, sus compañeros le decían mentiras y la manipulaban. Así lo sintió ella y eso determinó que, tras cuatro años en ese ente, buscara un mejor ambiente en la Compañía Metro de Caracas, lugar donde trabajó por más de 20 años, hasta su jubilación. Allí afirmaba que no tuvo mayores problemas. Ella fue una de las personas en sostener que el pertenecer a la comunidad de sordos no implica una discapacidad.

Sin embargo, como el mismo Aramayo apuntó, no se puede generalizar en el tema de la discapacidad. William Chacoa, quien trabajaba para el momento de la entrevista en la Corporación Drolanca, es un ejemplo de las diferencias que pueden encontrarse dentro del mismo grupo de personas con una discapacidad.

Pese a que la mayoría de las personas entrevistadas apuntaban a reconocer la existencia de una minoría lingüística y cultural en contraposición con una discapacidad, para Chacoa, ser sordo sí implica tener una discapacidad. De hecho, no le incomoda que lo identifiquen como una persona con discapacidad más, ya que a su juicio “todos son iguales”.

Reconocer o no reconocer la discapacidad puede ser un punto clave. Sin embargo, cuando Yuliana Carreño explicaba por qué no se consideran personas con discapacidad, apeló a un elemento que nos hace a todos iguales:

Yo soy venezolana y tú eres venezolana. (...) por qué yo me tengo que poner un cartel de discapacidad para que garanticen la atención si ya está hecho. Ves. Independientemente que una persona tenga discapacidad o no, por ley tiene garantizados todos sus derechos.

Su argumento sirve para algo más que la tesis. Pero, las barreras no son sólo de tipo social, ya que las personas necesitan herramientas para trabajar como cualquier otro.

CAPÍTULO IV

Accesibilidad a través de la tecnología

Las personas con discapacidad necesitan las herramientas adecuadas para desempeñar sus funciones de forma independiente como cualquier otro trabajador. Pero los equipos que poseen adaptaciones tecnológicas no se encuentran con facilidad en Venezuela

“Disculpa la frase, ¿qué hace una persona que tiene una discapacidad severa y solamente mueve los párpados?”, preguntó Juan Kujawa. Su interrogante no buscaba acentuar en la conversación las limitaciones del otro. Todo lo contrario, permitía continuar el rumbo en los elementos que influyen en la inclusión laboral de las personas con discapacidad. El especialista se respondía a sí mismo, como lo hubiese hecho cualquier conocedor de la materia que quiere expandir el horizonte de quien se muestra interesado una investigación. “Hay casos en el mundo que, con la tecnología correcta, la persona mueve los párpados y puede usar el computador”, aseveró.

Y es que, en efecto, no se trata de cuestionarse qué puede hacer la otra persona que tiene una determinada limitación, sino qué herramientas se le puede suministrar a ella para que pueda ejecutar sus asignaciones. Pero el contexto venezolano no se caracteriza por la presencia de equipos que cuenten con las adaptaciones que requieren quienes tienen una discapacidad, sino por su ausencia.

Kujawa fue un poco más específico. No lograba dar con el nombre del personaje a quien quería colocar como ejemplo. Pero explicaba el caso de ese “famoso científico inglés”, quien podía comunicarse a través de un complejo sistema tecnológico, con tan sólo mover sus párpados. No ahondaba en cómo funciona ese sistema, pero citaba a esta persona (Stephen Hawking), porque así podía exponer la relevancia de la tecnología en la inclusión laboral de la persona con discapacidad. Ahora bien, ¿qué implicaciones tiene el adquirir esta tecnología?

Cuando Yuliana Carreño apuntaba a la igualdad que tienen todos los venezolanos, con y sin discapacidad, podría plantearse que las herramientas que necesita este sector de la población constituyen una diferencia significativa, quizás,

desde un punto de vista económico, un gasto para cualquier institución. ¿Cuánto puede costar un equipo adaptado? ¿Se consigue en el país? ¿Qué beneficios puede traer a la empresa? Parece que cada vez que se menciona la palabra discapacidad se debe añadir un elemento, algo que debe realizarse para garantizar la plena independencia de quienes exigen sus reivindicaciones.

Juan Laya, presidente de la Asociación de Ciegos de Venezuela, afirmaba, durante el Foro para la Aprobación de la Convención sobre los Derechos para las Personas con Discapacidad, que el apoyo del Estado no ha sido tan constante en este aspecto. “Por ejemplo, Cantv entregaba computadoras a las personas con discapacidad visual, y hace un año [2010] dejaron de hacerlo. De ratificarse la Convención, ese permiso seguiría porque la misma ordena que el Estado de instrumentos accesibles”, indicó. Laya hacía referencia a la Convención que Venezuela todavía no ha ratificado.

La Convención sobre los Derechos para las Personas con Discapacidad (2006) establece en su artículo 4, referente a las disposiciones generales, que los Estados deben:

Emprender o promover la investigación y el desarrollo, y promover la disponibilidad y el uso de nuevas tecnologías, incluidas las tecnologías de la información y las comunicaciones, ayudas para la movilidad, dispositivos técnicos y tecnologías de apoyo adecuadas para las personas con discapacidad, dando prioridad a las de precio asequible.

Aunque Venezuela no ha ratificado la Convención, cuenta con su propio instrumento legal. Como un punto que no podía escaparse de sus manos, la Ley para Personas con Discapacidad (2007) reconoce la importancia que tiene este tema en su artículo número 14, donde se plantea que las personas gozan del derecho de contar con: “ayudas técnicas, definidas como dispositivos tecnológicos y materiales que permiten habilitar, rehabilitar o compensar una o más limitaciones funcionales, motrices, sensoriales o intelectuales, para su mejor desenvolvimiento personal, familiar, educativo, laboral y social”. Entiéndase que el apartado en cuestión toca el ámbito laboral y agrega que el responsable de suministrar ese apoyo es el Conapdis.

Accesibles o inaccesibles

Podría decirse, como un punto en contra a la petición de Laya, que muchas personas no cuentan con un computador, pero saben manejarlo gracias a la existencia de los denominados “*cyber café*”, y posteriormente pueden trabajar en cualquier empresa que tenga computadoras, impresoras, faxes. El detalle que marca la diferencia es la presencia de tecnologías adaptadas que influyen en la preparación de la persona.

El ente ejecutor en políticas públicas de discapacidad no suministra dichas tecnologías. Pero el problema no es sólo que el ente encargado no facilite estos equipos, sino que los mismos no se consiguen en ningún establecimiento comercial. “Disculpa, no te entendí, ¿cómo me dijiste que se llamaba?”, “¿Qué es un *trackballs*?”, o “Yo no sé donde se puede conseguir eso”, son algunas de las respuestas que se obtienen en un peregrinar por varias tiendas de equipos electrónicos. Tal parece que los únicos que pueden encontrarlos son aquellos están interesados en ellos. La gran pregunta es ¿cómo?

“Hay que importarlos. No se produce ni investigación ni tecnología en el país”, sentenció Juan Kujawa. El asesor de Creando Independencia Consultores mostraba una gran confianza en la tecnología. Sin embargo, esa misma confianza se convertía en preocupación cuando debía llevar el tema al contexto venezolano. A su juicio, la forma adecuada de incluir a una persona en un ambiente de trabajo es ofreciéndole herramientas idóneas. “Si tú me dices: ‘No tengo garantía’, ¿quién te va a leer esto?”, –preguntó, mientras tomaba una guía que estaba en la mesa-. “Puedes estar tres días leyendo eso, en cambio, tú dices: ‘mira, aquí tienes esto y está entrenado para recibir tecnología’; puedes integrarte con más facilidad a través de la tecnología”.

A este respecto, Gladys Martínez, coordinadora del Mppeu, indicaba que se tienen algunos proyectos nacionales. De materializarse pronto, estos podrían ofrecer una mayor accesibilidad. Comprendiendo la importancia de la temática, Martínez se permitió destacar en el momento de la entrevista el trabajo que se realiza en el Centro

Nacional de Tecnología. “Nos dicen que tienen una aplicación, la cual están probando, en la que la persona escribe en la computadora y en lenguaje de señas hay una traducción”, indicó, al tiempo de hacer la salvedad de que se trata de un proyecto.

Asimismo, se mostraba muy orgullosa de hablar sobre el trabajo de un venezolano que había diseñado el primer lápiz electrónico para ciegos. Con la emoción que demostraba cada vez que debía destacar las cosas positivas que se están realizando en el país, buscó en varias partes de su oficina el recorte de periódico que había captado su atención.

Varios periódicos hicieron referencia a este nuevo invento. “Lápiz electrónico permite a invidentes leer braille”, fue el artículo escrito por Carolina Contreras y publicado en el diario *El Universal*, el dos de noviembre de 2011; mientras que el periódico *El Nacional* presentó un reportaje realizado por Andrea Small, el 28 de octubre del citado año, titulado “La tragedia lo convirtió en innovador”.

En este último trabajo, el creador del novedoso invento, Alfredo Blanco, afirmaba que tuvo la oportunidad de exponer su creación en el concurso Innovadores de América, impulsado por la Corporación Andina de Fomento, donde, pese a no ganar en la categoría Educación, captó la atención de la prensa.

Sin embargo, esa iniciativa está acompañada por la ausencia de otros equipos en el país. Lerkis Hernández, quien dicta clases de computación en la Fundación de Damas Ciegas, indicaba que, en la mayoría de los casos, estos se adquieren por vía institucional, ya que el costo de estos productos es muy elevado. El *All Reader* tiene un costo de 40.800 Bs. F, y la impresora en braille, 107.000 Bs. F, indicaba. Hernández conoce tan sólo a una persona que posee estos equipos en su hogar.

Hernández afirmaba que, en el caso de esta fundación, los equipos se compran a la Fundación Ver, una organización colombiana. Ésta última tiene un representante en Venezuela, quien tramita la solicitud de los equipos.

“Eso no lo venden en ningún lado. Eso lo trae la Organización de Estados Americanos, a través del *Trust [Fundación para las Américas]*. Ellos tienen una representación en Las Mercedes y hacen llegar los equipos a los centros Poetas”, indicó Henry Sancos, coordinador del área de Informática en la Asociación Civil

Buena Voluntad, uno de los socios locales de la Fundación para las Américas. Allí Sancos se encarga de coordinar el centro Poeta ubicado en la sede de la asociación, en Baruta (tienen otro centro ubicado en el sector Ruíz Pineda).

Dentro del aula de ese centro Poeta, podía observarse la presencia de estas tecnologías adaptadas. Algunas de ellas son notorias y despiertan la curiosidad de cualquier persona ajena a los cursos, ya que no pueden encontrarse en otros lugares.

María Liliana Mor, gerente de Programas de la Fundación para las Américas, afirmaba que los centros se dotan con cuatro tecnologías adaptadas: *mouse* (ratón) ergonómicos o *Trackballs*, que cuentan con un tamaño superior a los *mouse* convencionales, y así son más fáciles de manipular por personas que no tienen los miembros superiores y deben ejecutar las funciones con sus codos o pies; el teclado inteligente o *Intellikeys*, también posee un tamaño superior a los teclados convencionales para que las personas con discapacidad intelectual o física puedan acceder a ellos con más facilidad; el JAWS, que es el lector de pantalla para personas con discapacidad visual; y, por último el *Dragon Natural Speaking*, un programa que ejecuta los comandos que la persona le ordena a través de la voz.

De estas herramientas, Sancos indicaba que, en el caso de la sede del centro Poeta ubicado en Baruta, hasta los momentos no se ha trabajado con JAWS o *Dragon Natural Speaking*. En ese centro, la mayoría de los participantes tienen discapacidad intelectual. Asimismo, Caroline Ruiz, acotaba que en los centros no se han capacitado personas con discapacidad visual.

Mor apuntaba también al tema de las personas con discapacidad visual en Venezuela, y señalaba que posiblemente trabajarán con ellos en un nuevo centro Poeta que abrirán en una biblioteca del estado Miranda. En este proyecto trabajan conjuntamente con la Gobernación de esta entidad.

La Fundación de Damas Ciegas, la Sociedad Amigos de los Ciegos, la Fundación Mevorah Florentín y la Asociación Amigos de los Ciegos, son algunas de las instituciones que, actualmente trabajan en la capacitación tecnológica del colectivo al que representan. El antiguo Sistema Metropolitano de Personas con

Discapacidad también formó a un grupo considerable en el manejo de algunas herramientas.

Los representantes de las personas con discapacidad visual han tomado, si se quiere, la batuta en la capacitación de su grupo. Como un trabajo de hormigas, muchos han buscado las alternativas. Gloria Peniza, presidenta de la Fundación Mevorah Florentín es un punto de referencia en lo que a avances tecnológicos se refiere, ya que durante su presidencia en la Unión Latinoamericana de Ciegos, logró el apoyo de la Fundación ONCE para crear un proyecto que terminó materializándose en un programa que todavía está vigente: Red Social UCV, que funciona en los espacios de la Biblioteca Central de la citada universidad.

Dicho proyecto llegó en el año 2005 y, para su ejecución, no sólo trabajó la Fundación ONCE, sino que, como acotó Peniza, también se tuvo la dotación de computadoras por parte del Ministerio del Poder Popular para la Educación Superior. “Ahí se formaron la mayor parte de los chicos y chicas a nivel tecnológico. Aprendieron a manejar sus computadores con su JAWS, en la UCV”, expresó.

Límites de la creatividad

Mientras se realizaban las entrevistas con estos especialistas, posiblemente Yurannis Villegas continuaba ejecutando sus tareas en el computador de su oficina. Allí no tiene un *mouse* ergonómico, ni ejecuta las funciones a través del *Dragon Natural Speaking*. Su lado izquierdo continua inmóvil, pero su creatividad y habilidad le han enseñado a desenvolverse con su mano derecha. “Las tareas que se le asignan, ella las ejecuta y las cumple cabalmente. Si es de engrapar, ella se ayuda con el cuello. Ella tiene cierta pericia que utiliza para poder desempeñar esas funciones”, indicó Iraima Palacios, su supervisora directa.

Villegas no es la única persona que se desempeña sin estos soportes tecnológicos, ya que en la oficina de Lenin Molina, tampoco se observaba la presencia de *mouse* ergonómicos. Mientras éste respondía a las inquietudes y atendía

a cualquier solicitud de su secretaria, chequeaba algún documento en su maquina sin utilizar el *Dragon Natural Speaking*.

Podría argumentarse que ambos aprendieron a ejecutar sus actividades sin tecnologías adaptadas. No asistieron a un centro de rehabilitación que contara con ellas, sino que aprendieron en los retos diarios. Sin embargo, aún para las personas que egresan de centros como los Poeta, la realidad no es muy distante. David Rojas es consciente de las dificultades que pueden tener las personas con discapacidad para realizar sus tareas con este tipo de equipos. “Muchas veces ellos se esfuerzan un poco en hacer uso de los elementos convencionales”, sostuvo.

Ahora bien, la creatividad en estos casos tiene ciertos límites. Para quienes poseen una limitante de tipo visual, la improvisación no tiene lugar cuando no se cuenta con el software o los equipos necesarios.

Ydakzue Perdomo no sólo conoce cuáles son esas tecnologías adaptadas porque tiene una discapacidad visual, sino porque se desempeñó como coordinadora administrativa en el proyecto Red Social, en el año 2007. Su experiencia duró pocos meses, ya que luego se presentó la oportunidad de ingresar en el Seniat. Pese a ese corto lapso de tiempo y a desempeñarse en el área administrativa, posee una habilidad didáctica para explicar el manejo de las tecnologías que requieren quienes tienen discapacidad visual.

Perdomo entendía que la mejor forma de comprender el manejo de los equipos era “tomando” una clase. Por esta razón, pidió un permiso en su trabajo para invitar a una estudiante de Comunicación Social que estaba realizando un trabajo sobre personas con discapacidad.

Con el mismo ánimo al que accedió a conceder la entrevista, daba la bienvenida a su escritorio, presentaba a sus compañeros y se dispuso a mostrar lo que muchos observan, pero pocos comprenden. Como en una especie de clase para principiantes, Perdomo comenzaba por la herramienta base: el JAWS. “Se hace con una computadora convencional donde yo voy simplemente presionando las teclas. Y el programa es el lector de pantalla (JAWS)”, expuso, al tiempo de hacer una demostración para ejemplificar mejor cómo es el sistema. Decía que se dirigiría hacia

sus documentos, y tocando las teclas de su computadora, la voz del programa comenzaba a guiarla.

Esa especie de guía en su computadora le indicaba todos los pasos a seguir a una velocidad que no era comprendida por quien se propuso conocer el manejo del JAWS. “Porque yo lo tengo rápido. Y ya de tanto oírlo”, era la respuesta de Ydakzue, quien parecía estar acostumbrada a este tipo de inquietudes. En ese momento, mientras presionaba las teclas, un error fue detectado por el sistema y ella corrigió la palabra para luego voltearse en su silla y decir, como lo hubiese hecho una profesora: “¿Ves?”.

Esas mismas cualidades didácticas las posee Lerkis Hernández, quien dicta cursos de computación en la Fundación de Damas Ciegas a personas con discapacidad visual. Ella conoce cada una de las herramientas que deben emplear sus alumnos, quizás porque debe ejecutarlas día tras día, tanto en sus estudios universitarios como en su trabajo en esa institución, ya que también es ciega.

Sin proponérselo como un tema que estaría plasmado en el reportaje, Hernández invitó a su interlocutora para que participara como jurado en el trabajo final de sus alumnos. Quería que personas ajenas al curso realizaran observaciones a ese nuevo grupo que se formaría en el manejo del JAWS.

El grupo de participantes era pequeño. Tres jóvenes y una señora mayor, quien manifestó que tomó el curso por un problema que le hará perder la vista progresivamente. Ellos debían explicar cómo ejecutar funciones con el citado programa. A excepción de la señora mayor, los otros participantes eran jóvenes, por lo que sus intereses podían estar centrados en aumentar sus oportunidades de ingreso en un trabajo estable. En todos los casos Lerkis se mostraba igual de exigente. Todos debían responder a las preguntas y ejecutar las actividades. Ese era el objetivo del curso.

Esa exigencia que se respiraba en el ambiente del espacioso salón de clases tenía su influencia en las respuestas de los alumnos. Algunos titubeaban un poco, otros se equivocaban en la ejecución de los comandos. Pero todos sabían que la única forma de acceder a la tecnología era con esa preparación inicial.

María Liliana Mor explicaba que ellos necesitan un tiempo adicional para capacitarse en el campo tecnológico. “Nosotros, fuera de las 120 horas que son aproximadamente el currículo de alfabetización digital, manejamos unas 40 horas en el tema del manejo del lector de pantallas, el JAWS”, explicaba.

Ser el más popular no significa ser el único, por lo que los alumnos de Lerkis se entrenaban también en el uso de otro software lector de pantallas para personas con discapacidad visual. Lerkis Hernández interrogaba, al momento de la exposición, a sus alumnos sobre el funcionamiento del NDVA, ya que todos debían ejecutar las funciones tanto en el JAWS como en el NDVA, y manejar los aspectos teóricos sobre los mismos.

La mayoría de las interrogantes eran respondidas por Carlos, un joven oriundo de Delta Amacuro. Una de ellas era, precisamente, el significado de ambas siglas. Ante la respuesta de Carlos, sus compañeros le decían en tono de broma: “otra vez Carlos”. Eso no lo detenía y, ante esa pregunta, indicaba que las siglas de JAWS significan en inglés: “*Job Acces with Speech*”. En el segundo caso, no recordaba exactamente las palabras y respondió con ayuda de la profesora Lerkis, “*Nonvisual Desktop Access*”, un software de acceso libre.

Pero ese “otra vez Carlos”, terminará aplicando en cada uno de ellos. José Ortigoza aseguraba que, aunque al comienzo no era muy fácil dominar el software, a medida que avanzaban las asignaciones en su trabajo, pudo manejarlo mejor. Al igual que Lerkis Hernández, él realizó el curso en el proyecto Red Social UCV.

El escritorio ideal

En la exposición final de los alumnos de Lerkis, se demostraba el dominio del curso en el uso de los lectores de pantalla. Pero, así como algunas personas con discapacidad motora requieren equipos adaptados, las personas con discapacidad visual también. Por eso, Ydakzue Perdomo no terminó su clase con el JAWS.

A su lado, se encontraba otro compañero con el que comparte su mesa de trabajo. Ambos, sentados en la misma mesa, desempeñan funciones similares con

equipos que parecen ser iguales, pero que, en realidad, no lo son. “Esto es una impresora braille”, decía, mientras tocaba una máquina en la que se podía visualizar las inscripciones en braille. Dicha impresora no la estaba usando en esos momentos, ya que tenía problemas con la corriente.

Además de la impresora, Perdomo señalaba otra máquina que no tenía impresiones en braille. A simple vista, parecía un escáner como cualquier otro. Sin embargo no lo era. Se trataba de un *All Reader*, un aparato que, como ella explicaba mientras presionaba sus teclas, le permite verbalizar los textos impresos. Así como hizo con el JAWS, Perdomo hacía una demostración para que pudiera entenderse mejor como funciona cada una de sus herramientas. Colocaba una hoja, mientras indicaba que no existía problema en la dirección que ésta tuviese, siempre que el texto estuviera del lado del escáner. Además de verbalizar el documento, señalaba que tiene la posibilidad de almacenar archivos y escucharlos en cualquier momento.

Perdomo explicaba que el *All Reader* fue creado por la Fundación Ver (la misma que vendió los equipos a la Fundación de Damas Ciegas). Al consultar el portal web de la misma, se podía corroborar que, en efecto, fue así.

Al tiempo de presionar las teclas, Perdomo comentaba que siempre escucha sus materiales con unos audífonos que le regalaron sus compañeros de trabajo en su cumpleaños. Pero, en esa ocasión, la máquina no tenía estos aparatos, por lo que todos podían escuchar como verbalizaba los documentos. Todo marchaba bien, hasta que este scanner comenzó a decir letras y números, sin coherencia alguna. No se trataba de un error, sino de la presencia de un logo.

Aunque cuenta con los equipos necesarios, aún tiene algunos puntos en los que se encuentra en cierta desventaja. Tal como señaló su supervisora, Jenny Contreras, los equipos no verbalizan los logos, ya que sólo pueden leer los textos. Asimismo, señalaba que la página web del Seniat es inaccesible para Perdomo, ya que la mayoría de la información está en imágenes y el JAWS no puede leerla.

Pero estos puntos no generan mayores problemas en Ydakzue, ya que como ella misma manifestó, sus compañeros la apoyan en aquellas actividades que no puede desempeñar por sí misma. Podría decirse que, pese a algunas limitaciones con

los equipos, Perdomo tiene el escritorio ideal, si se toma en consideración que no todas las personas cuentan con las herramientas para ser completamente independientes en su trabajo.

En el caso de José Ortigoza, aunque cuenta con el JAWS, debe pedir, todos los meses, la ayuda de sus compañeros para ejecutar una actividad que no puede realizar por sí mismo. “Normalmente cuando nosotros cerramos contratos, el personal que tengo a mi cargo lo ayuda a llenar el contrato; el contrato se llena a mano”, indicó Jhony Chirinos, su ex supervisor.

Pese a tener el JAWS, la ejecución de una tarea manual le resulta imposible a José Ortigoza. Posiblemente, si tuviera el documento en braille o si le permitieran llenar la información en la computadora, esto sería diferente. “Es costoso, para él, estar aquí, porque esto es un área de ventas. Él tiene que llenar contratos. Se le hace un poco difícil. Todas nos turnamos para ayudarlo”, apuntó Jessi Medina, su compañera de trabajo.

El escritorio ideal no es tan fácil de conseguir. Sin embargo, la perseverancia se presenta como la mejor opción. Quienes tienen discapacidad se mueven con las herramientas que tienen a su alcance y, aunque éstas no son del todo accesibles, algunas iniciativas podrían mejorar un poco el panorama.

Abaratar costos

David Rojas, director de Desarrollo de Negocios y Mercadeo de la Fundación para las Américas, ofrecía su punto de vista con respecto a esta situación. La entrevista pareció darse en el momento oportuno, ya que Rojas comentaba que había participado en una conferencia para hablar, precisamente, del tema. “Estamos moviendo muchos hilos políticos en el marco de cómo organizamos el acceso a la tecnología, cómo promovemos un desarrollo específico en la región”, afirmó, al tiempo de añadir que han visto que la importación de tecnologías incrementa los costos y, por ende, se hace poco accesible para los grupos que la necesitan.

Asimismo, apuntaba a la influencia de la Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad.

Pero quizás lo que puede ejercer mayor influencia, en el futuro inmediato, tiene que ver con los adelantos en la tecnología. De acuerdo a María Liliana Mor, las innovaciones tecnológicas permiten descargar, hoy en día, muchas aplicaciones de forma gratuita y ellos, como franquicia social, plantearán a los centros Poeta la posibilidad de trabajar con ellos y ahorrar el dinero que emplean en adquirirlas.

De hecho, algunos convenios con grandes empresas, les han permitido hacer de la tecnología un mundo más accesible para las personas con discapacidad que las necesitan. En este sentido, María Liliana Mor indicaba que realizaron un convenio con la empresa española Indra y lograron que la misma colocara a disposición gratuita un software denominado *Jet Mouse* que permite la ejecución de funciones en el computador, con tan sólo realizar movimientos con la cabeza. Asimismo, esta empresa tiene un software de teclado inteligente que puede descargarse de forma gratuita y, como la gerente de Programas de la Fundación para las Américas señaló, la persona puede ahorrarse una cantidad de dinero considerable, ya que ese teclado, en físico, puede costar entre 200 y 300 dólares.

“Los sistemas operativos de Apple, Windows y todo lo que viene de la plataforma de Google y Android están trayendo una cantidad de herramientas de accesibilidad”, destacaba David Rojas, quien apuntaba también a la incidencia que tiene los avances en la telefonía celular.

Sin embargo, aún cuando el ingreso de personal con discapacidad pueda verse como algo costoso por el tema de adquirir los equipos necesarios, los resultados podrían tener efectos en el resto de los trabajadores. David Rojas indicaba que en materia de accesibilidad tecnológica las personas sin discapacidad también pueden verse beneficiadas. Mencionaba las investigaciones que se realizan en Brasil, las negociaciones que se efectúan en Colombia para colocar lectores de pantallas en todas las instituciones públicas y la implementación del teletrabajo que toma forma en Argentina y Perú. “Ahí no es sólo para personas con discapacidad, sino para toda

la población lo cual beneficia en muchos aspectos la parte del transporte, el cuidado del medio ambiente, la calidad de vida de todas las personas”, añadía con seguridad.

Los avances, de acuerdo a Mor y Rojas, podrían llegar pronto a Latinoamérica. Pero, para derrumbar efectivamente las barreras que impiden el acceso a la tecnología, la planificación y organización también deben hacer acto de presencia en los planes de los Gobiernos.

Nelson Carrero, miembro del Consejo Metropolitano para Personas con Discapacidad, hacía mención a este aspecto. Con su acostumbrada calma en el discurso, aclaraba que si bien es una persona “pro gobierno”, no siente que exista una política unificada hacia este grupo y se remitió a un caso en específico: “Hace dos años [*el Presidente*] anunció un teléfono especial para nosotros. Pero no necesitamos ese teléfono. Ya habíamos conseguido un software que podíamos adaptar a cualquier teléfono –dijo con algo de decepción-. Entonces el Presidente, pensando en la necesidad de nosotros, pero sin conocimiento, aprueba ese proyecto”.

CAPÍTULO V

Llegar al trabajo, una cuestión de destrezas

La Ley para las Personas con Discapacidad establece, en su artículo 31, que las reglas de la Comisión Venezolana de Normas Industriales serán el punto de referencia en el tema de accesibilidad. Sin embargo, en el recorrido que realizan quienes tienen discapacidad, las reglas son otras.

Caminar por la ciudad capital exige cierta atención. Se toma la previsión de no caer en un hueco, tropezar con algún puesto de buhonero que pueda ocupar la mitad de la acera o, en algunos casos, correr el riesgo de caminar por la calle cuando un vehículo se encuentra estacionado en la acera, quizás porque su propietario no encontró un mejor lugar y, ante la prisa, tomó prestado el espacio que le corresponde al transeúnte. Son muchas las sorpresas que se pueden encontrar. Cuando se tiene una discapacidad, esta realidad no cambia, pero sí se presenta como una serie de obstáculos de mayor relevancia.

El recorrido para llegar al campo laboral no termina en la sola obtención de un puesto; tampoco en las herramientas que faciliten el pleno desenvolvimiento a la persona. Como cualquier otro ciudadano, a quienes les acompaña la palabra discapacidad por las barreras que muchas veces les presenta la sociedad, deben llegar a esos trabajos. Comprender su día a día en cualquier empresa incluye el trayecto que hacen hasta llegar a la misma. Afirmar que los problemas arquitectónicos tienen una mayor influencia en ellos no sólo es un comentario obvio, sino también superficial.

La Ley para las Personas con Discapacidad (2007) tiene en consideración el tema de las barreras arquitectónicas y, en miras a derrumbarlas, establece en su artículo 31 la accesibilidad que deben presentar los espacios, tanto edificaciones, como áreas comunes residenciales, centros culturales, educativos, de salud, entre otros. En el citado artículo se indica bajo qué parámetros se deben guiar las estructuras: “Deben cumplir con las normas de la Comisión Venezolana de Normas Industriales (COVENIN), así como las reglamentaciones técnicas sobre la materia provenientes de los organismos respectivos, relativas a la accesibilidad y

transitabilidad de las personas con discapacidad”. Sin embargo, lo que se estipula en la norma no se ha logrado concretar.

“Ah, bueno, si te cuento todos los obstáculos, tendrías que hacerme otra entrevista”, fue la respuesta de José Briceño, quien afirmaba sentir la discapacidad cada vez que debe esquivar los obstáculos que enfrenta desde el primer instante en el que sale de su casa, en el Barrio Kennedy, hasta llegar a su trabajo en Mapfre, ubicado, para el momento de la entrevista, en el municipio Sucre del estado Miranda (la sede se encuentra en proceso de mudanza para el momento en el que se realiza este trabajo).

José Briceño tiene el apoyo de sus muletas para desplazarse de un punto a otro, y aunque manifestaba no contar con espacios accesibles para desplazarse en la ciudad, explicaba que eso no representaba un obstáculo mayor, ya que ha aprendido a vivir con ellos. “Yo soy como los juegos de ‘Play’ [Station]. Sí se esquivar, sí me se mover, gracias a Dios tengo esa habilidad”, decía con algo de humor.

Si bien su actitud puede resaltar su perseverancia, José vive en un país que debería regirse por una serie de pautas para que las personas, lejos de entrar en una especie de videojuegos, puedan desplazarse con tranquilidad. Se establecieron parámetros para que el transitar de unos no afecte el de otros. Es decir, espacios accesibles para personas con y sin discapacidad. Con ellos, la movilización hasta el lugar de trabajo no sería una anécdota del día a día.

Comienza el día

Vanessa Montilla, psicóloga de Mapfre, recordaba que uno de los puntos que se tomó en consideración cuando ingresó el currículo de José a la empresa fue el tema de la movilización, tanto para llegar a las instalaciones como para desplazarse dentro de ellas. Sabían que José tenía una espina bífida que lo obligaba a desplazarse con un par de muletas. Todos expresaban preocupación porque no tenían una manilla en las escaleras de la entrada principal. En medio de un proceso de mudanzas, este elemento

se incorporaría a la nueva edificación, así que no consideraban añadir manillas a una sede que abandonarían en pocos meses. Existía cierto temor por recibir sanciones.

Ese miedo tenía razones bien infundadas. De acuerdo a las normas COVENIN (Fondonorma. 2733, 2004), todas las escaleras “deben disponer de pasamanos en toda su longitud, en ambos sentidos de circulación, medidos desde la superficie del piso”.

No estaban seguros de ofrecerle el cargo a José hasta que Montilla argumentó que, durante la entrevista laboral, Briceño le manifestó que todos los días baja más de 100 escalones para salir de su casa, ubicada en el Barrio Kennedy. Allí no tiene el apoyo de manillas, una superficie anti resbalante, o una baranda firme, como lo ordena la citada norma. Tiene otro elemento que influyó para obtener dicho trabajo: su decisión de salir todos los días.

Ahora bien, el artículo 69 de la Ley Orgánica de Prevención Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo (Lopcymat) aprobada en 2005, en su numeral 3, señala que dentro de los accidentes de trabajo se encuentran aquellos que:

Sufra el trabajador o la trabajadora en el trayecto hacia y desde su centro de trabajo, siempre que ocurra durante el recorrido habitual, salvo que haya sido necesario realizar otro recorrido por motivos que no le sean imputables al trabajador o la trabajadora, y exista concordancia cronológica y topográfica en el recorrido.

El peligro de salir y llegar a su casa quizás pudo jugar en su contra, si la empresa hubiese considerado el costo por un accidente en su trayecto diario. Sin embargo, pese a la lejanía y los obstáculos, sus capacidades fueron las vencedoras.

Esa pericia de bajar y subir las escaleras de su comunidad fue lo que lo motivó a comenzar a subir por los caminos del conocido Warairarepano o El Ávila. Explicaba que era algo que lo relajaba. Pero ese manejo adecuado de las muletas en sus momentos de ejercicio o al salir de su hogar no le quita de la mente otra preocupación.

Su día comienza luchando con una serie de obstáculos, en los que no sólo debe bajar cuidadosamente esas escaleras, sino que debe hacerlo muy temprano para evitar retrasos, ya que al igual que otras personas cuyos sitios de trabajo no están cercanos a sus hogares, debe tomar las previsiones del tráfico.

La diferencia que tiene con el resto de las personas que no tienen discapacidad radica en el esfuerzo que debe hacer cuando algunas de las escaleras del Metro de Caracas no funcionan. Mientras otros corren, y hasta tropiezan en la carrera por llegar a la hora pautada, José debe hacer las cosas con un poco más de calma. Aunque podría solicitar a uno de los operadores la activación de las escaleras mecánicas (cuando éstas no se encuentran funcionando), aseguraba que prefiere armarse de paciencia y subir junto a otros usuarios del servicio, tratando de no enredarse en una especie de baile no sincronizado de pies y muletas. “Una sola vez y no me quedaron más ganas”, fue su comentario con respecto a un inconveniente que tuvo con los servicios ofrecido por los operadores del Metro de Caracas.

No le resultaba agradable narrar esa anécdota, como sucedía cada vez que debía tocar esos puntos que poco le gustan de la sociedad. Explicaba que en la estación Zona Rental pidió la activación de una de las escaleras mecánicas. Debía llegar temprano a su trabajo en la cadena de comida rápida. “Chamo, pero es hora pico”, fue la respuesta que obtuvo de uno de los operadores. Como entraba a las ocho de la mañana, subió las escaleras y tomó la decisión de hacerlo cada vez que se encontrara en una situación similar.

Él puede hacer esto porque sus muletas no le impiden subir unos cuantos escalones. Sin embargo, para quien necesita movilizarse con una silla de ruedas, esto es imposible. Francis Muñoz, funcionaria del Pasdis, comentaba sobre estas barreras que “a veces la gente se monta en el ascensor del Metro y lo dañan, o las escaleras no están funcionando”.

Además de esperar o no por un operador del Metro para activar las escaleras mecánicas, Muñoz apuntaba a otro servicio al que se le dificulta acceder con total normalidad. “Solamente el Metrobus tiene rampas, pero el Metrobus pasa cada cierto tiempo. Hay unidades que no tienen rampas”, dijo con mucha tranquilidad, como quien habla de su día a día sin molestarse por los obstáculos que el medio le ofrece.

No debería esperar sólo por el Metrobus, ya que la Ley para las Personas con Discapacidad (2007) establece en su artículo 37 que todas las unidades de transporte público o privado deben poseer, mínimo, un puesto para personas con discapacidad. Asimismo, se plantea el tema de la accesibilidad a esas unidades en el Artículo 38: “Las unidades de transporte colectivo a que se refiere el artículo 37 de esta ley deben poseer estribos, escalones y agarraderos, así como rampas y sistemas de elevación y señalización auditivas y visuales”. En teoría, no deberían existir mayores contratiempos para el traslado de un sitio a otro. Sin embargo, los señalamientos de Muñoz y Briceño no son casos aislados.

Edgar Araujo, presidente del Conapdis, reconocía los obstáculos que le dificultan una movilización independiente a las personas con discapacidad. En medio de sus proyectos para la presidencia de este ente, apuntaba al tema del transporte: “Y te cuento que eso es aquí, en Caracas, que existen [*unidades de Metrobus con rampas*], en el interior todavía no han llegado. Y ese es uno de los trabajos, una de las metas de nuestra gestión”.

Pese a estas carencias, quienes tienen una discapacidad, por lo menos del tipo motor, comienzan el día con el objetivo de llegar temprano a sus trabajos. Algunos, como Yurannis Villegas, manifiestan no sentir dichas barreras. Cuando adquirió su discapacidad, a los 16 años, fijó su norte en aprender a caminar nuevamente.

Villegas no puede moverse como lo hacía antes, pero no tiene impedimentos para subir una acera sin rampas o las escaleras del Metro. Lo realiza con gran dificultad. Le sería más cómodo desplazarse en estructuras más accesibles, ya que su lado izquierdo está paralizado. Sin embargo, por los momentos, comienza su día sorteando los obstáculos.

En algunos casos, la puntualidad de estos trabajadores borra el concepto de barreras arquitectónicas de la mente de sus compañeros y jefes. Rubén Darío Lovera, compañero de Ydakzue Perdomo, hablaba de esta cualidad: “Todas las mañanas se levanta bien temprano y se viene desde Antímano hasta acá. A pesar del tráfico, de la inseguridad, ella se desplaza haya o no haya Metro, llueva o no llueva y siempre llega temprano”.

Lovera coincidía así con Jenny Conteras, jefa del departamento de Contribuyente Especial del Seniat, donde trabaja Ydakzue. Ella también resaltaba la puntualidad de Ydakzue en el equipo de trabajo. Lo que quizás no conocen ambos es que esa cualidad le exigió una disciplina mayor, ya que tuvo que aprender a desplazarse correctamente sin el sentido de la visión.

Si el inicio de un recorrido para llegar al sitio de trabajo implica, para una persona con discapacidad motora, el esquivar las barreras arquitectónicas, para quienes tienen una limitante de tipo visual, esto exige el evitar lo que no se ve.

Perdomo comienza su día con un bastón. No sale a la calle con él para demostrar a los demás que es ciega, sino para esquivar cualquier obstáculo a través de una técnica que tuvo que aprender desde muy niña. “Mira, para eso tú requieres una preparación. Puedes hacerlo sin preparación, pero te va a costar mucho más. Deberías prepararte en un curso de orientación y movilidad”, indicó.

Aprender a desplazarse

Se había pautado que la estación de Metro Altamira sería el lugar de encuentro para la entrevista con Perdomo. Ella aguardaba en una de las salidas. De allí en adelante, su interlocutora la guiaría para llegar a PdvsA Centro de Arte La Estancia. Podía hacerlo ella misma. Sin embargo, si la salida en cuestión estaba cerrada ella debía cruzar la calle, por lo que requería el apoyo de otras personas, ya que un semáforo con luces no es una ayuda para una persona ciega. Esto forma parte de su rutina, en la que necesita que otro, por lo general un ciudadano consciente, la ayude a realizar una simple tarea: llegar a otra cuadra.

Con respecto a este punto, el pasado 7 de julio del año 2011, el periódico *El Universal* publicó un artículo en su portal web: “Habilitan canal para carros particulares en la Baralt”. Se trató de un trabajo en el que se citó la información publicada en el diario de circulación gratuita *Ciudad Caracas*. Allí se hablaba de un plan para aligerar el tráfico en la mencionada avenida que, posteriormente, se aplicaría en otras avenidas, en las cuales, se emplearían, además, los denominados “semáforos inteligentes” que no sólo muestran el tiempo que le toma a los carros esperar por el cambio de luces, sino que emiten señales sonoras para indicarle a las personas con discapacidad visual que pueden cruzar. Si bien se pueden observar muchos semáforos con ese cronómetro, todavía no se puede oír que alguno de ellos emplee señales auditivas.

El único semáforo de este tipo (con señales sonoras) está ubicado en el municipio Chacao, específicamente frente al Centro Comercial Sambil. Claro está, las personas que se desplazan allí también necesitan la ayuda de otro, porque nadie garantiza que los carros no se estacionen en el paso peatonal.

Ahora bien, con o sin semáforos inteligentes, la persona, como señaló Perdomo debe aprender a desplazarse de un punto a otro, ya que el uso del bastón no es una compañía, sino un apoyo para identificar obstáculos y desplazarse correctamente.

En el momento de explicar el tema de la movilización, el rostro de Ydakzue cambió repentinamente. Ciertamente, se mostraba muy expresiva en cada respuesta, pero en esa ocasión, su cara demostró que había un elemento importante que no podía dejar escapar ni en su respuesta ni en la realización del reportaje. Se trataba de quien fue su profesora de orientación y movilidad (un curso obligatorio para todas las personas con discapacidad visual), Carina Magdalena, quien también dicta el taller “Masoterapia, una alternativa laboral para el invidente”, en la Fundación de Damas Ciegas.

Magdalena es fisioterapeuta, y desde el momento en que supo que Ydakzue había ofrecido su contacto no sólo aceptó la entrevista, sino que permitió que se conociera cómo son, realmente, las clases de orientación y movilidad, en varios recorridos que realizaba con cada uno de sus alumnos.

Salía a recorrer las calles con cada uno de ellos y, aunque el sol del mediodía podía bajar las energías de otros, ella no demostraba signos de decaimiento. Insistía, en voz baja para no desconcentrar a sus alumnos, que esas clases son vitales para que la persona pudiera defenderse en un futuro.

“Tienes que sentir que la sombra de construcción se termine”, decía Magdalena a la primera joven en iniciar la clase. Cada uno tiene una clase particular cuando se trata de desplazarse por las calles. Angy es el nombre de la primera alumna, quien perdió la vista a los 16 años. Antes de iniciar con su clase había explicado cómo era el adaptarse a su nuevo estilo de vida. A diferencia de otras personas, quizás por su edad, todo lo contaba, entre risas.

Esas risas se repetían cada vez que se ponía nerviosa ante los señalamientos de su profesora. Lo hizo primero cuando debía decir dónde terminaba la “sombra de construcción” [*la pared*]. Luego, cuando debía “encontrarse” para cruzar la calle. Al principio no lo hacía bien, pero luego de repetir las técnicas lo hizo a la perfección. Ante cada término desconocido, Magdalena hacía la explicación en voz baja. “Para cruzar, debemos hacer lo que en orientación y movilidad llamamos encontrarse, es decir colocarse de espaldas a la pared”, explicó.

Lo que resultaba difícil de entender, por lo menos en un solo día, era el guiarse por aspectos a los que diariamente, no se les presta atención: cómo el viento cambia ante la proximidad de una esquina, cómo es ese viento cuando se está cerca de una salida y entrada de vehículos, cómo sentir que la sombra de construcción se termina mediante la sensación de los rayos solares y cómo manejar adecuadamente el bastón para no tropezar en aceras, donde, en varias oportunidades del recorrido, transitaban los motorizados con prisa. Eran muchos elementos para tener en consideración.

Pero esa es la realidad y, aunque parezca imposible aprenderlos todos de memoria y estar atentos a cada uno de ellos, Ydakzue explicaba que esto es posible. “Yo tuve que aprender orientación y movilidad”, dijo con naturalidad, para después hacer hincapié en el por qué de ese aprendizaje. “Saber cuál es la estructura de mi bastón; si mi pie derecho va adelante, mi bastón va a la izquierda, porque eso te permite saber qué hay en el piso, si viene un escalón o no”, afirmó mientras hacía la demostración de sus palabras con su bastón.

Ahora bien, algunos obstáculos se escapan de esa herramienta, aún desarrollando las técnicas de forma correcta. Y estos sólo pueden entenderse cuando se ve a la persona desplazándose por una calle. “Tranquila, no pasa nada, tienes que bordear el obstáculo”, decía Magdalena a Angy cuando ésta última se tropezó con un poste de luz situado en medio de la acera. Debía bordearlo hacia su lado izquierdo, para no correr el riesgo de caer a la calle. Ella volvería a golpearse suavemente con los espejos de una moto, estacionada en la acera. Nuevamente, el señalamiento de su profesora fue que continuara adelante.

Podría decirse que quienes se desplazan con la guía del bastón corren el riesgo de llevarse algún golpe y, ante ellos, deben continuar. Para Perdomo, esto resulta algo del día a día. Ella ha aprendido a identificar la mayoría de estos obstáculos en su recorrido diario, ya que la solución que ella le ha dado es aprender la ubicación de muchos de ellos. Algunos, hasta le sirven como punto de referencia para llegar no sólo a su trabajo, sino a cualquier otro sitio que frecuenta. Ha memorizado todos los puntos por los que debe transitar.

Sin embargo, la idea no es guiarse por obstáculos que en algún momento la persona tropezó. Aprender a raíz de los golpes es algo que no está escrito en la ley, por lo menos, en el caso venezolano. De acuerdo a las normas COVENIN, (Fondonorma. 2733, 2004): “Las aceras deben tener un ancho mínimo de 1,60 metros. Ningún elemento podrá (...) ser ubicado en el espacio libre indicado”. Si esto se cumple al pie de la letra, ni las motos ni los carros deberían estacionar por ningún motivo sobre estos espacios. Asimismo, los postes no deberían interferir en el recorrido.

Pero, ante la espera de los cambios, cada quien le da a la técnica del bastón un toque venezolano, en el que ya identifican lo que no debería estar, pero está situado, irrumpiendo con los mandatos de las normas. Ortigoza, por ejemplo, ya está acostumbrado a caminar por una acera que tiene mucho menos del espacio mínimo que ordena la norma cuando debe atravesar “el puente” que lo lleva a Net Uno, sin tropezar con algunos de los “mototaxis” que se encuentran al final de la esquina.

Ydakzue Perdomo también se ha acostumbrado a esto. Aunque su día transcurre en medio de personas y objetos que no están sujetos a las normas, ella, sin embargo, realiza su técnica apegada a su enseñanza inicial, cumpliendo con el papel de quien quiere integrarse, aunque el medio no sea del todo accesible. Cada movimiento demostraba estar sincronizado. Abría y cerraba su bastón sin siquiera correr el riesgo de golpear, accidentalmente, a quien tuviera a su lado. Esa perfección responde, a juicio de Magdalena, a la práctica. “En orientación y movilidad, el bastón pasa a ser una parte de ti, como un movimiento automático”, afirmó.

Independencia o riesgo

Pero las clases de orientación y movilidad no son suficientes para desplazarse de forma independiente hasta su lugar de trabajo. Ydakzue no sólo debe solicitar ayuda para cruzar las calles, sino que debe solicitar el apoyo de los operadores del Metro de Caracas. A diferencia de José Briceño, afirmaba que siempre recurre sin problemas a este servicio y, aunque este tenga cierto retraso, lo utiliza diariamente, ya que ellos han sido entrenados para guiar a personas con discapacidad.

“No sé si sabes cómo nos atiende el personal operativo”, comentó Ydakzue, para luego explicar su rutina. Haciendo uso de sus habilidades didácticas exponía cómo era el *modus operandi*, sin saber que luego su interlocutora observaría cómo es el procedimiento cuando tuvo que acompañar a José Ortigoza a su lugar de destino. Tal como explicaba la amiga de éste, las personas acuden a la caseta de los operadores para informarles que usarán el servicio y ellos los acompañan hasta el andén para esperar al tren. “Él no nos puede agarrar, nosotros lo tomamos cuatro

dedos sobre su codo y la persona camina delante de nosotros. Nos colocamos en la zona azul, que es la zona preferencial”, acotó Ydakzue.

Su explicación se materializaría con el acompañamiento a Ortigoza, quien, una vez ubicado en la zona preferencial, aguardaba al tren, mientras el operador a su lado se preparaba para avisar al operador de la estación de destino sobre su partida. Una vez que la persona aborda el vagón del tren, el operador que la acompañó llama a la estación de destino. “Después de la salida, yo camino mi acera y ya me voy ubicando con diferentes cosas. Hay kioscos, una parada de autobuses, o sea los puntos de referencia poco a poco uno los va ubicando, y te los aprendes”, indicó Ydakzue.

Sin embargo, algunos son un poco más arriesgados y deciden cruzar las calles sin solicitar ayuda a otras personas. Asimismo, se atreven a tomar el Metro sin informar al personal operativo. Éste es el caso de José Ceballos, quien no solicita ayuda para cruzar calles o utilizar el Metro, ya que tiene baja visión y, aunque dibujaba una leve sonrisa para reconocer que eso no está del todo bien, afirmaba que su remanente visual le permite desplazarse con algo más de independencia a la de una persona ciega. De hecho, no usa su bastón, por lo que otra persona no puede saber si tiene o no problemas visuales.

¿Puede existir mayor independencia para quienes tienen baja visión? Al consultársele a Carina Magdalena, la prisa o, en algunos casos, el tema de ser independiente puede traer grandes riesgos. “Hasta para el vidente es terrible cruzar una calle. ¿Cuál puede ser tu reacción si escuchas la moto a tu lado y está a cien metros? No te da tiempo de reaccionar”, afirmó.

Aunque Magdalena acotaba que en otros países las personas con discapacidad visual no dependen de la buena voluntad de otros para cruzar una calle, aseguraba que aquí es imposible, ya que su independencia exige un respeto por todas las normas. Es decir, las personas deben tomar en consideración el paso peatonal y no hacer caso omiso de los semáforos.

Hernándo González, quien también tiene discapacidad visual, específicamente, ceguera, conoce mejor que nadie las consecuencias de esta osadía. Cuando tenía pocos años en el Instituto Municipal de Publicaciones recibió una desagradable noticia, uno de sus compañeros murió dentro de las estaciones del Metro. No había solicitado ayuda del operador, y su baja visión no le fue suficiente para distinguir el espacio entre el lugar de espera y los rieles.

Para Magdalena, el que algunas personas con baja visión decidan prescindir de algunos servicios que solicitan quienes tienen ceguera total radica en un problema de aceptación de la discapacidad, que debe superar antes de tener un accidente. El llegar temprano a un trabajo o una reunión no es motivo suficiente para correr riesgo.

Ahora bien, en algunos casos, el pedir ayuda y depender de la buena voluntad del otro, también puede implicar cierto peligro. José Ortigoza tuvo un inconveniente con unas personas que, aparentando ayudarlo, decidieron robarlo. Esa experiencia en su niñez lo lleva, hoy en día, a tener un poco más de desconfianza. “Yo sí acepto la ayuda, pero al ver que te estás desviando del camino, digo `por aquí no es´. Si la persona se pone obtusa, me suelto”, dijo.

En casos como éste, la guía de Magdalena sólo llega al identificar ciertas características en la persona que ofrece la ayuda. Durante su clase, les repetía a sus alumnos que no debían aceptar ayuda de personas que tuvieran un olor de alcohol.

Al igual que Ydakzue, Ortigoza ha establecido los puntos de referencia para llegar al trabajo. No usa los servicios del Metro de Caracas, ya que su trabajo está ubicado cerca de su hogar, por lo que diariamente toma el transporte terrestre, las llamadas “camionéticas”. Expresaba que, desde su ingreso a Net Uno hasta la fecha, no ha tenido problemas en ninguna de ellas.

El tener que pedir ayuda para cruzar las calles o el solicitar el servicio de los operadores del Metro de Caracas puede disminuir la dependencia de quienes tienen discapacidad visual y motora. Pero, la ausencia de entornos realmente accesibles no sólo les afecta a ellos.

Ante las limitantes que encuentran las personas con discapacidad visual y motora, Francis Muñoz llevó el tema a otras discapacidades. Por su cercanía con la

comunidad sorda, entendía que las barreras arquitectónicas no son un elemento que pueda afectar sólo a un grupo. “¿Cómo hace un sordo si hay un retraso en el Metro?”, preguntó Francis Muñoz para destacar que el problema va mucho más allá, ya que a su juicio, si nadie le puede avisar a la persona con discapacidad auditiva que existe algún problema, ésta se enterará con un gran retraso en comparación a los demás. Podrían percatarse por sí mismos, pero necesitan el apoyo de alarmas visuales.

En el trabajo

Si bien se tienen una serie de elementos que pueden influir en que la persona llegue tarde a su trabajo, Ydakzue Perdomo es una de las más puntuales. Luego de comenzar su día se dispone a ejecutar cada una de sus asignaciones con una sonrisa característica en su cara. Una vez que deja su bastón dentro de una de las gavetas situadas en su escritorio se desplaza hacia cada punto donde se encuentran sus compañeros. Parece guiarse por su memoria y recordar los pasos que la separan del escritorio de alguno de ellos. No tiene obstáculos, ya que todos colocan las sillas, cajas o cualquier otro objeto en un lugar que no pueda tropezar su compañera.

Ortigoza también se moviliza sin el apoyo de su bastón cuando está dentro de las instalaciones en Net Uno. De hecho, el día en el que presentaría a sus compañeras, se dirigía solo hasta la recepción. No tuvo tropiezos en su camino. Ante la duda de su entrevistadora, explicaba que estaba acostumbrado a desplazarse allí. Uno de sus compañeros, que escuchaba la conversación, en ese momento, imitaba una voz gruesa para tratar de despistarlo. No lo logró.

Parecía existir una costumbre para tratar de desorientar a Ortigoza, pero una serie de elementos lo ayudaba a reconocer a quienes lo rodeaban. Las voces, el sonido de los pasos al caminar y hasta el perfume de sus compañeros. El señor se despidió de él, prometiéndole que en otra ocasión no lo reconocería, a lo que él respondía en tono de broma: “Tienes que cambiar de perfume”.

El estar atento a todos los pasos aprendidos no sólo en sus clases de orientación y movilidad, sino también en su día a día, le permiten esa independencia

en su área de trabajo. Sus compañeros, pese a reconocer que él puede desplazarse sin inconvenientes, toman sus provisiones y dejan todo ordenado. Algo que él no puede exigir en la calle.

Está interesado en hacer de su ambiente de trabajo un lugar más accesible, por lo que tomó la iniciativa de realizar algunas modificaciones que han recibido el visto bueno. Señalaba que es parte del “Comité de Inpsasel”, es decir, del Comité de Seguridad y Salud Laboral, por lo que está realizando adaptaciones al ascensor y al microondas que usa en su oficina para colocarles el sistema braille.

Esa simple iniciativa le puede facilitar la ejecución de actividades en su entorno laboral, que no están ligadas al cumplimiento de las metas establecidas por la empresa, sino a la convivencia dentro de ella. Ahora bien, no todas las modificaciones se basan en iniciativas de trabajadores, sino en el cumplimiento de normas que exigen la seguridad del personal.

Una de las funciones de los delegados de prevención, cuya conformación está ordenada por la Lopcymat (2005), y de los cuales forma parte Ortigoza en Net Uno, es precisamente velar por las condiciones idóneas en el trabajo. De hecho, en el artículo 42 de la citada Ley, referente a las *atribuciones del delegado o delegada de prevención*, se establece que el mismo puede: “participar conjuntamente con el empleador o empleadora y sus representantes en la mejora de la acción preventiva y de promoción de la salud y seguridad en el trabajo”.

Por lo tanto, las adaptaciones que impulsa Ortigoza, si bien cuentan con el conocimiento que él posee sobre las necesidades de las personas con discapacidad, tienen una base legal que obliga a la empresa a dar respuesta a las exigencias de sus trabajadores. Ahora bien, aún cuando las personas con discapacidad no conozcan esta normativa, la empresa debe cumplir con la misma.

Un ejemplo de ello, fue el cambio efectuado a uno de los puntos de acceso en la empresa Mapfre, cuando ingresó José Briceño. Si bien, no tiene la necesidad de desplazarse en una silla de ruedas, encontraba cierta dificultad para pasar por uno de los torniquetes ubicados en los puntos de control.

Al hablar de esta adaptación se mostraba un poco extrañado. A su juicio, él no tenía problemas en pasar a través de ellos, ya que no quería causar ningún inconveniente. “Para llegar al área donde yo estoy hay una puerta que tiene torniquetes y hay una puerta pequeña para tener acceso a los ascensores. Ellos la adaptaron para que yo pasara por ella y no por los torniquetes”, indicó.

Aunque Briceño mostraba cierta sorpresa por esta actitud, en realidad, todas las edificaciones deberían contar con estas consideraciones, ya que el tema de la accesibilidad no es una solicitud, sino una exigencia. De acuerdo a las Normas COVENIN: “En aquellos sitios donde se establezcan puntos de control debe preverse al menos uno con un ancho mínimo de 90 cm; que no obstaculice el paso de una persona en silla de ruedas” (Fondonorma. 2733, 2004).

Asimismo, las empresas, por estar sujetas a la normativa legal, deben tomar en cuenta otros aspectos que también influyen en la plena independencia y en la seguridad de sus trabajadores. A este respecto, la Lopcymat (2005), señala, en su artículo 11, que uno de los puntos que debe contemplar la Política Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo es, precisamente, la protección del personal con discapacidad que hace vida en la empresa, para que éste pueda desempeñarse de forma independiente.

Y, aunque en la Norma Técnica Programa de Seguridad y Salud en el Trabajo (2008) no especifica cómo deben ser las condiciones para las personas con discapacidad, se ofrece un panorama general sobre los requerimientos que deben tener los lugares de trabajo. En este sentido, el Capítulo III, referente a los *Planes de Trabajo para Abordar los Procesos Peligrosos*, establece en su numeral 2.4.1 la obligatoriedad de los empleadores de realizar inspecciones “con el propósito de identificar condiciones inseguras e insalubres para establecer los controles pertinentes al caso y las mejoras inmediatas”. ¿Cuáles son los principales puntos que se evalúan en dichas inspecciones? En el numeral 2.4.3 de dicha ley expone esos puntos:

La empleadora o empleador, a través del Servicio de Seguridad y Salud en el Trabajo, debe diseñar los instrumentos a aplicar en las inspecciones, donde se contemple cada uno de los elementos existentes en la actividad productiva, tales como: maquinarias, equipos, herramientas manuales y eléctricas, medios de manipulación, transporte y almacenamiento, escaleras, rampas, instalaciones civiles y eléctricas, sistema de detección, alarma y extinción de incendio colectivo, señalizaciones, servicios de saneamiento básico, equipos de protección personal y cualquier objeto o medio de trabajo susceptible de originar daños a la salud de las trabajadoras y los trabajadores.

Aún cuando no se establece que las alarmas deban tener sistemas de señalización tanto visuales como auditivos, se deja entrever que las condiciones deben estar adecuadas a todos los trabajadores, esto es para aquellos que tengan o no tengan una discapacidad.

Quizás por esta razón, algunas empresas todavía presentan trabas para el ingreso de personal con discapacidad, ya que dicha normativa establece sanciones para quienes no acaten las exigencias de las adaptaciones. Vanessa Montilla, psicóloga de Mapfre, reconocía que han recibido algunos señalamientos en las inspecciones realizadas a la institución. Claro está, dichas instalaciones, para el momento en el que se presenta este trabajo, están siendo sustituidas por una nueva que cuenta con todas las exigencias legales, de acuerdo a lo señalado por Montilla.

No es la única en apuntar a la accesibilidad dentro del trabajo como una traba. Sheryl Cano, coordinadora del Programa de incorporación laboral de Personas con Discapacidad en el Seniat, admitía que este punto puede ser un obstáculo para el ingreso de quienes poseen una discapacidad.

Probablemente la sorpresa de José Briceño ante las adaptaciones que se realizaron en Mapfre, se debe, precisamente, al hecho de no encontrar esta accesibilidad en otras instituciones, en las cuales los puntos de acceso no dan una bienvenida sino una advertencia para quienes tienen una discapacidad: no puede pasar.

Edgar Araujo, presidente del Consejo Nacional para Personas con Discapacidad, recordaba un inconveniente que encontró para acceder a los servicios de la banca pública. “Tuve un comunicado fuerte, ya que ahora están colocando, por

medidas de seguridad unas puertas por las que realmente las sillas de ruedas no pueden pasar”, dijo con un tono decidido y algo molesto, ya que su juicio el tema de la seguridad no puede atentar contra la accesibilidad de las personas con discapacidad. Y, más allá de su indignación, nada puede atentar contra las normas ya establecidas.

Sin embargo, si se toma en consideración que el llegar al Conapdis resulta una tarea un tanto complicada por las barreras arquitectónicas, el tema de la accesibilidad parece difícil de exigírsele a otros entes. La ausencia de rampas es una característica que encontrará quien inicie un recorrido hasta el citado ente, por lo que todos aquellos que se desplacen en sillas de ruedas, necesitan que otro los acompañe para que puedan subir a cada acera. O arriesgarse a transitar por la calle, confiando en la previsión del que maneja.

Y si el ejemplo se sigue tomando de los órganos rectores, la accesibilidad podría ser considerada un punto más. Para llegar al sitio de trabajo de Yurannis Villegas, en el Ministerio del Poder Popular para las Comunas (al cual está adscrito el Conapdis), unas escaleras dan la bienvenida a la sede donde funciona también el Inces. Villegas puede subir por ellas. Una persona que deba desplazarse en sillas de ruedas no puede hacerlo.

Para ambos casos, las normas Covenin, nuevamente, tienen sus especificaciones. En el caso de las aceras, se establece que cada una debe contar con rampas de acceso para las personas con discapacidad motora que deben tener una medida mínima de 90 cm. Asimismo, se deben añadir rampas para que puedan circular las sillas de ruedas (Fondonorma. 2733: 2004)

Ahora bien, el ajustarse a estas normas no es suficiente, porque aún cuando las empresas tengan la accesibilidad correspondiente, pero las calles y los sistemas de transporte no las tengan, el tema de la movilización continuará ocasionando dificultades para quienes se mueven entre una mayoría que no tiene discapacidad.

Acostumbrarse a los obstáculos

“En una ciudad como ésta, donde el incumplimiento de normas es la norma, si no les enseñamos que se cuiden... Yo siempre lo he dicho: `el ciego no se mata más porque el venezolano es bueno”, decía con cierta resignación Carina Magdalena, quien, pese a manifestar una plena confianza en las capacidades de las personas con discapacidad visual (con quienes ella trabaja día a día), desconfía totalmente de la accesibilidad. Aunque parezca un tanto contradictorio, y de allí su dejo de resignación, la preparación que le brinda a este grupo de personas va acompañada de una serie de prevenciones, en las que ellos notarán, cuando se desplacen solos, que la palabra independencia está un tanto incompleta en Venezuela.

Ydakzue Perdomo, ex alumna y amiga de Magdalena, ya está acostumbrada a toparse con estos pequeños obstáculos para llegar a su trabajo. “Los riesgos, bueno, creo que todos sabemos cómo está la estructura arquitectónica de nuestra ciudad, que no estamos totalmente seguros”, expresó, al tiempo de acotar que sin las técnicas adecuadas para su cuidado, estaría totalmente desprotegida.

Y ante las malas experiencias, como en el caso de Ortigoza, pese a existir cierta desconfianza, lo mejor es seguir adelante. Mientras acotaba que no siente mayores inconvenientes para llegar y salir de su trabajo, explicaba que todo radica en la voluntad de trabajar. “Tampoco tienes que cerrarte. Si te pasó, te pasó. Tienes que tener cuidado de las zonas donde te metes”, dijo.

De hecho, el tema de las barreras se hace tan cotidiano que alguno lo ven como algo normal. Tal es el caso de José Briceño, quien, pese a tener en algún momento palabras muy duras, se mostraba un tanto indiferente al tema de la movilización en las calles. Para él, su problema está en los servicios del Metro de Caracas, ya que a su juicio, este sistema de transporte debería funcionar a la perfección. “En la calle es normal que te tropiecen, que no puedas pasar por la acera... es normal. Pero en un sistema como el Metro (...). Ahí el preferencial es el que se sienta y se hace el dormido”, sentenciaba.

Aunque se haya convertido en algo normal encontrar estas barreras, lo cierto es que la Ley contempla una realidad totalmente diferente. En ella, el trayecto realizado por José Briceño hasta Mapfre sería muy diferente. No solo evitaría los retrasos en el Metro, sino que no tendría problemas en las calles.

Si el cumplimiento de las leyes tuviera lugar en Venezuela, no sólo la Ley para Personas con Discapacidad o las Normas Covenin sino la propia Carta Magna, los buhoneros no ocuparían importantes espacios en los alrededores de la estación de Metro Petare, donde, para el momento en el que se escribe el trabajo, José debe bajarse para tomar el transporte en Mapfre. No pisaría alguna de las mercancías ni tropezaría con algún motorizado que lleve algo de prisa.

Ciertamente cuenta con un transporte que le evita algunos tropiezos en aceras que presentan sobresalientes irregularidades que amenazan con hacer tropezar a cualquiera, ya que ellas no discriminan si la persona tiene o no discapacidad. Son mucho más angostas de lo que establecen las citadas normas Covenin (1, 60 mts) y están acompañadas por una maleza considerable, cerrándole el paso a quienes se movilizan en una silla de ruedas.

Tal vez, por todos estos obstáculos, cuando Angy, la alumna de Carina Magdalena, finalizaba su entrenamiento lanzaba un profundo suspiro, como quien realiza una de las más difíciles pruebas. Posiblemente, desde ese curso hasta la fecha, ya puede desplazarse sin mayores temores y en un futuro materializara sus deseos de estudiar Trabajo Social en alguna casa de estudios. Con algo de suerte, para el momento en el que deba trabajar, no se hablará de barreras arquitectónicas sino de espacios accesibles.

CAPÍTULO VI

El camino por recorrer

El artículo 28 de la Ley para las Personas con Discapacidad parecía marcar el camino hacia la inclusión laboral. Sin embargo, una serie de elementos se van entrelazando en una ruta nada sencilla, en la que se hace difícil vislumbrar la inclusión, ya que la sociedad, la tecnología y la arquitectura todavía no funcionan a favor de quienes tienen una condición diferente, sino que constituyen, hoy en día, barreras.

Mientras la normativa legal plantea un mejor panorama para quienes tienen una discapacidad, la realidad de quienes viven en el estado Miranda y, a juicio de los especialistas, en Venezuela, dista mucho de ser inclusiva. En el caso del campo laboral, pese a la decisión que puedan tener las personas con discapacidad de obtener un empleo, un derecho que les corresponde como a cualquier otro ciudadano, su inclusión en el mismo se encuentra determinada por barreras sociales, tecnológicas y arquitectónicas.

Como explicaba Fátima Fernández, psicóloga industrial y profesora universitaria, la inclusión va más allá de la sola colocación de la persona en un puesto de trabajo. Pero ese “estado ideal”, como lo definió el especialista Manuel Aramayo durante su ponencia en el “Encuentro Nacional de Instituciones de Educación Universitaria en el Marco de las Unidive”, implica el contar con una serie de herramientas en las que se equiparen oportunidades.

Posiblemente por esta razón, Juan Kujawa levantaba las cejas y lanzaba un profundo suspiro cuando debía hablar sobre las carencias que encuentran quienes forman parte de este sector de la población. Situaba la inclusión laboral en un contexto más amplio, en el que no sólo entran en juego unos artículos de la Ley, sino una serie de elementos que permiten que los mismos puedan materializarse. Dichas observaciones no se remitían al porcentaje que debe tener la empresa, sino a toda la formación que recibía la persona, desde la preparación que tiene su familia, la posibilidad de estudiar en colegios regulares (no en escuelas especiales), hasta llegar

a una universidad con tecnologías adaptadas y espacios accesibles, en un entorno que le facilite su independencia para optar a una vacante cualquiera.

El recorrido para llegar al campo laboral dejaba de ser una ruta sencilla para presentarse como un camino un tanto complejo. El acceso al trabajo constituía así, un peldaño al que le antecedían una serie de eslabones de igual importancia.

“Estamos en un proceso de cambio y la solución no es ni siquiera dictar proyectos en el ámbito laboral porque si no, vamos a pasar toda la vida allí”, reconocía Eilin Silva, quien coincidía con Kujawa en que esa inclusión debe darse desde el pre escolar, para que las personas, con y sin discapacidad, convivieran. Esta funcionaria comprendía las secuelas de esa separación inicial porque no sólo las ve en los talleres de sensibilización que dicta en el Conapdis, sino en su vida cotidiana. “Una vez fuimos [*ella y su jefe anterior, quien tiene discapacidad motora y se desplaza en silla de ruedas*] a un centro comercial, y una señora que andaba con su hija le dijo: `mira si no te comes toda la comida le voy a decir a ese señor que te lleve”, añadió para ejemplificar su punto.

Pero mientras esa inclusión en los primeros años no se materialice, y un grupo de personas con discapacidad continúe sin la oportunidad de participar en igualdad de condiciones en el campo laboral, bajo el amparo de una Ley que recuerde lo que en la Carta Magna ya está establecido, los programas de sensibilización se presentan como algo obligatorio. Fernández hacía hincapié en este punto, asegurando que las herramientas de sensibilización deben estar encaminadas a luchar, precisamente, con ese desconocimiento, para que los empleadores y el personal que compartirá con la persona comprenda que ésta puede realizar las actividades, siempre que éstas se encuentren ajustadas a sus competencias y discapacidad.

Evitar la sanción

Cinco años han transcurrido desde la aprobación de la Ley para Personas con Discapacidad (que todavía no posee un reglamento). Y aunque ninguna empresa hizo referencia a la solvencia laboral como un mecanismo de presión para incorporar

personas con alguna limitante, lo cierto es que los entes visitados habían tomado cartas en el asunto.

Desde el sector público, el Ministerio del Poder Popular para la Educación Universitaria dedicó el 2011 a la realización de talleres de sensibilización para el personal de recursos humanos de los entes de la administración pública. Una estrategia para fomentar una incorporación más justa en el sector público, que pueda llegar a ser inclusiva, como lo afirmó Gladys Martínez, coordinadora del área de Inserción Socio Productiva.

Asimismo, se encuentran algunos programas de estudios superiores para orientar sobre el tema. “Cuando tú ves un curso de 30 personas en el área de Recursos Humanos, que están haciendo un diplomado o un curso avanzado en inclusión laboral de personas con discapacidad es porque tienen interés”, indicaba Juan Kujawa, quien ha sido el encargado de dictar y participar en muchos de esos cursos, no sólo en la dirección de post grado de la Universidad Simón Rodríguez, sino que también ha participado como invitado en algunos diplomados que la Universidad Monteavila ha realizado al respecto.

Aunque el especialista señalaba que el interés posterior de algunos egresados de esas clases en conocer más sobre el tema, ya es un paso, añadía que lo correcto sería tener en los pensum de estudio de todas las carreras una materia electiva referente al tema de la discapacidad.

Ahora bien, con preparación o sin preparación, la Ley llegó en el 2007 y algunos entes estaban llamados a dar el primer ejemplo. Tal es el caso del Ministerio del Poder Popular para las Comunas, al cual el Conapdis se encuentra adscrito.

Ciertamente, caminar por varios de sus pasillos permite estimar que dicho ente cuenta o está muy cerca de cumplir con el 5%. Todos los departamentos poseen personas con discapacidad, lo que puede llevar a afirmar que son el mejor ejemplo de inclusión. Pero la entrevista con sus trabajadores permitió comprender lo que a simple vista no se ve. La ausencia de charlas de sensibilización han mostrado su efecto, precisamente, en el departamento que debería dominar el tema: Recursos Humanos.

Las observaciones de Jenifer Omaña sobre su compañera Yurannis Villegas denotaban no sólo roces en la oficina sino puntos que se deben trabajar para garantizar la inclusión laboral. Puede decirse que es más importante comenzar en ese departamento, ya que Villegas es la persona que asiste a la psicóloga de la empresa. Un primer paso pareció darse con la participación de Iraima Palacios, coordinadora de personal, en la charla de sensibilización que dictó la fundación Shaddai Gestión Humana en el marco del “Tercer Evento Integrado “Plan de Inserción Laboral Universitaria” (PILU), dirigido a los Ministerios y Entes Adscritos”.

Los representantes de recursos humanos de los cinco entes visitados (Corporación Drolanca, Mapfre, Ministerio del Poder Popular para las Comunas, Net Uno, Seniat) coincidían en que la presencia de la ley ha motivado el ingreso de personal con discapacidad y ha propiciado una serie de cambios.

De todas las empresas consultadas, Mapfre y el Seniat son las únicas que contaban con proyectos (de inclusión, en el primer caso, y de integración, en el segundo) para personas con discapacidad. Quizás, por esta razón, quienes conocían un poco más las implicaciones de tener a este grupo de empleados eran los representantes de recursos humanos de estos entes.

“Yo creo que la ley era necesaria para que la gente se viera obligada a hacer las cosas, porque si no, no lo iban a hacer. Pero la manera en la que se está ejecutando no es la adecuada”, señalaba Vanessa Montilla, psicóloga de Mapfre, quien añadía que el porcentaje es una forma de discriminar, ya que se establece un número determinado de personas.

De hecho, Montilla admitía que el no tener un proceso de inclusión exitoso no depende de las personas con discapacidad. Aunque ella, como psicología, explicaba que en varias oportunidades debía manejar ciertos temores o inseguridades de los empleados con discapacidad que ganaba la empresa, las limitaciones vienen de las oportunidades que el otro le ofrezca. “Yo creo que el problema no está del lado de la persona con discapacidad, el problema está en el apoyo que la empresa, la sociedad, los compañeros de trabajo le puedan brindar a esa persona”, señaló.

Por su parte, Cibel Núñez y Sheryl Cano, quienes trabajan en el programa de incorporación de personas con discapacidad, en el Seniat, coincidirían no sólo en que la ley era necesaria, sino que los espacios accesibles y las herramientas tecnológicas son claves para lograr la inclusión.

Asumir responsabilidades

“Los avances que no se han tenido en materia de discapacidad en este país parten de esa desunión, del protagonismo que hay en algunos líderes de personas con discapacidad”, sentenciaba Edgar Araujo en medio de su análisis a las acciones realizadas en el pasado, las cuales, afirmaba, evitaría en su gestión como nuevo presidente del Conapdis.

Y es que la falta de consenso no sólo es señalada por quien tomaba las nuevas riendas del Conapdis, sino por los representantes de los grupos de personas con discapacidad, quienes apuntaban a las fallas en la inclusión laboral como una consecuencia de esa separación para reclamar sus reivindicaciones sociales.

Otto Tovar, presidente de la Sociedad Amigos de los Ciegos, era tajante en estas observaciones. No titubeaba al reconocer los errores en los que muchos de sus compañeros y él mismo han cometido. “La competencia interinstitucional y personal. Otra de ellas son los miedos, las luchas, el liderazgo (...) hemos caído en vincular nuestras pasiones humanas con la parte institucional”, afirmaba.

Se han llevado a cabo acciones para solventar esta debilidad, pero éstas no resultaron totalmente efectivas. Una de ellas fue implementada por Lenin Molina, durante su gestión como presidente del extinto Conapi. Aseguraba que realizó la primera reunión de organizaciones de y para personas con discapacidad, con miras a llegar a acuerdos sólidos en materia de sus reivindicaciones, la cual tuvo lugar en Río Chico, en el año 2000. Asimismo, señalaba que promovió la Unión Nacional de Organizaciones, que se extinguió por lo que el consideró “cuestiones de índole personal”.

Aunque algunos dirigentes de grupos de personas con discapacidad, como Juan Laya, reconocían que durante la labor de Lenin Molina, las organizaciones tenían una mayor apertura con el entonces Conapi, algunas organizaciones continuaban divorciadas. Por ejemplo, la Sociedad Amigos de los Ciegos continuaba separada de la Federación Venezolana de Ciegos y las personas con discapacidad motora no poseían federación que las agrupara (además de la federación polideportiva).

Desde la visión de una persona que no tenga discapacidad, todo apuntaría a las personas con discapacidad como únicas responsables de su desunión. Sin embargo, para Rubén Bastidas, sociólogo y miembro del Cabildo Metropolitano, una organización, por pequeña que sea, siempre tendrá diferencias.

Aunque él recordaba que esas diferencias fueron un obstáculo importante en la conformación del extinto Sistema Metropolitano de Personas con Discapacidad, apuntaba a que las mismas se han ido superando en los últimos años. Indicaba que uno de los factores que ha incidido en ello está en que muchas de las discapacidades actuales son adquiridas y, por lo tanto, se tiene a un grupo considerable de personas que no han sentido esa discriminación y al encontrar barreras que antes no tenían, deben pensar en cómo revertir la situación.

Desde el modelo social, las personas con discapacidad deben recuperar su rol protagónico en la reivindicación de sus derechos. Señalamientos como los de Hevey (1992, citado por Oliver, 1998) ponen en duda el rol de las “organizaciones benéficas” que ayudan a las personas con discapacidad, por exponer una imagen errónea de este grupo social, en la cual se hace énfasis en las limitaciones.

Tras más de una década, las organizaciones, por lo menos las que trabajan en pro de la inclusión laboral, parecen haber superado la visión asistencialista que los autores citados criticaban. Una experiencia internacional es una muestra de ello. La Fundación para las Américas, que cuenta con varios centros en el país, tiene como un nuevo reto la intermediación laboral, que, como señaló María Liliana Mor, gerente de Programas, se encuentra un poco débil en Venezuela.

Hasta los momentos, el programa Poeta accesible, manejado por este ente hacia las personas con discapacidad, ha trabajado en este país con organizaciones para personas con discapacidad.

Una nueva reunión se realizó en mayo de 2012 con los socios locales de la Fundación en Venezuela. Todos son organizaciones para personas con discapacidad. Aunque podría cuestionarse que éstas no responden a los intereses del colectivo, María Liliana Mor ofrecía su punto de vista al respecto.

No siento que es totalmente cierto, yo pienso que las organizaciones para personas con discapacidad también están tratando de cambiar y ser un poco más realistas, y ajustarse a las necesidades de personas con discapacidad. Lo que yo creo que debe acabarse es esa barrera y esa desconexión entre asociaciones, y deberían complementarse. Que, no sé, si la federación de personas con discapacidad física no tienen casi plata y recursos, ¿por qué no aprovecha el centro Poeta de Fundaprocura y envían a las personas que quieren capacitarse en tecnología a ese centro? Es como colaborar, buscar una colaboración en vez de una competencia.

Mor no podía afirmar que esto ocurriera exactamente en Venezuela. Sin embargo, indicaba que se ha encontrado con esta situación en otros países. No puede estimarse que esto cambiará en un futuro cercano, pero lo que sí resalta es que mientras las organizaciones trabajen de forma separada, las personas con discapacidad tienen, como ellos mismos señalaron, menos fuerzas para hacer escuchar sus voces.

Unir piezas

Pero el asumir responsabilidades no corresponde sólo a las personas con discapacidad, ya que desde el sector gubernamental las respuestas, lejos de unificar han creado medidas que, pese a apuntar a un mismo objetivo, pueden llegar a contradecirse.

En este sentido, en el año 1993 se creó el Consejo Nacional para Personas Incapacitadas, que en el 2006 pasa a ser el Consejo Nacional para Personas con

Discapacidad. En el 2005, nace el Sistema Metropolitano para Personas con Discapacidad. Y en el año 2008 surge la Misión José Gregorio Hernández, que tiene una segunda fase en el año 2011. Todos estos entes tienen como norte a las personas con discapacidad, son emanadas desde el sector gubernamental y tienen planes para el sector laboral.

Sin embargo, no trabajan de forma articulada y sus dirigentes llegan a demostrar visiones encontradas. El problema no radica sólo en que el ahora Consejo Metropolitano para Personas con Discapacidad, dirigido por Luis Rojas, posea diferencias con los planes ejecutados en materia laboral por el Conapdis, o porque algunos dirigentes como Otto Tovar, presidente de la Sociedad Amigos de los Ciegos, o Luís Torres, presidente de la Fundación Amigos de la Discapacidad Motora, cuestionen el papel de la Misión en este tema, sino en la falta de unidad de las políticas públicas.

A juicio de Juan Kujawa, especialista en el tema, el problema está en la ejecución de una serie de políticas que actúan sin coordinación. Para sustentar su posición, indicaba que las acciones que se realizan desde el Conapdis tienen poco que ver con las que lleva a cabo el Pasdis. Ambos, por cierto, tocan el tema de la salud.

La falta de unión se pudo verificar en varias acciones de entes que han coincidido en la organización de algunos eventos. Se trata de la construcción de un portal que permita facilitar el proceso de intermediación laboral impulsado por el Ministerio del Poder Popular de Educación Universitaria, que también sería puesto en práctica por el Conapdis. Ninguno de ellos conocía la propuesta del otro. A esto se suma el hecho de planear una serie de talleres de sensibilización al personal de recursos humanos de los entes públicos, también por parte del Conapdis, que fueron implementados durante todo el año 2011 por el Mppeu.

A todas las acciones llevadas a cabo por el Gobierno Nacional, se añade una nueva misión que, a juicio de Edgar Araujo, aseguraría un mayor ingreso a las personas con discapacidad en los entes del sector público: la Misión Saber y Trabajo. A través de ella, el presidente del Conapdis afirmaba que podrían ingresar,

aproximadamente, 6 mil personas con discapacidad. Para el momento en el que se escribe el reportaje, no se tienen resultados de la misma.

Se sabe, sin embargo, que para abril de 2012 el Conapdis ha censado a 100.000 personas con discapacidad. Esto fue reflejado en una nota de prensa publicada el 23 de abril del citado año, en el portal web de la institución. Lo que sustenta otra de las contradicciones entre la ley y la realidad venezolana.

El número de personas con discapacidad en el territorio podría ser menor al que estimaban las autoridades al momento de plantear la ley. De hecho, si se toman los resultados del censo efectuado por el Instituto Nacional de Estadísticas en el 2001, la población con discapacidad en Venezuela representa el 3,9%. Y, aún cuando estos números sean mayores (lo que podría demostrarse en el censo efectuado por el citado organismo en el 2011), el cuestionamiento del ex presidente del Conapi, Lenin Molina, sobre la posibilidad de trabajar, despierta más dudas en torno a este porcentaje. En consecuencia, podría ser poco probable que las empresas cuenten con el 5% de trabajadores con discapacidad en sus nóminas.

Pero un porcentaje pequeño o un porcentaje grande no determinan la atención de esta problemática. Las personas con discapacidad, como ya se señaló, de acuerdo al Informe Mundial sobre discapacidad, tienen mayores riesgos de estar en situación de pobreza (Organización Mundial de la Salud, 2011).

Sin colores políticos

En medio de políticas públicas un tanto dispersas y entes que trabajan la inclusión laboral de forma paralela, el norte está en la inclusión. “Es un tema, si se quiere, novedoso en Venezuela, hay normas, existen leyes, pero como todo, si están por ahí escondidas la gente no las aplica”, afirmaba de forma decidida Mery Vielma. A su juicio, pese al trabajo de sensibilización que la coordinación a su cargo ha realizado, todavía queda mucho por hacer.

Algunas personas con discapacidad vinculan los avances al actual Gobierno nacional. En esta postura se puede encontrar a Lenin Molina quien respondía de

forma decidida: “Todo tiene que ver con la filosofía del Estado. Mira la atención que había con las personas con discapacidad antes de que llegara el presidente Chávez y antes de que yo asumiera la presidencia del Conapi”.

Asimismo, Edgar Araujo, presidente del Conapdis, aseguraba que la lucha de las personas con discapacidad está vinculada al movimiento socialista impulsado por el Gobierno nacional. “Uno de los mayores logros de la revolución es que, aunque todavía no estamos 100% formados, tenemos un maestro que es Hugo Rafael Chávez Frías (...) nos ilumina para que nos preparemos, estudiemos, y eso es lo que hacemos aquí”, sentenciaba.

Araujo hacía referencia en cada uno de sus planes al apoyo que el Mandatario Nacional les ha brindado a las personas con discapacidad. En la sala de reuniones donde se efectuó la entrevista, la figura del Presidente estaba presente en uno de los cuadros, y el color rojo en varios uniformes de los empleados.

Sin embargo, la revolución a la que hace mención el presidente del Conapdis parece todavía necesaria en la reivindicación de las exigencias de este colectivo. El acogerse a una determinada tendencia política es lo de menos en lo que a inclusión se refiere.

Otto Tovar no sólo cuestiona el apearse a un color, sino que señala el rol que se debe cumplir desde las filas gubernamentales. “Este gobierno ha hecho algunos intentos, pero la lucha viene de atrás. Los intentos no son suficientes. Yo no te estoy pidiendo una limosna. Tú tienes que cumplir con una ley y garantizarme un derecho”, decía.

Para Rubén Bastidas, quien participó en la conformación del extinto Sistema Metropolitano de Personas con Discapacidad, un primer paso para garantizar ese derecho estaría en lo que el calificó como la “unidad municipal de personas con discapacidad”, cuyas organizaciones permitan un trabajo articulado con el Conapdis. Con la organización como principal herramienta, este sociólogo argumenta que podrían obtenerse mejores resultados.

El trabajo, un derecho

Si bien la ley se presenta como un elemento importante para la inclusión laboral de las personas con discapacidad, pues todavía deben luchar contra esas barreras que les impiden acceder al campo laboral, un marco más grande debería influir en este recorrido: el trabajo es un derecho para todas las personas, con y sin discapacidad.

Aunque las empresas consultadas manifestaban que la ley sirvió como impulso para garantizar este derecho, algunas personas, sin valerse de este instrumento legal confiaron en las capacidades de quienes tienen una discapacidad.

Durante el taller Modelo de Gestión Humana, ofrecido por la Fundación Shaddai Gestión Humana a los Ministerios y entes adscritos (promovido por el Mppeu), una mano se levantó para comentar su experiencia en la incorporación de personas con discapacidad a una empresa. La diferencia de esa anécdota estaba en que la misma fue realizada 13 años atrás, cuando no existían leyes (ni siquiera estaba vigente la Lipis), ni se hablaba de personas con discapacidad, sino de “discapacitados”. Se trataba de Omar Molina, quien se había desempeñado como gerente de Recursos Humanos de la planta televisiva Venevisión.

Actualmente, Molina es el especialista de Recursos Humanos del Fondo Nacional de Garantías Recíprocas para la Pequeña y Mediana Empresa (Fonpyme) y, a diferencia de los otros representantes de recursos humanos que ese día asistían al taller, permitió que dos personas con discapacidad ingresaran a la mencionada empresa de comunicación.

En una entrevista posterior a la actividad, en las instalaciones de su nuevo trabajo, Molina afirmaba que ante la duda de muchos, insistió en exponer las capacidades que los candidatos que entrevistó. Explicaba que no fue algo fácil y, aunque algunos lo tildaron de “loco”, logró que esos candidatos ingresaran.

El ahora Especialista en Recursos Humanos, explicaba que Fátima Ramírez fue la primera persona en llegar al canal. Tiene baja visión y, para el momento en el que tocó las puertas de Venevisión, no tenía las tecnologías con las que cuentan las

personas con discapacidad visual hoy en día. Sin embargo, el puesto para el que estaba optando, para la central telefónica, le permitía desarrollar una cualidad que pocos tienen: su memoria.

Ramírez, quien continúa trabajando medio tiempo en el canal, aprovechó una de sus tardes libres para conversar sobre su experiencia. Ella recordaba que no fue fácil adaptarse al nuevo ambiente de trabajo pero, a pesar de las diferencias que en ocasiones sentía de algunos de sus compañeros de trabajo, sólo se retiró por motivos personales por un periodo de tres años, cuando se casó y viajó al interior. Posterior a ese lapso regresó a Venevisión con lo que ella afirmaba, una mayor madurez para enfrentar los retos laborales.

“Se le dio la oportunidad por un periodo de prueba de tres meses como a todo trabajador, con su contrato por tiempo determinado. En una semana, ya sabía de memoria, más de 50 extensiones”, comentaba Molina sobre el desempeño de Ramírez, quien, además, podía reconocer y recordar todas las voces de quienes la llamaban. Tenía, por lo tanto, las aptitudes para el cargo. Si bien no tenía el amparo de la Ley de Personas con Discapacidad, poseía el derecho, como cualquier venezolano a trabajar. Sin embargo, el tener algo diferente a la mayoría despertaba dudas.

Dichas dudas fueron manifestadas directamente en el diario *La Nueva Prensa* de Puerto Ordaz, donde Ramírez optó por una vacante. “Cuando me llamaron me dijeron que era el mejor currículum que habían recibido”, recordaba con cierta decepción, ya que en la entrevista le dijeron que no le podían dar el puesto por ser ciega, negándole un derecho que le correspondía.

Ese derecho fue defendido en otro caso por Molina, cuando una persona con discapacidad auditiva optó por una vacante de pintor en el canal. Pese a los cuestionamientos y, todavía sin contar con el apoyo de la Ley para Personas con Discapacidad, Molina recibió el currículum. Nuevamente, confesó recibir críticas y decidió poner a prueba la capacidad del nuevo candidato. “En un espacio de cien metros, donde estaban otros pintando, quien hizo mejor la prueba fue él, cubriendo la

mayor parte en el menor tiempo”, dijo para luego añadir que esa persona ahora cuenta con más de diez años en la planta televisiva.

Si se aparta la obligatoriedad que puede establecer una ley y se toma en consideración que quienes tienen una discapacidad deberían tener la posibilidad de optar por un cargo, ¿por qué se les niega la oportunidad de participar? ¿Se trata de un favor que la empresa realiza a un sector discriminado y vulnerable?

Cuando el tema de la discapacidad pesa más que las capacidades de la persona, la ruta se hace más compleja. Pero no es algo exclusivo del caso venezolano. Barton (1998) cuestionaba la concepción que las personas tienen sobre la discapacidad. “Suscita cuestiones difíciles que se deben examinar y asumir (...) ¿Qué idea tenemos de nuestra sociedad y hasta que punto abordamos el tema de la discapacidad desde el punto de vista de los derechos humanos?”.

El citado autor sostenía que una forma de comenzar era escuchando las voces de las propias personas con discapacidad. Sin ánimos de responder al trabajo de Barton, parece que las voces de quienes no tienen una limitante, pero confían en la capacidad de quienes han estado excluidos, pueden responder a muchas de las dudas que existen con respecto a las personas con discapacidad.

En este sentido, cuando se le cuestionaba a Molina por qué decidió convencer al personal sobre el ingreso de estas dos personas, él respondió con algo que parece obvio, pero que en la práctica no resulta fácil de encontrar: “No vamos a incluir a una persona con discapacidad por cumplir con un porcentaje dentro de la nómina. Esa persona debe darle un aporte a la institución y nosotros el trato como a cualquier otro empleado”, indicaba para luego añadir con orgullo que, en los dos casos por los que luchó por el ingreso, quienes dudaron de él luego reconocieron que se trataba de trabajadores cuya diferencia radicaba sólo en la discapacidad.

Molina evalúa la posibilidad de ingresar personas con discapacidad en su nuevo lugar de trabajo, Fonpyme, ahora con la ayuda de la Ley para Personas con Discapacidad. Reconoce que si bien se tienen que realizar algunas adaptaciones se pueden evaluar ciertos cargos.

Más allá de las carencias tecnológicas y las barreras arquitectónicas, la principal limitante parece estar, todavía, en lo que las personas con discapacidad han denominado “barreras actitudinales”. Quizás cuando éstas logren derrumbarse ya no se hable de persona con discapacidad, sino de persona, usando como apuntaba Eilin Silva, sólo su nombre y su apellido.

Conclusiones

En 1976, un trabajo elaborado por *Union of the Physically Impaired Against Segregation* (UPIAS) (citado por Oliver, 1998) establecía que: “La discapacidad es algo que se impone a nuestras insuficiencias por la forma en que se nos aísla y excluye innecesariamente de la participación plena de la sociedad”. Se trató de un documento que se convirtió en una referencia obligada para todo aquel que investigara sobre discapacidad. Más de tres décadas han transcurrido desde la publicación del trabajo de UPIAS.

El documento se escribía en primera persona porque, como indicó el citado autor, quienes formaban parte de este grupo eran precisamente personas con discapacidad. En el caso de esta investigación periodística, su autora no posee ninguna discapacidad, pero se dio a la tarea de entender los obstáculos que enfrentan quienes poseen una limitante, no para acentuar la deficiencia, sino para exponer las herramientas que el medio, en este caso, el estado Miranda, le ofrece a este sector.

En este sentido, una primera observación apunta a la confirmación de la tesis. Es decir, la inclusión de personas con discapacidad en el campo laboral está condicionada por las barreras sociales, tecnológicas y arquitectónicas.

Como señalaron los especialistas, y como pudo verificarse en los testimonios de las propias personas con discapacidad, todavía no se puede hablar de inclusión en el campo laboral ni en el estado estudiado (Miranda), ni en otros estados de Venezuela. Llegar a ocupar una vacante en una empresa para cumplir con un porcentaje de la nómina no habla de inclusión, sino de una obligatoriedad para cumplir con la ley. Los números si bien podrían aportar una información que demostrara el número de personas empleadas en Venezuela, ni pudieron conseguirse y, de haberlos obtenido, tampoco reflejarían si se cumple con la inclusión. En último caso, expondrían la inserción laboral.

El recorrido que se planteó con miras a exponer la deseada inclusión abarca desde la preparación que necesita la persona para conseguir un trabajo, las oportunidades que se le ofrecen para llegar al mismo y su pleno desenvolvimiento. La

investigación periodística, en este recorrido, demostró que todavía falta un largo camino por transitar.

La ausencia de políticas públicas unificadas es una de las principales limitantes para la inclusión de este sector de la población. Resultaba un tanto irónico, y a la vez preocupante, observar que la distancia está presente en cada uno de los entes que trabajan esta temática. El hecho de que el Conapdis no conociera las propuestas que se elaboran desde el Ministerio del Poder Popular para la Educación Universitaria, ya denotaba la separación. Asimismo, los desacuerdos entre las organizaciones que dirigen las propias personas con discapacidad hacían eco de la necesidad de sentarse en una mesa de diálogo.

Algunos eventos realizados durante el año 2011 podían ser un indicio del comienzo de esta unión. Por ejemplo, el Foro sobre la Convención de los Derechos de las Personas con Discapacidad o las consultas sobre el Reglamento de la Ley para Personas con Discapacidad que, para el momento en el que se escribe este trabajo, no se ha aprobado. Sin embargo, aún en esos eventos la ausencia de algunas organizaciones (Sociedad Amigos de los Ciegos y el Consejo Metropolitano de Personas con Discapacidad no participaron ni en el foro, ni en las consultas) demostraba los desacuerdos.

❖ Barreras sociales

Por barreras sociales, todas las personas entrevistadas apuntaban a la desconfianza, sobreprotección y, en algunos casos, burlas que perciben de las personas que no tienen discapacidad. Pese a reconocer que ésta es la principal barrera que encuentran, la “actitudinal” como ellos la han definido, coinciden en que las personas rechazan lo que les es diferente porque no lo conocen. En este sentido, aunque las barreras las impone el otro, las personas con discapacidad están abiertas a concientizar a quienes no tienen esa condición para mejorar la convivencia.

Algunos líderes de grupos de personas con discapacidad han llevado a cabo actividades en las cuales participan personas con y sin discapacidad, para que éstas últimas conozcan la condición del otro. Por ejemplo, el día de la entrevista con Juan Laya, presidente de la Asociación de Ciegos de Venezuela, se efectuaba una reunión

entre personas de la tercera edad y afiliados de la asociación. Asimismo, Laya expresaba que habían realizado un encuentro con jóvenes en una actividad promovida por la Oficina Nacional Antidrogas, en el 2011.

Aunque estas acciones no repercuten directamente en el campo laboral, ciertamente facilitan la integración de este sector de la población, y le permite conocer a las personas sin discapacidad sobre las barreras de quienes tienen una limitante.

Además, les enseña a las personas con discapacidad a convivir con personas sin discapacidad que no forman parte de su familia, ya que, como lo señaló Mery Vielma, muchas veces los familiares de la persona la mantienen bajo tanta sobreprotección que no le permiten desarrollarse de forma independiente. Por esta razón, aseguraba que una de las tareas del ente también apunta al trabajo en conjunto con el entorno familiar.

En el caso de las personas con discapacidad auditiva, las barreras sociales cobran más importancia (en comparación con otras barreras), ya que ellos sienten que son el grupo menos comprendido, pues la comunicación les impide integrarse como lo hacen personas con discapacidad visual o motora.

La mayoría de las personas que forman parte de este grupo afirmaban no sentir que su condición constituya una discapacidad. Todos se basaron en la visión socio antropológica de la sordera, en la que las personas sordas forman parte de una minoría lingüística y cultural. Tan sólo una de las personas entrevistadas, William Chacoa reconocía que la sordera se trataba de una discapacidad.

Así, para la mayoría de las personas sordas, las barreras sociales están en todos los “oyentes”, quienes no pueden comunicarse con ellos ya que no conocen su lengua. Cuando se refieren a “oyentes” engloban tanto a las personas sin discapacidad como a quienes tienen una discapacidad, pero no conocen la lengua de señas venezolana.

En algunos casos, los hace ser más susceptibles de sentirse discriminados en situaciones en las que no se presenta una exclusión. A este respecto, los representantes de las organizaciones de sordos coincidían en que deben profundizar

estos puntos con los miembros de su comunidad, especialmente con los jóvenes, ya que argumentaban que estos tienen problemas de autoestima. Dichos problemas vienen a ser consecuencia de la exclusión que han encontrado desde sus primeros años.

Ese sentimiento de rechazo repercute en el campo laboral, ya que algunos gestos pueden ser comprendidos de forma errónea. De hecho, todas las personas con discapacidad auditiva coincidían en que la primera exigencia de ellos es el respeto.

❖ Barreras tecnológicas

En lo referente a barreras tecnológicas, el problema radica en la accesibilidad a estos equipos. Si bien la Ley para las Personas con Discapacidad también hace referencia a ellos, este sector de la población tienen un acceso limitado. A excepción del JAWS, software lector de pantallas, las tecnologías adaptadas resultan imposibles de encontrar.

Pese a que algunos centros cuentan con los equipos que requieren las personas con discapacidad para su preparación, como es el caso de los centros Poeta o los cursos que habilitan las organizaciones de personas con discapacidad, como la Sociedad Amigos de los Ciegos, la Fundación de Damas Ciegas, o el mismo Conapdis que habilitó (durante el año en curso, 2012) una serie de cursos entre los cuales se encuentran algunos relacionados con la parte tecnológica, las personas con discapacidad deben hacer uso de los elementos convencionales que no cuentan con las condiciones que ellos necesitan. Mientras estos equipos no se consigan en el país, menos independencia pueden tener las personas.

Es costoso adquirir un equipo que cuente con tecnología adaptada, por lo que la mayoría de las personas pueden acceder a estos cuando las fundaciones o las empresas en las que trabajan los adquieren.

Si el Estado no dedica la atención que merece este punto, las personas con discapacidad continuarán en una situación de desventaja, ya que luego de aprender a dominar estas tecnologías en los cursos que ofrecen las organizaciones, necesitan contar con ellas en las empresas. Si estas últimas encuentran más obstáculos para

acceder a estas herramientas (por el tema económico), menores posibilidades de ingreso podría tener la persona.

❖ Barreras arquitectónicas

Asimismo, el Estado debe trabajar en mejorar la arquitectura, que no sólo afecta al territorio de Miranda, sino a todos los estados del país. Mientras las leyes existan, pero no la voluntad política de llevar a cabo los cambios, éstos se quedarán sólo en el papel como meras iniciativas que no terminan de saldar la deuda social que se tiene con un sector históricamente discriminado.

Y la accesibilidad que las personas con discapacidad necesitan para desplazarse de forma independiente no se queda sólo en una rampa (que pueden observarse en algunas calles), sino que tiene que ver con el ancho de las aceras, con que las mismas sean respetadas y no se encuentren carros o motos estacionadas en ellas.

Pese a que un artículo de periódico hacía referencia a la colocación de semáforos inteligentes (“Habilitan canal para carros particulares en la Baralt”, publicado por el periódico *El Universal*, el pasado 7 de julio de 2011), éstos todavía no han llegado ni al estado Miranda, ni a otros estados del país. Para el momento en el que se escribió este reportaje tan sólo se conocía uno que contaba con la señalización (auditiva) para personas con discapacidad visual.

En consecuencia, la arquitectura no funge a favor y las personas con discapacidad deben recurrir a la “buena voluntad del otro” para que las ayuden a cruzar una calle, porque no saben si el semáforo les otorgó el paso para cruzar (en el caso de las personas con discapacidad visual); o para que activen alguna escalera mecánica del Metro de Caracas, porque las mismas se detuvieron, sin una razón para ello; o esperar durante horas por alguna unidad de Metrobus que cuente con rampas lo lleve a su destino (claro está, si en la ruta se dispuso de uno de este tipo).

Llegar al trabajo es así, una anécdota del día a día. Sin embargo, para quienes tienen una discapacidad esto no es motivo para llegar tarde o malhumorado. Como lo expresaron los compañeros y supervisores, quienes tienen una discapacidad pueden llegar a ser las personas más puntuales. En vista de no ser atendidas este tipo de

barreras, ellos logran sortear los obstáculos, mientras esperan al cumplimiento de las normas.

❖ Más allá del reportaje

Aunado a estas barreras, se encuentran otros aspectos que, pese a no ser abordados en esta investigación, influyen en la inclusión laboral y que, todavía, no han recibido la atención necesaria por el Gobierno nacional. Tiene que ver con la preparación inicial que necesitan las personas con discapacidad, ya que aún en los colegios no se cuenta con la accesibilidad necesaria.

Representantes de grupos de personas con discapacidad miran con preocupación la formación de los jóvenes. En esta posición se puede encontrar a José Luis Comesaña, quien afirmaba, durante el Foro sobre la Aprobación de la Convención de los Derechos de las Personas con Discapacidad, que han llevado propuestas al Ministerio de Educación para defender la educación de las personas sordas, ya que actualmente se pretende sacar la lengua de señas de la educación.

Unido a estos primeros años de preparación se encuentra el rol de la familia. Pese a que una de las iniciativas del actual Gobierno fue la de crear la Misión Hijos de mi Pueblo (como lo reflejó el periódico *El Universal* el pasado 26 de noviembre de 2011, en un trabajo publicado por María Da Corte, titulado “Misión Hijos de mi Pueblo ofrece Bs. 430 a menores de 18 años”), en la cual se otorga un total de 600 Bolívares a las madres que tienen niños con discapacidad, para que éstas atiendan las necesidades que ellos puedan tener, el problema no radica sólo en una cuestión de economía, sino que tiene que ver con la preparación que necesita esa familia para formar a ese integrante que posee una discapacidad.

Además, se requiere que las universidades cuenten con la accesibilidad necesaria para que las personas con discapacidad puedan acceder a ellas. Las casas de estudios poseen estructuras que imposibilitan esto y sus modelos de examen de admisión no permiten que todas las personas con discapacidad puedan participar en ellos.

Cuando se planteó la investigación en torno a la inclusión laboral de personas con discapacidad se estaba consciente de la realización de un trabajo que sólo

mostraría una pieza en la inclusión de un sector históricamente discriminado. El trabajo es tan sólo uno de los aspectos en los que las personas encuentran dificultades de acceso.

Sin ánimos de señalar un culpable, pero con la certeza de la responsabilidad que conlleva el llevar el título de “periodista”, los profesionales de la comunicación deben mirar hacia los sectores vulnerables que también reclaman un lugar en la agenda de los medios. A este respecto, Juan Kujawa, señalaba que las personas con discapacidad no tienen la visibilidad suficiente en los mismos:

Estoy seguro que vas a estar de acuerdo conmigo en que no hay ningún *spot* publicitario que involucre personas con discapacidad. Las personas con discapacidad se cepillan los dientes, usan productos de limpieza, compran alimentos, ¿Por qué una persona con discapacidad no puede aparecer promoviendo Colgate o desodorantes Mum? De alguna forma es darle a entender a la gente que hay integración.

Aunque el señalamiento gira en torno a la publicidad en los medios, el llamado de atención también recae en el campo periodístico. No se trata de afianzar la visión de lástima hacia la discapacidad, sino de recordarle a la sociedad y, tal vez con ánimos utópicos, a los gobiernos, que las personas con discapacidad tienen los mismos derechos que tienen aquellos que no poseen una discapacidad, y que esta condición es algo de la que nadie está exento, pues muchas la misma puede desarrollarse o adquirirse.

❖ A modo de recomendación

Como toda investigación, este trabajo especial de grado tiene como objeto contribuir con la información recabada a un mejor entendimiento del problema, en este caso, la inclusión laboral de personas con discapacidad.

Ciertamente, desde el modelo social de la discapacidad, las personas con discapacidad deben luchar por sus reivindicaciones. En el caso venezolano ha sido así, sin embargo, para que ellos ganen los espacios que les corresponden es necesario que los gobiernos le otorguen la atención correspondiente al tema de la discapacidad.

No sólo con políticas asistenciales, otorgando sillas de ruedas o libros en braille, sino escuchando sus necesidades para crear espacios accesibles a ellos.

En esta línea, se añade el hecho de no politizar la discapacidad. Se trata de una condición que merece atención, no un color político. Algunas personas que dirigen organizaciones con discapacidad, cuyos nombres se omiten en esta recomendación, señalaban que deben tener cuidado con las observaciones que realizan, ya que estas podrían incidir en el apoyo que el Gobierno les pueda suministrar.

Como reconocieron las personas con discapacidad, específicamente los dirigentes de las organizaciones, es necesario un acercamiento entre todas ellas. El trabajar de forma separada también ha incidido en que sus voces no hayan sido escuchadas. Aunque todos manifestaban que se ha avanzado “algo” en este aspecto, es necesario que se profundice la comunicación, no sólo entre las organizaciones que representan a una discapacidad, sino la comunicación entre las organizaciones de diferentes discapacidades.

Asimismo, el Gobierno debe propiciar un acercamiento entre las organizaciones de personas con discapacidad y las organizaciones para personas con discapacidad. Si bien las primeras conocen cuáles son las necesidades de su colectivo, las segundas podrían aportar la experiencia necesaria para la sostenibilidad de las organizaciones. Así, estas dependerían menos de los gobiernos.

Otra responsabilidad del Gobierno está en la dotación de herramientas tecnológicas que requieren quienes tienen una discapacidad. Si las herramientas deben ser importadas por las empresas, éstas últimas no se sentirán motivadas a contratar personas con discapacidad o, por lo menos, a algunas personas con discapacidades motoras que requieran equipos adaptados un poco más complejos, por poner un ejemplo. Si traer esos equipos genera gastos para el Estado, otra solución podría estar en incentivar la producción nacional de tecnología.

En lo referente a la arquitectura, no sólo resulta conveniente adaptar los espacios para las personas con discapacidad. Un entorno más accesible permite un mejor desplazamiento a quienes podrían tener alguna discapacidad temporal, a los padres que pasean a sus bebés en coches, a las personas de la tercera edad. Es decir,

una arquitectura accesible no es exclusiva de quienes tienen alguna limitante, ya que pueden repercutir en muchas personas.

Por último, si bien la mayoría de las personas no tiene discapacidad, una buena dosis de concientización emanada desde los medios de comunicación también es clave en la inclusión. Quienes nos formamos en la difícil tarea de ser periodista, oímos una y otra vez la importancia de este ejercicio en la sociedad. Por lo tanto, no podemos ser nosotros quienes con nuestras letras, imágenes o sonidos, perpetuemos aún más la discriminación.

BIBLIOGRAFÍA

Referencias bibliográficas

Aramayo, Manuel. (2005) *La Discapacidad: Construcción de un modelo teórico venezolano*. Caracas: Fondo Editorial de la Facultad de Medicina, Universidad Central de Venezuela.

Barnes, C. (1998). Las teorías de la discapacidad y los orígenes de la opresión de las personas discapacitadas en la sociedad occidental. En Barton, L. (Comp.), *Discapacidad y sociedad*. (pp. 59-76). Madrid: Morata.

Barton, L. (Comp.) (1998) *Discapacidad y sociedad*. España: Morata.

Benavides, J. y Quintero, C. (2004). *Escribir en prensa*. Madrid: Pearson Education.

Castejón, E. (2009). *Periodismo. Recursos para la verdad*. Caracas: Panapo.

Castro, L. y Castro M. (2001) Cuestiones de metodología cualitativa. En: *Empiria*, Revista de metodología de ciencias sociales. N°4. (pp. 165-190). España.

Comisión Venezolana de Normas Industriales. (2733:2004). *Entorno Urbano y edificaciones, accesibilidad para las personas*. Caracas: FONDONORMA.

Constitución de la República Bolivariana de Venezuela. (2000). Gaceta Oficial N° 5.453 (Extraordinario). Marzo 24, 2000.

Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad (2006). Organización de Naciones Unidas. Diciembre 13, 2006.

Decreto No. 6.666 (Designación de la ciudadana Jacqueline Coromoto Faria Pineda como Jefa de Gobierno del Distrito Capital). (2009, Abril 14). Gaceta Oficial de la República Bolivariana de Venezuela, 2009, Abril 14.

Drake, R. (1998). Una crítica del papel de las organizaciones benéficas tradicionales. En Barton, L. (Comp.), *Discapacidad y sociedad*. (pp. 161-180). Madrid: Morata.

Herrera, E. (1983). *El reportaje, el ensayo. De un género a otro*. Caracas: Equinoccio.

International Institute for Labour Studies. (2012, Abril). Informe sobre el Trabajo en el Mundo 2012. [Resumen en línea]. Disponible: http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/documents/publication/wcms_179553.pdf [Consulta: 2012, mayo 2]

Islas, H. (2005). *Lenguaje y discriminación*. (Cuadernos de la Igualdad, No. 4). México: Consejo Nacional para Prevenir la Discriminación.

Ley Aprobatoria de la Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad y su Protocolo Facultativo. (2009). Gaceta Oficial de la República Bolivariana de Venezuela, 39.236, Agosto 6, 2009.

Ley Especial sobre la Organización y Régimen del Distrito Capital. (2009). Gaceta Oficial de la República Bolivariana de Venezuela, 39.156, Abril 13, 2009.

Ley Orgánica de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo. (2005). Gaceta Oficial de la República de Venezuela, 38.236, Julio de 2005.

Ley para las Personas con Discapacidad. (2007). Gaceta Oficial de la República Bolivariana de Venezuela, 38.598 (Extraordinario). Enero 5, 2007.

Ley Orgánica del Trabajo, los Trabajadores y Trabajadoras. (2012). Gaceta Oficial de la República Bolivariana de Venezuela, 6.076 (Extraordinario). Mayo 7, 2012.

Ministerio del Poder Popular para la Educación Universitaria. (2009). Medidas de Acción Afirmativa a Favor del Ingreso de las Personas con Discapacidad a la Educación Universitaria Venezolana: año 2009 [Folleto]. Caracas: Autor.

Oliver, M. (1998). ¿Una sociología de la discapacidad o una sociología discapacitada? En Barton, L. (Comp.), *Discapacidad y sociedad*. (pp. 34-58). Madrid: Morata.

Organización Mundial de la Salud. (2011). World Report on Disability [Informe Mundial sobre Discapacidad]. [Documento en línea]. Disponible: http://www.who.int/disabilities/world_report/2011/report.pdf [Consulta: 2012, enero 16]

Ospina, M. (2010). Discapacidad y sociedad democrática. En: *Revista del derecho*. (143-164). Disponible: <http://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=3335685> [Consulta: 2011, enero 10]

Palacios, A. (2008). *El modelo social de discapacidad: orígenes, caracterización y plasmación en la Convención Internacional sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad*. Madrid: CINCA.

Resolución No. 2.417, Ministerio del Poder Popular la Educación Superior (Lineamientos sobre el Pleno Ejercicio del Derecho de las Personas con Discapacidad a una Educación Superior de Calidad). (2007, Julio 19). Gaceta Oficial de la República Bolivariana de Venezuela, 38.731, Julio 23, 2007.

Resolución No. 3.745, Ministerio del Poder Popular para la Educación Superior (Creación de las medidas de acción afirmativa para la equiparación de oportunidades de ingreso de las personas con discapacidad a las instituciones de educación universitaria). (2009, Agosto 3). Gaceta Oficial de la República Bolivariana de Venezuela, 39.240, Agosto 12, 2009.

Resolución No. 6.227, Ministerio del Poder Popular para el Trabajo y Seguridad Social (Aprobación de Norma Técnica Programa de Seguridad y Salud en el Trabajo). (2008, Diciembre 1). Gaceta Oficial de la República Bolivariana de Venezuela, 39.070, Diciembre 1, 2008.

Vásquez, A. (2006). La discapacidad en América Latina. En Amate, A. y Vásquez, A (Editores), *Discapacidad, lo que todos debemos saber*. (pp. 9-15). Washington, D.C.: Organización Panamericana de la Salud.

Referencias hemerográficas

Contreras, C. (2011, Noviembre 2). Lápiz electrónico permite a invidentes leer braille. *El Universal*, p. 3-3.

Da Corte, M. (2011, Noviembre 26). Misión Hijos de mi Pueblo ofrece Bs. 430 a menores de 18 años. *El Universal*, p. 1-4.

Gómez, E. (2009, Octubre 26). Aquí difícilmente hay alguien que no coma tres veces al día. *El Universal*, p. 1-4.

Mairena, M. (2008, Marzo 12). Chávez aumenta becas a Bs. 500. *El Nacional*, p. C2.

Lugo, H. (2009, Octubre 26). El Presidente pide a aliados unidad y no “pelea a cuchillo”. *El Nacional*, p. A2.

Small, A. (2011, Octubre 28). La tragedia lo convirtió en innovador. *El Nacional*, p. C1.

Relanzan misión para atender enfermedades catastróficas. (2011, Octubre 27). *El Nacional*, p. C3.

Tabuas, M. (2012, Enero 8). Paso cerrado. *El Nacional*, pp. S1-3.

Referencias electrónicas:

Banco Central de Venezuela. (2008). *Total de personas con discapacidad según dominios de estudio* [Documento en línea]. Disponible: biblio@bcv.org.ve

Consejo Nacional para Personas con Discapacidad. (s.f.). [Página web en línea]. Disponible: <http://www.conapdis.gob.ve/> [Consulta: 2012, abril, 18].

Contreras, C. (2009, Octubre 25). Chávez: Ministro de Defensa colombiano es un retardado mental. *El Universal* [Periódico en línea]. Disponible:

http://www.eluniversal.com/2009/10/25/pol_ava_chavez:-ministro-de_25A2948771.shtml [Consulta: 2011, Noviembre 5].

Fundación ONCE (s.f.). [Página web en línea]. Disponible: <http://www.fundaciononce.es/ES/Paginas/Portada.aspx> [Consulta: 2011, Mayo 23]

Fundación ONCE para la Solidaridad con Personas Ciegas de América Latina. (2012). [Página web en línea]. Disponible: <http://www.foal.es/FOAL/es/About/> [Consulta: 2011, Mayo 15].

Fundación para las Américas. *POETA & Mi Llave Trainees, 2005-2011* [Documento en línea]. Disponible: drojas@oas.org

Fundación Ver (2009). [Página web en línea]. Disponible: <http://www.ver.com.co/home/> [Consulta: 2011, Abril 18].

Galíndez, Z. (2009, Junio 6). Empresas incumplen con inserción laboral de 5% a personas con discapacidad. *Aporrea.org* [Página web en línea]. (Nota de prensa tomada de la Página web de la Agencia Bolivariana de Noticias). Disponible: <http://www.aporrea.org/trabajadores/n135874.html> [Consulta: 2011, Octubre 30].

González, Y. (2011, Marzo 15). Misión José Gregorio Hernández ha beneficiado a más de 300 mil personas. *Yvke Radio Mundial* [Resumen en línea]. Disponible: <http://radiomundial.com.ve/node/159683> [Consulta: 2011, octubre 13].

Habilitan canal para carros particulares en la Baralt. (2011, Julio 7). *El Universal* [Periódico en línea]. Disponible: <http://www.eluniversal.com/2011/07/07/habilitan-canal-para-carros-particulares-en-la-baralt.shtml> [Consulta: 2012, enero 15].

Instituto Nacional de Estadísticas. (2001). Población total por tipo de deficiencia, problema o discapacidad según sexo y grupo de edad. [Datos en línea]. En Instituto Nacional de Estadísticas: *Censo de población y vivienda 2001*. Disponible: <http://www.ine.gob.ve/poblacion/index.html> [Consulta: 2011, Octubre 12].

Organización Internacional del Trabajo. (2012). [Página web en línea]. Disponible: <http://www.ilo.org/global/lang-es/index.htm> [Consulta: 2012, mayo 2].

Organización Internacional del Trabajo. (2009, Noviembre 11). Preguntas y respuestas sobre el impacto de la crisis en las personas con discapacidad. [Entrevista en línea a Barbara Murray] Disponible: http://www.ilo.org/global/about-the-ilo/press-and-media-centre/insight/WCMS_117225/lang--es/index.htm [Consulta: 2012, enero 20].

Organización Mundial de la Salud. (2012). [Página web en línea] Disponible: <http://www.who.int/topics/disabilities/es/> [Consulta: 2012, abril 20].

Organización de Naciones Unidas. (2011). Naciones Unidas Enable. En Naciones Unidas [Página web en línea]. Disponible: <http://www.un.org/spanish/disabilities/> [Consulta: 2011, octubre, 13].

Samuel Acevedo persona número 100.000 en recibir carnet de certificación. (2012, Abril 23). *Conapdis* [Página web en línea]. Disponible: <http://www.conapdis.gob.ve/index.php/noticias/407-samuel-acevedo-persona-numero-100000-en-recibir-carne-de-certificacion> [Consulta: 2012, diciembre 13].

Somavia, J. (2012, mayo). *No es un primero de mayo cualquiera* [Documento en línea]. Nota del Director general de la Organización Internacional del Trabajo en el marco del Día del Trabajador. Disponible: http://www.ilo.org/global/about-the-ilo/press-and-media-centre/statements-and-speeches/WCMS_179855/lang--es/index.htm [Consulta: 2012, mayo 2].

Fuentes vivas

Aymara Domínguez. Licenciada en Educación y Psicología, trabaja en una escuela de niños sordos. Entrevista personal, Octubre 15, 2011. [Se anexa audio. Track 1].

Aymara Hernández. Tiene discapacidad auditiva y es la directora de la Fundación Vanessa Peretti. Entrevista personal, Mayo 4, 2011. [Se anexa audio. Track 2 y Track 3].

Carina Magdalena. Fisioterapeuta, dicta el taller “Masoterapia una alternativa laboral para el invidente” en la Fundación de Damas Ciegas. Entrevista personal, Mayo 17, 2012. [Se anexa audio. Track 4].

Caroline Ruíz. Gerente general Asociación Civil Buena Voluntad. Entrevista personal, Marzo 23, 2012. [Se anexa audio. Track 5].

Carmen Elena Sucre. Directora de la empresa Creando Independencia Consultores. Entrevista telefónica, Junio 10, 2011. [Se anexa audio. Track 6].

Cira Moran. Coordinadora de lengua de señas venezolanas de la Federación Venezolana de Sordos. Entrevista personal, Noviembre 3, 2011.

Clara Villarroel. Analista de personal en Centro Nacional del Libro, ente adscrito al Ministerio del Poder Popular para la Cultura. Entrevista personal, Octubre 10, 2011. [Se anexa audio. Track 7].

David Rojas. Creador del Programa de Oportunidades para el Empleo a través de la Tecnología (POETA) y actual director de Negocios y Mercadeo de la Fundación *Trust for the Americas* (Fundación para las Américas). Entrevista telefónica, Marzo 8, 2012. [Se anexa audio. Track 8].

Dario Francisco Di Zacom. Director de Ingreso a la Educación Superior y Desempeño Estudiantil, Ministerio del Poder Popular para la Educación Universitaria. Entrevista personal, Noviembre 15, 2011. [Se anexa audio. Track 9].

Eilin Silva. Socióloga, miembro del departamento de Inserción Socio Laboral del Consejo Nacional para las Personas con Discapacidad. Entrevista personal, Junio 25, 2011. [Anexa audio. Track 10].

Edgar Araujo. Presidente del Consejo Nacional para las Personas con Discapacidad. Entrevista personal, Noviembre 3, 2011. [Se anexa audio. Track 11 y Track 12].

Erasmus Silva. Coordinador de Recursos Humanos de la Corporación Drolanca. Entrevista personal, Septiembre 20, 2011.

Fátima Fernández. Psicóloga industrial y profesora de la Escuela de Psicología de la Universidad Central de Venezuela (dicta una cátedra sobre discapacidad). Entrevista vía correo electrónico, Noviembre 15, 2011.

Fátima Ramírez. Tiene discapacidad visual y trabaja en Venevisión. Entrevista personal, Octubre 17, 2011. [Se anexa audio. Track 13].

Francis Muñoz. Funcionaria del Programa Nacional de Atención en Salud para las Personas con Discapacidad. Entrevista personal, Mayo 6, 2011. [Se anexa audio. Track 14].

Gladys Martínez. Coordinadora del área de Inserción Socio Productiva del Ministerio del Poder Popular para la Educación Universitaria. Entrevista personal, Noviembre 15, 2011. [Se anexa audio. Track 15].

Glendy Hernández. Tiene discapacidad motora y trabaja en el Ministerio del Poder Popular para las Comunas. Entrevista personal, Noviembre 7.

Gloria Peniza. Presidenta de la Fundación Mevorah Florentín. Entrevista personal, Mayo 10, 2011. [Se anexa audio. Track 16].

Henry Sancos. Coordinador del Centro Poeta en la Asociación Civil Buena Voluntad. Entrevista personal, Marzo 23, 2012. [Se anexa audio. Track 17].

Hernando González. Tiene discapacidad visual e ingresó en el Instituto Municipal de Publicaciones gracias al Decreto N°12 del ex Alcalde Claudio Fermín. Entrevista personal, Abril 25, 2011. [Se anexa audio. Track 18].

Iraima Palacios. Supervisora directa de Yurannis Villegas en el Ministerio del Poder Popular para las Comunas. Entrevista personal, Octubre 10, 2011. [Se anexa audio. Track 19].

Jennifer Omaña. Compañera de trabajo de Yurannis Villegas en el Ministerio del Poder Popular para las Comunas. Entrevista personal, Noviembre 7, 2011. [Se anexa audio. Track 20].

Jenny Contreras. Supervisora directa de Ydakzue Perdomo en el Seniat. Entrevista personal, Octubre 19, 2011. [Se anexa audio. Track 21].

Jessi Medina. Compañera de trabajo de José Ortigoza en Net Uno. Entrevista personal, Septiembre 13, 2011. [Se anexa audio. Track 22].

Jesús Chirinos. Presidente de la Federación Venezolana de Instituciones de Ciegos. Entrevista personal, Octubre 20, 2011. [Se anexa audio. Track 23]

Jonathan Gómez. Analista de recursos humanos en Net Uno. Entrevista personal, Septiembre 8, 2011. [Se anexa audio. Track 24].

Jhony Chirinos. Ex supervisor de José Ortigoza en Net Uno (renunció al cargo semanas después de la entrevista). Entrevista personal, Septiembre 13, 2011. [Se anexa audio. Track 25].

José Briceño. Tiene discapacidad motora y trabaja en la empresa Mapfre La Seguridad. Entrevista personal, Junio 20, 2011. [Se anexa audio. Track 26]

José Gregorio Montilla. Supervisor directo de José Briceño. Entrevista personal, Junio 23, 2011. [Se anexa audio. Track 27].

José Luís Comesaña. Presidente de la Federación Venezolana de Sordos. Entrevista personal, Octubre 21, 2011.

José Ortigoza. Tiene discapacidad visual y trabaja en Net Uno. Entrevista personal, Abril 18, 2011. [Se anexa audio. Track 28].

Juan Ángel de Gouveia. Vicepresidente del Consejo Nacional para las Personas con Discapacidad. Entrevista personal, Noviembre 30, 2011. [Se anexa audio. Track 29].

Juan Kujawa Haimovici. Licenciado en Educación, profesor universitario, asesor de la empresa Creando Independencia Consultores y especialista en políticas públicas de discapacidad. Entrevista personal, Septiembre 09, 2011. [Se anexa audio. Track 30].

Juan Laya. Presidente de la Asociación de Ciegos de Venezuela. Entrevista personal, Octubre 21, 2011. [Se anexa audio. Track 31].

Lenin Molina Peñaloza. Ex presidente del Consejo Nacional para Personas Incapacitadas. Entrevista personal, Octubre 26, 2011. [Se anexa audio. Track 32].

Lerkis Hernández. Tiene discapacidad visual y dicta clases de computación en la Fundación de Damas Ciegas. Entrevista vía telefónica, Septiembre 13, 2011.

Manuel Aramayo. Doctor en Psicología, profesor universitario, actual director del Centro de Estudios para la Discapacidad de la Universidad Monteavila y especialista en el área de discapacidad. Entrevista personal, Octubre 17, 2011.

María Liliana Mor. Gerente de Programas de la Fundación *Trust for the Americas*. Entrevista por video conferencia, Marzo 14, 2012.

Mary Abreu Escobar. Tiene hipoacusia y es compañera de José Briceño. Entrevista personal, Junio 24, 2011. [Se anexa audio. Track 33 y Track 34].

Mery Vielma. Coordinadora del departamento de inserción socio laboral del Conapdis. Entrevista personal, Octubre 25, 2011. [Se anexa audio. Track 35].

Miguel Mendoza. Profesor de la Escuela de Bibliotecología y archivología de la Universidad Central de Venezuela y miembro de la Comisión de Apoyo al Estudiante con Discapacidad en la Escuela de Bibliotecología y Archivología. Entrevista personal, Diciembre 6, 2011. [Se anexa audio. Track 36].

Nelson Carrero y Luís Rojas. Representantes del Consejo Metropolitano para las Personas con Discapacidad. Entrevista personal, Septiembre 15, 2011. [Se anexa audio. Track 37].

Omar Molina. Especialista de Recursos Humanos en el Fondo Nacional de Garantías Recíprocas para la Pequeña y Mediana Empresa. Entrevista personal, Octubre 11, 2011. [Se anexa audio. Track 38]

Omyerling Monasterios. Directora de la Fundación Shaddai Gestión Humana. Entrevista vía correo electrónico, Diciembre 12, 2012.

Otto Tovar. Presidente de la Sociedad Amigos de los Ciegos. Entrevista personal, Septiembre 6, 2011. [Se anexa audio. Track 39].

Raimundo Flores. Coordinador en la Dirección General de Inspecciones del Ministerio del Poder Popular para el Trabajo. Entrevista personal, Octubre 31, 2011. [Se anexa audio. Track 40].

Rosalba Maigon. Profesora de la Escuela de Psicología y jefa de la Unidad de Servicios Estudiantiles de la Universidad Central de Venezuela. Entrevista personal, Noviembre 21, 2011. [Se anexa audio. Track 41].

Rubén Bastidas (miembro del Cabildo Metropolitano de Caracas), Luís Torres y Manuel Rodríguez (Abogados y representantes de la Fundación Amigos de la Discapacidad Motora). Entrevista personal, Agosto 8, 2011. [Se anexa audio. Track 42 y Track 43].

Rubén Bastidas. Sociólogo y miembro del Cabildo Metropolitano de Caracas. Entrevista personal, Septiembre 14, 2011. [Se anexa audio. Track 44].

Rubén Lovera. Compañero de trabajo de Ydakzue Perdomo en el Seniat. Entrevista personal, Octubre 19, 2011. [Se anexa audio. Track 45].

Sheryl Cano y Cibél Núñez. Coordinadoras del Programa de incorporación laboral de personas con discapacidad en el Seniat. Entrevista personal, mayo 3, 2011. [Se anexa audio. Track 46].

Vanessa Montilla. Psicóloga de la empresa Mapfre La Seguridad. Entrevista personal, Junio 23, 2011. [Se anexa audio. Track 47].

William Chacoa. Tiene discapacidad auditiva y trabaja en corporación Drolanca. Entrevista personal, Septiembre 16, 2011.

Ydakzue Perdomo. Tiene discapacidad visual y trabaja en el Seniat. Entrevista personal, Abril 18, 2011. [Se anexa audio. Track 48].

Yuliana Carreño. Presidenta de la Asociación de Sordos de Caracas. Entrevista personal, Noviembre 1, 2011.

Yurannis Villegas. Tiene discapacidad motora y trabaja en el Ministerio del Poder Popular para las Comunas. Entrevista personal, Octubre 30, 2011. [Se anexa audio. Track 49].

Ponencias:

Aramayo, M. (2011, Noviembre). Ponencia presentada en el Encuentro Nacional de Instituciones de Educación Universitaria en el Marco de las Unidive (Unidades para la Igualdad y Equiparación de Oportunidades). Caracas. [Se anexa audio. Track 50].

Di Zacomu, R. (2011, Octubre). *Presentación del Plan de Inserción Laboral Universitaria (PILU)*. Ponencia presentada el Tercer Evento Integrado “Plan de Inserción Laboral Universitaria (PILU) dirigido a Ministerios y Entes Adscritos, Caracas. [Se anexa audio. Track 51].

Guzman, J. (2011, Noviembre). *Palabras del Lic. Jehyson Guzmán, Viceministro de Políticas Estudiantiles del Ministerio del Poder Popular para la Educación Universitaria*. Ponencia presentada en el Encuentro Nacional de Instituciones de Educación Universitaria en el Marco de las Unidive (Unidades para la Igualdad y Equiparación de Oportunidades). Caracas.

Laya, J. (2011, Octubre). *Palabras del Presidente de la Asociación de Ciegos de Venezuela*. Ponencia presentada en el Foro Aprobación de la Convención sobre los derechos de las Personas con Discapacidad. Caracas.

Maigon, R. (2011, Noviembre). *Palabras de la Lic. Rosalba Maigon en el acto de apertura*. Ponencia presentada en el Encuentro Nacional de Instituciones de Educación Universitaria en el Marco de las Unidive (Unidades para la Igualdad y Equiparación de Oportunidades). Caracas.

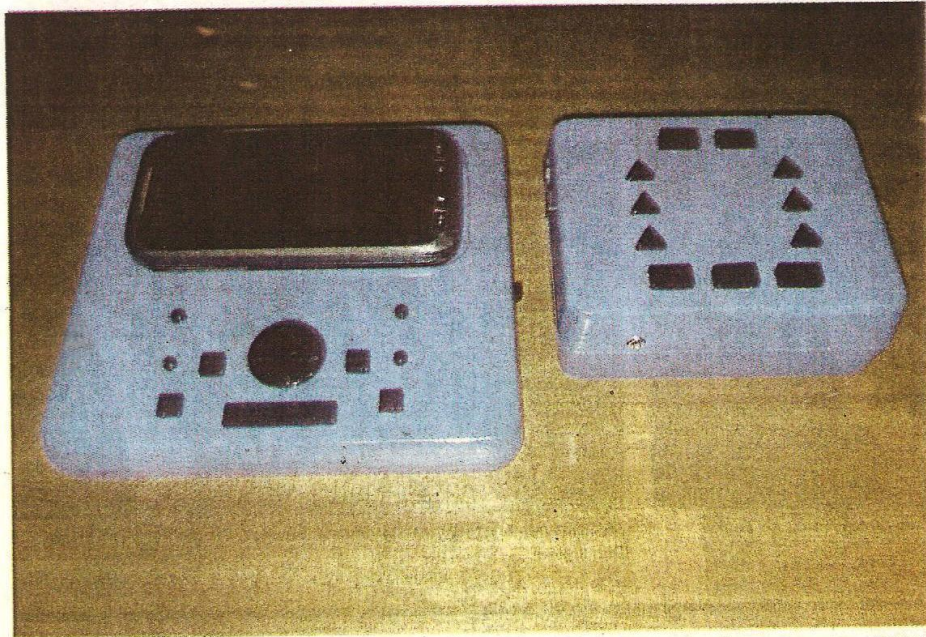
Monasterios, O. (2011, Octubre). *Taller de inserción socio laboral de personas con discapacidad: modelo de gestión humana*. Ponencia presentada el Tercer Evento Integrado “Plan de Inserción Laboral Universitaria (PILU) dirigido a Ministerios y Entes Adscritos, Caracas.

Monasterios, O. (2011, Noviembre). *Inclusión socio laboral de las personas con discapacidad*. Ponencia presentada en el Evento De la Mano con la Tolerancia 2011. Caracas.

Pérez, R. (2011, Noviembre). *Palabras de apertura del Coordinador Nacional de la Misión José Gregorio Hernández*. Ponencia presentada en la discusión de la propuesta de Reglamento de la Ley de Personas con Discapacidad. Caracas. [Se anexa audio. Track 52].

ANEXOS

A) Textos periodísticos



El cuaderno es un prototipo, se comunica a través de bluetooth y trae un software y menú

CORTESÍA

Lápiz electrónico permite a invidentes leer Braille

CAROLINA CONTRERAS A.
EL UNIVERSAL

Alfredo Blanco es invidente. Luego de padecer problemas visuales desde la infancia, en el año 2009 quedó ciego y aunque aprendió a escribir y a comunicarse gracias al sistema Braille su inquietud lo llevó a desarrollar un dispositivo electrónico, llamado lápiz electrónico, que permite a los invidentes y a los que no lo son poder comunicarse entre sí por medio de las letras.

“Lo que hice fue modernizar el sistema Braille a una forma digital. El lápiz electrónico permite escribir a la persona discapacitada en Braille o en nuevo sistema que se llama PRD. Tiene botón de borrar, de sonido, de espacio, memoria interna, una externa y la transmisión de datos se realiza a tra-

Fue creado
por un venezolano,
finalista del concurso
Innovadores

vés de bluetooth”, comenta.

Explica que con este lápiz cuaderno electrónico la persona invidente va a escribir igual como si estuviera escribiendo con Braille pero con botones.

“El lápiz tiene tres botones a la izquierda y tres a la derecha, los primeros están enumerados en 1,2 y 3 y los de la derecha en 4,5 y 6. A medida que voy escribiendo se va enviando a la cuaderno y éste lo convierte en sonido o imagen”, explica.

Lo novedoso de este dispositivo es que las personas no in-

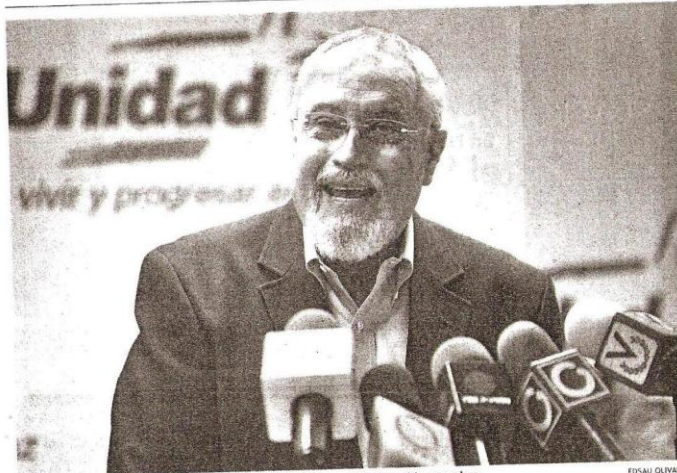
videntes no necesitarán saber los códigos del Braille ya que el cuaderno los presenta en letras y sonidos. El cuaderno ya es un prototipo.

Innovador de América

El lápiz electrónico es uno de los 15 finalistas del concurso Innovadores de América patrocinado por la CAF. En esta edición se postularon 700 personas con sus inventos y solo 15 están en la etapa final.

El veredicto final se conocerá el 24 de noviembre, pero por los momentos y hasta el 7 de este mes se puede ayudar al lápiz electrónico ya que un 25% de la puntuación final se basará en los votos del público.

Para votar y ver a los demás inventos ingrese a la página web www.innovadoresdeamerica.org.



Aveledo respondió al expresidente colombiano, en representación de la oposición democrática venezolana

EDSAU OLIVARES

Mesa rechaza ser "utilizada" por Uribe contra Santos

El secretario ejecutivo de la Mesa de la Unidad Democrática (MUD), Ramón Guillermo Aveledo, solicitó "con respeto", en declaraciones escritas al expresidente de Colombia, Álvaro Uribe, que no "utilice" a la alianza venezolana para hacer oposición al Presidente Juan Manuel Santos.

Aveledo respondió así a la sugerencia formulada el jueves por Uribe en un encuentro con opositores venezolanos, para que presentaran un reclamo oficial a Santos por su postura amistosa con Hugo Chávez.

"Apreciamos que su punto de vista tiene un fuerte sesgo de

Chávez asegura que relación entre Colombia y Venezuela mejorará

tra causa que ha demostrado, que no nos utilice a nosotros para hacer indirectamente oposición a la actual administración colombiana".

Apreciamos su consejo, aunque al publicarlo sirve sin querer al interés del gobierno de nuestro país, la principal de cuyas líneas de acción contra nosotros es calumniarnos y con

Aveledo destacó que a la Unidad le interesa una buena relación entre los gobiernos de Venezuela y de Colombia, "proporcional a la buena relación que existe entre nuestros pueblos". "Si esa relación mejora, para mutuo provecho de venezolanos y colombianos, pues bienvenida sea la mejora".

Chávez responde a Uribe
Por su parte, el presidente Hugo Chávez, en declaraciones a VTV, respondió a los comentarios de Uribe aclarando que "las relaciones entre Colombia y Venezuela van a seguir recuperándose del grave daño que le hizo el anterior gobierno (co-

SAMPER SUGIERE AL EXPRESIDENTE QUE TOMÉ VACACIONES

Bogotá. - El expresidente de Colombia, Ernesto Samper, calificó de "insulto" que Álvaro Uribe haya aconsejado a políticos venezolanos para que critiquen los acercamientos entre los gobiernos de Juan Manuel Santos y Hugo Chávez.

"Una cosa es reunirse y otra cosa que los incite a rebelarse, a desconocer la política de Santos", comentó a Caracol. Infor-

Misión Hijos de mi Pueblo ofrece Bs. 430 a menores de 18 años

Chávez formalizó el beneficio que llegará hasta a tres hijos por familia

MARÍA LILIBETH DA CORTE
EL UNIVERSAL

En 10 días el presidente Hugo Chávez, aumentó en más de 40% el porcentaje que prometió asignarle a los hijos de familias en situación de pobreza extrema. El pasado 15 de noviembre cuando esbozó los lineamientos del nuevo programa social, el Jefe de Estado informó que otorgaría 300 bolívares por niños o adolescente, hasta tres hijos por familia, hasta los 15 años. Ayer al oficializar la Misión Hijos de Mi Pueblo prometió a las madres beneficiadas 430 bolívares mensuales por cada hijo, hasta tres por beneficiada, menores de 18 años. La asignación por hijos con discapacidad se mantiene en 600 bolívares mensuales.

"Con estas ayudas seguiremos derrotando los índices de pobreza que nos dejó la burguesía que mandó durante 40 años", dijo el mandatario, desde el Teatro Municipal de Caracas, donde presidió el acto por los dos años de la Misión

Niño Jesús, acto que fue transmitido en cadena de radio y televisión.

Informó que el registro para la nueva misión, la cual será decretada a través de la Ley de Habilitación, comenzará el próximo 5 de diciembre y se iniciará por el Distrito Capital y los estados, Zulia, Lara, Anzoátegui, Miranda y Bolívar. Sugirió que una porción de los recursos asignados a las madres sea destinado a un fondo de ahorro colectivo para que, a través de la banca pública, se activen créditos para las beneficiadas.

Promete visita a Lula
Chávez llamó ayer por teléfono no al exmandatario brasileño Luiz Inácio Lula da Silva para expresar su solidaridad frente al cáncer de la ringer que padece y prometió hacerle una visita en diciembre.

Según informó el Instituto de la Ciudadanía, Chávez afirmó que visitará a Lula en una fecha cercana al viaje que hará a Argentina para la toma de posesión de la presidenta reelecta Cristina Kirchner, el 10 de diciembre, informó DW.

"Hoy (ayer) hablé con mi hermano Lula. Está muy optimista. Quedamos en vernos e breve. Viviremos y venceremos. ¡Viva Lula!", escribió Chávez, en Twitter.

La Fiscal dice que denuncia de Arria busca desprestigiar

La fiscal general de la República, Luisa Ortega Díaz, aseguró ayer que la denuncia presentada por Diego Arria ante la Corte Penal Internacional

delitos de lesa humanidad. Las declaraciones de la Fiscal se produjeron en la Plaza Bolívar de Caracas, durante un acto en contra de la violación

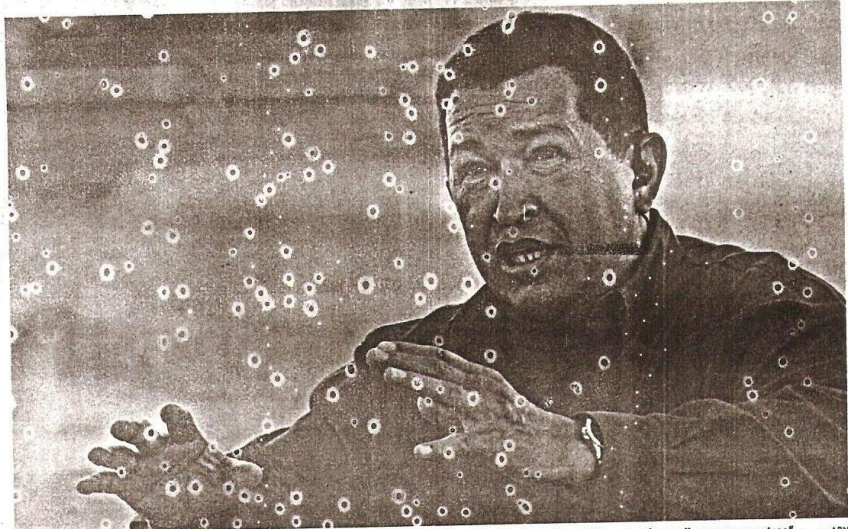
“Aquí difícilmente hay alguien que no coma tres veces al día”

ELVIA GÓMEZ
EL UNIVERSAL

“En el marco de la Constitución”, el presidente Hugo Chávez emplazó a quienes “todavía tienen latifundios en Apure” a plegarse al “nuevo todo Chaz” y renunciar a sus tierras, y así se lo ordenó al ministro del Área, Elías Jaua.

Chávez emplazó a los latifundistas a renunciar a la “herencia maldita”

“¡No debe quedar latifundio vivo en Apure! ¡Ni uno! ¡Perdón! ¡Perdón! A los generales de la Fuerza Armada: pero ¡ni uno! ¡Es más!, les digo a los que todavía tienen latifundios: mejor entréguenlos. ¡Entréguenlos! Preséntense al Comando de Guarnición antes de que llegemos nosotros. Preséntense con los papeles, muchos le heredaron, pero no vamos a permanecer en esta herencia maldita! ¡Nadie aquí es dueño de estas tierras! ¡Mentira! Eso es de la nación”.



“A los que todavía tienen latifundio, mejor entréguenlos. ¡Entréguenlos! Preséntense al Comando de Guarnición antes de que llegemos nosotros”

ABN

¡Ojo con los gordos!

En este contexto, Chávez mostró cifras de un reciente estudio de Fundaredesa que indica mejoras importantes en los índices de nutrición en comparación con un estudio del mismo grupo de la década de los 80. Sin embargo, a su juicio, es tanta la mejora, que se sintió obligado a llamar la atención por el exceso de peso en la población.

“Hay mucha gente gorda en Venezuela. Hace veinte años el exceso era de 6,3 (kg) y hoy está en 14,5. ¡Ojo con los gordos! A rebajar, a hacer dieta, a hacer ejercicio. Ahora nos estamos alimentando mejor, hay que tener cuidado. Aquí difícilmente hay alguien que no coma tres veces al día. Todavía hay remanentes por ahí, pero vamos por ellos. Tenemos 600 casas de alimentación que le dan almuerzo y cena gratuitas a 200 mil personas”.

Sueño cumplido como arroz
Chávez ayer calificó como “histórico” el *Alo Presidente* número 342, transmitido desde el Cen-

AGENDA SEMANAL

■ Hugo Chávez celebra hoy, el aniversario del Barco del Pueblo y recibe con Pdvsca a representantes de la empresa China CNPC. El martes pasa revista a la situación de Barrio Adentro y el nuevo plan. En la noche recibirá a la Comisión Estratégica Energética para ver “los primeros decretos y resoluciones para enfrentar las dificultades energéticas”.

■ El miércoles asistirá al aniversario de la Misión Robinson y en la noche recibe a nuevos embajadores.

■ El día jueves en la mañana, el mandatario se reunirá con el Frente Socialista de Mujeres para celebrar el décimo aniversario de Inamujer. En la noche, sostendrá una reunión con el presidente de Brasil, Luiz Inácio “Lula” Da Silva, para revisar los planes de cooperación conjunta.

tro Técnico Proactivo Socialista Francisco Farfán en el Cajón del Árauca. Desde allí pudo compartir con el país las imágenes de la materialización de un sueño que dijo albergaba desde que, con los soldados, patrullaba el llano.

“Yo vi esta sabana pelada. Yo pensé que nunca lo iba a ver, en mi vida física y lo estamos viendo: jarroz en el Apure!”.

Lamentó que la zona fronteriza del Arauca, del lado colombiano, “está lleno de violencia y de sangre”. “¡Ay Colombia, cómo me duele! Pero algún día Colombia conseguirá su camino, el camino de Bolívar”. Añadió que el vecino país “algún día estará en el ALCA”.

Una hora más tarde, retomó las alusiones a Colombia, y respaldó la nota de protesta enviada por Venezuela al séquito por las declaraciones del ministro de Defensa de ese país, Gabriel Silva, de quien dijo que “por lo menos es retardado mental”.

Desestimó la denuncia colombiana sobre el paso de aviones

del narco tráfico sobre Venezuela y dijo que Silva “sigue instrucciones del imperio”, en alusión a EEUU.

“En Colombia se ha duplicado (el narcotráfico) desde que empezó el Plan Colombia, porque donde van las tropas yanquis lo que va es narcotráfico del bueno. Pregúntele a Afganistán”, dijo Chávez.

La casi totalidad del programa — que se extendió por 5 horas 40 minutos — Chávez la dedicó a destacar los logros agrícolas de la revolución que comanda gracias a los convenios con Brasil, Vietnam, Belarús e Irán, que han suministrado asistencia técnica, materia prima y equipos. Al mismo tiempo, giró instrucciones para que se completen los trabajos de la carretera que debe llegar al río Meta, se desarrollen proyectos ólicos, de fabricación de maquinaria, de innovación tecnológica y rutas de navegación fluvial. Sin embargo, también tuvo tiempo para reprender a algunos funcionarios, sin identificarlos precisamente, por no haberlos

debidamente, porque son muy descuidados con el mantenimiento de equipos, y se equivocan en el cálculo del tiempo en la concreción de los proyectos.

También insistió en poner “coto al despilfarrar”, y así calificó los reclamos de los trabajadores del sector eléctrico que están demandando aumentos y pagos atrasados, y no dudó en llamarlos saboteadores.

“A mis amigos los trabajadores les digo: queremos que participen, pero por ahí leí unas declaraciones del presidente de Corpoelec diciendo que se declaran en conflicto porque no les han pagado. Les hago un llamado a la conciencia, nunca los trabajadores tuvieron: lo que hoy tienen, y ahora van a amenazar con paró. ¿Somos o no somos corresponsables? En este momento pedirme a mí que les pague no sé cuánto o que les homologue lo sueldo. No, no, no me parece que sea una actitud consecuente a menos que quieran sabotear el plan de reimpulso”, dijo Chávez.

SALUD Censan a discapacitados

Chávez aumenta becas a Bs F 500

MARÍA JOSÉ MAIRENA

El presidente Hugo Chávez anunció anoche que las becas de los estudiantes de Medicina Integral Comunitaria pasarán de 250 a 500 bolívares fuertes. El incremento da respuesta a los alumnos, quienes solicitaron que se haga un estudio socioeconómico porque no les alcanza el dinero para mantener sus hogares.

"A partir de abril la beca sube a 500 bolívares fuertes. Es justo, independientemente de que tengan hijos", afirmó el mandatario en el acto de bienvenida a los estudiantes de medicina integral y al Batallón 51, efectuado en el Teatro Municipal de Caracas.

Acotó que los "casos más apremiantes" pueden recibir una ayuda especial y ordenó la realización del estudio pedido por los alumnos, que debe estar listo en una semana.

Informó que mañana se hará el lanzamiento de la Misión José Gregorio Hernández, que censará la población venezolana discapacitada y con enfermedades genéticas: "Hasta ahora se han visitado las poblaciones de Miranda, Delta Amacuro, Zulia, Barinas y se está trabajando en el Distrito Capital. Ya tenemos registradas a 83.300 (personas)".

También se refirió al precio

del petróleo y comentó que la nación está en condiciones de aumentar la producción. "No hay ningún país que tenga la reserva de petróleo de Venezuela, así que seguiremos incrementando la producción al ritmo de las necesidades de los países a los cuales le suministramos", dijo.

Expresó que se siente "reivindicado por el Vaticano", porque en una lista publicada por el diario *L'Osservatore Romano* se condena la extrema desigualdad social: "¿Se acuerdan ustedes cuando yo dije una vez que ser rico es malo? ¿Y quienes me cayeron encima? Los ricos (...) La idea es que todos vivamos con un digno nivel de vida. El Vaticano casi que dice viva el socialismo".

Sobre las elecciones del PSUV, aseguró que la jornada fue excelente: "Los resultados reflejan la conciencia de un pueblo". Además reiteró su agrado por el resultado de la cumbre de Santo Domingo. "Fuimos capaces de desmontar e plan de guerra del imperio pero seguramente tendremos que desmontar muchos otros planes de agresión", apuntó.

Indicó que Fidel Castro, a quien visitó el pasado sábado, se encuentra "en buenas condiciones físicas, dentro de sus circunstancias".

ALÓ Instó a trabajadores eléctricos a no solicitar homologación de sueldos

El Presidente pide a aliados unidad y no "pelea a cuchillo"

"Debe ser un retardado mental", dijo al cuestionar al titular de Defensa de Colombia, quien acusó al Gobierno de permitir el paso de drogas

HERNÁN LUGO-GALICIA

Hugo Chávez retomó Aló, Presidente (número 342) tras dos fines de semana suspendidos, para descargar al titular de la Defensa de Colombia, Gabriel Silva, a ministros venezolanos, a la oposición y para festejar que en Apure, "por primera vez, se cosechaba arroz, porque esas tierras han sido destinadas a la cría de ganado".

Sin embargo, y a pesar de que habló por cinco horas, no comentó nada sobre la masacre de diez personas en Táchira, que habían sido secuestradas hace algunos días.

Si se refirió a la crisis eléctrica. Anunció que esta semana se reunirá con la Comisión Energética y dijo que había pedido al nuevo ministro de Electricidad, Ángel Rodríguez, que incorporara a los trabajadores de Corpoelec a la solución de los problemas. Pero a la dirigencia sindical del sector le aconsejó no pedir homologación de sueldos: "No es una actitud consecuyente". Reco-



El presidente Chávez ordenó acabar con el latifundio en Apure

mendó al Sambil que compre plantas, pues amenazó con cortar el servicio porque consume más que Elorza.

Antes de indicar que en la oposición se pelean por las candidaturas legislativas y señalar que a ellos sólo los mueve la ambición de poder y el dinero, pidió respetar la diversidad en el oficialismo y que se escojan "buenos candidatos".

"Hay que permitir la expresión en el PSUV. Que se discutan las ideas y, con disciplina, asumir las líneas estratégicas resultantes. Son valiosas las visiones del proyecto revolucionario, que no sea una lucha

a cuchillo. Como soldado pido a todos unidad. El partido madura en ese sentido. La línea central es la revolución socialista (...). Desde ya hay que prepararse para darle nocaut a la oposición".

Acercó de Colombia, señaló: "La oligarquía mantiene el camino de Santander, el de los traidores, como los adcos siguieron aquí el camino de Pérez". Felicitó a la Cancillería por protestar las declaraciones del ministro colombiano, quien denunció que el Gobierno venezolano permite el tráfico de drogas: "Debe ser un retardado mental. Dijo que controlan el narcotráfico, cuando se ha duplicado desde el Plan Colombia".

Chávez admitió que tuvo problemas para llegar al Cajón de Arauca, Apure, debido a las lluvias. Fue testigo de cómo se cosecha el arroz en el Centro Técnico Socialista Francisco Farfán, antes hato Santa Rita,

donde crían búfalos traídos de Brasil. El centro es asesorado por Vietnam.

El Presidente exhortó a los gordos a bajar, a hacer dietas, aunque señaló que el estado nutricional de los venezolanos mejoró debido a la revolución. "Ahora, nos alimentamos mejor. Es difícil que alguien no coma 3 veces al día". Informó que 900.000 personas de escasos recursos cuentan con 600 casas de alimentación, y citó un informe de Fundacredesa según el cual el déficit del estado nutricional, por talla y por edad, bajó de 22,85 % a 1,7%.

Al INTI y a la Fuerza Armada les ordenó no dejar vivo un latifundio en Apure. "Mejor es que entreguen las tierras. Nadie es dueño de la tierra. Es de la nación".

Informó que el jueves cenará con el presidente de Brasil, Lula Da Silva, y que el sábado 31, Calle 13 dará un concierto gratis en La Carlota...>


POR SÓLO Bs 12 - LIBRO 11
MÁS ESTE CUPÓN DE
EL NACIONAL
BÚSCALO TODOS LOS LUNES

¿Cómo la consigo?

1. Compra El Nacional todos los lunes.
2. Recorta el cupón que aparece en la primera página.
3. Entrégalo en el kiosco más Bs. 12 y recibe el libro correspondiente. (precio del libro sin cupón Bs. 20)

Promoción autorizada por el INDEFAPAS. Cantidad de ejemplares 6.000 a nivel nacional.
Cupón válido desde el 10/10/2009 hasta el 10/12/2009.
El cupón es válido sólo para adquirir el tomo que indica, un sólo libro por cupón.



Próximo libro

Miguel Cervantes

Lunes 02 de noviembre

VIERNES

ciudadanos

EL NACIONAL CARACAS 28 de octubre de 2011

CARACAS PÁG. 2

Inauguraron vía en Parque Caiza

El trayecto unirá la zona rural donde habitan 40 familias, con la urbanización

REGIONES PÁG. 6

Lluvias mantienen en crisis las carreteras de Táchira

Las diferencias políticas entre los gobiernos regionales y nacional también afectan las reparaciones

EDUCACIÓN PÁG. 4

Defendieron formación de médicos integrales

Coordinadores del programa exigen que se les permita ejercer legalmente



HISTORIA El invento del venezolano participa en un concurso internacional

La tragedia lo convirtió en innovador

Alfredo Blanco, educador invidente, es el creador del lápiz electrónico, dispositivo que permite a personas con discapacidad visual tomar notas digitales sin ayuda

ANDREA SMALL CARMONA
asmall@el-nacional.com

Alfredo Blanco nunca pensó que una tragedia personal lo ayudaría a encontrar una misión educativa. "Mi vida no puede acabarse de esta manera", fue una de las primeras cosas que pensó el profesor universitario de Inglés, luego de que se quedara ciego a los 42 años de edad. "Los primeros días fueron terribles para mí. Perdí mi empleo, quedé en la quiebra. Pasé una semana sin levantarme de la cama. Tenía una depresión muy profunda. Pero luego comencé a pensar que tenía que ver el lado positivo a todo esto, tratar de ofrecerle una esperanza a la gente que, como yo, tiene esta discapacidad", expresó.

Así fue como Blanco decidió convertirse en innovador. Desde entonces se dedicó a la tiflotecnología, rama de la tecnología que se encarga de adaptar aplicaciones y artefactos de uso cotidiano para que puedan ser utilizadas por personas con discapacidad visual. Un ejemplo de ello son los teléfonos celulares que hablan, leen los mensajes de texto y dicen en voz alta el número del que están llamando. También, los relojes pulsera adaptados con el método Braille y otros que informan la hora al apretar un botón.

La travesía de Blanco comenzó con una caja de cereal que su hijo había comprado en un abasto. "Había un premio adentro: era como un reloj que tenía tres botones y una pantalla pequeña. Cuando apretabas los botones, aparecían señales en la pantalla. De ahí nació mi idea de hacer un lápiz electrónico para ciegos. Es un aparato que tiene varios botones. Pulsados correctamente, son interpretados por el sistema como letras del alfabeto y números. Ese es su principio", señala.

La aplicación también facilita la comunicación entre una persona que no tiene discapacidad visual y un invidente porque lo que se escribe con el lápiz, aparece en la pantalla, representado en alfabeto castellano y no en Braille.



El invento desarrollado por Alfredo Blanco compete con otras 15 innovaciones

Banca para invidentes

Alfredo Blanco trabaja actualmente en otra innovación para invidentes: un punto de venta especial para personas con discapacidad visual. "La gente que va a una tienda y paga con tarjeta de crédito o débito debe mirar la clave. En el caso de los invidentes, especialmente cuando están solos, ese procedimiento puede tornarse inseguro. Por eso estamos trabajando en un prototipo de punto de venta basado en el método Braille, que sea confidencial y pensado para los ciegos",

dijo. Añadió que está en conversaciones bancarias, en busca de apoyo financiero para llevar a cabo el proyecto. "Quien no sueña no vive. Sabemos que en el momento correcto aparecerá el equipo que nos apoyará en esta aventura, igual que con el lápiz electrónico". Quienes quieran comunicarse con él, pueden hacerlo a través de los correos electrónicos alfredo@blanco@gmail.com y alfredo@lapiz@hotmail.com.

"Permite que las personas que pueden ver, lean lo que un invidente escribió utilizando el método Braille", expone. La pantalla, que es un artefacto aparte, se comunica con el lápiz a través de tecnología de conexión Bluetooth, y tiene un botón que permite escuchar lo que se ha escrito, para la revisión del autor invidente. "Será de mucha utilidad para los estudiantes con discapacidades visuales, que tienen que ingeniárselas siempre para poder tomar notas en el salón de clases", apuntó.

Blanco señala que construir el prototipo fue muy complicado, básicamente por la inversión que debía hacer. "No tenía dinero ni soy ingenie-

ro, pero nunca dejé de creer en mi idea y Dios puso en mi camino a las personas correctas". Poco a poco, Blanco comenzó a armar un equipo de amigos expertos en computación y sistemas, para que le ayudaran con el proyecto.

"Cuando estubo listo, pedí financiamiento en el Ministerio de Ciencia, Tecnología e Innovación porque me dijeron que ellos estaban apoyando iniciativas como la mía. Pero me decepcioné mucho cuando me dieron el contrato, porque después de tanto batallar, ellos me exigían que cediera todos los derechos que mi invento podía generar al Gobierno. Los demás trabajan y ellos se quedan con

Mirada digital

El lápiz electrónico permite a las personas con discapacidad visual redactar mensajes digitales utilizando un código similar al Braille

El texto tipografiado aparece en la pantalla del dispositivo. El mensaje se expresa en el alfabeto español, lo que lo hace reconocible por cualquier persona

El usuario con discapacidad visual digita el texto en el lápiz electrónico, utilizando una clave comparable a Braille



El lápiz y la pantalla se comunican entre sí por tecnología Bluetooth. FUENTE: ALFREDO BLANCO INNOVADOR

el fruto de las ideas. Con mucha incertidumbre, tuve que rechazar la oferta", contó. "Así no puede haber progreso en materia de innovación y ciencia", dijo. Tocó varias puertas en compañías privadas en busca de financiamiento. "Llegué a Empresas Polar, que me prestó el apoyo económico necesario y la asesoría de varios expertos para hacer realidad mi sueño del lápiz electrónico. Fue muy emocionante poder contar con alguien", expresó.

Un voto para el triunfo. Blanco quiso pensar en grande para dar a conocer su invento. Por eso inscribió su dispositivo en el concurso Innova-

Braille universal

El sistema Braille es un método de lectura y escritura ideado para invidentes. Creado en 1825, se le atribuye al francés Louis Braille, quien había quedado ciego a los 13 años de edad, por un accidente que sufrió cuando era niño. En realidad, el sistema Braille es una adaptación de un alfabeto que años antes había creado un militar francés llamado Charles Barbier, que era utilizado para enviar mensajes secretos sin delatar la posición de quienes participaban en la conversación. El método de Barbier consistía de 8 puntos, que Braille simplificó posteriormente a 6, organizados en 2 columnas de 3 puntos y enumerados de arriba hacia abajo y de izquierda a derecha. La codificación arroja 64 combinaciones posibles, cada una de las cuales significa una letra, un número o un signo de puntuación, como puntos o comas. Desde su creación, se considera como el alfabeto universal de personas con discapacidad visual al total o parcial grave. De hecho, el sistema Braille ha sido adaptado a idiomas en los que la grafía es distinta a la de los derivados del latín, como el ruso, chino, hindú o japonés. En esos casos, se ha estudiado una redistribución de los signos para ajustarlos al lenguaje. El alfabeto Braille también se ha adaptado para hacer posible la lectoescritura de signos musicales. Existe una extensión Braille del Unicode, para invidentes que se dedican a la informática.

participan en la edición 2011 del concurso. Sólo 15 resultaron preseleccionadas, entre ellas el trabajo de Blanco.

El ganador se escogerá por votación popular a través de Internet. Quienes quieran apoyar el proyecto para personas con discapacidad visual pueden hacerlo en la página web: <http://bit.ly/AlfredoLapiz>. Se puede participar una vez al día. Las votaciones cesarán el próximo 7 de noviembre. "Los invito a todos a votar. Es una iniciativa nacida en este país, donde es tan difícil emprender y más cuando se es invidente. Estamos orgullosos del trabajo que hemos hecho y vamos a continuar ofreciendo lo mejor por el futuro del país", aseveró.

EMERGENCIAS 171 MOVISTAS 911 MOVIENTE *1

BOMBAS METEOROLÓGICAS 545-7766 PROFESIONALES 0-800-010101 FURVIVOS 0-800-788888 VICTIMAS DE DELITO 0-800-9152-66

DEFENSA DEL PUEBLO 0-800-000000 INDÍGENAS 0-800-000000 HÍDRICO CAPITAL 0-800-000000 ELECTRICIDAD CARACAS 502-0000

INFORMACIÓN 113 CANTV 155

Los servicios www.el-nacional.com

LA FRASE DEL LECTOR "¿Si es zona en reclamo, por qué Guyana este explotando sus riquezas?" MATI, CARACAS

SALUD Decretaron día de júbilo por el natalicio de José Gregorio Hernández

Relanzan misión para atender enfermedades catastróficas

El Presidente de la República anunció que incluirán en el programa a personas que padecen cáncer, afecciones congénitas e insuficiencia renal

La Misión José Gregorio Hernández, que comenzó en marzo de 2008 con el objetivo de atender a personas discapacitadas, fue relanzada ayer por el Gobierno y ahora incluirá a individuos con enfermedades catastróficas, como cáncer, insuficiencia renal y afecciones congénitas. Según reseña la Agencia Bolivariana de Noticias esta es la segunda etapa de este plan social.

El anuncio lo hizo el presidente Hugo Chávez, luego de que ayer fuese decretado como Día de Júbilo por celebrarse el natalicio del médico venezolano. El mandatario nacional afirmó que para ampliar la atención de la misión trabajan las ministras de Salud, Eugenia Sader, y de Comunas y Protección Social, Isis Ochoa.

En la primera etapa los integrantes de la misión llevaban atención primaria a las personas discapacitadas y realizaban programas preventivos. En esta nueva etapa, que comienza tres años después de creado el programa, incluirán



OMAR VELOZ/ARCHIVO

Devotos del médico luchan por la beatificación

a personas que padecen enfermedades catastróficas.

"Cuando se creó la misión fue instalado un centro genético en el estado Miranda y se están capacitando genetistas venezolanos en Cuba para contar con personal especializado", cita AVN.

Crean galardón. Los ediles de Libertador crearon el Premio Municipal Doctor José Gregorio Hernández, "como un tri-

buto al insigne médico que dedicó su vida a los pobres y dejó sembrado gran fervor y devoción en el pueblo venezolano", cita la nota de prensa enviada por la alcaldía.

La presidenta de la Comisión de Salud, Zulay Pacheco, destacó que es la primera vez que se da un premio a las personas que luchan por la beatificación y que brindan solidaridad y amor a las personas necesitadas. (A)

Patrimonio

... Ayer, se celebró el 147 aniversario del nacimiento de José Gregorio Hernández. Por órdenes de la gobernación de Trujillo el médico fue decretado como patrimonio religioso del estado. La Presidencia de la República, por su parte, decretó el 26 de octubre como Día de Júbilo Nacional, "como reconocimiento del Gobierno y de su pueblo católico a este venezolano virtuoso y de profunda fe cristiana a quien su pueblo honra con el título de Venerable por haber entregado su vida, sus más altos valores morales y espirituales al servicio de los hombres y mujeres de esta patria grande". El gobernador de Trujillo, Hugo Cabezas, destacó la devoción del pueblo venezolano hacia José Gregorio Hernández, pues el santuario localizado en la población de Isnottú es muy visitado. Hernández, mejor conocido como "Médico de los pobres", nació en Isnottú el 26 de octubre de 1864. Cursó bachillerato en Caracas y se graduó de médico en 1888.

DOMINGO

siete días

EL NACIONAL CARACAS
8 de enero de 2012

OPINIÓN P.6 y 7

MARIO VARGAS LLOSA
EL ORDEN ESPONTÁNEO
SIMÓN ALBERTO CONSALVI
EL 4-F VEINTE AÑOS DESPUÉS
ALBERTO BARBERA TYSZKA
GIALÀ
TULLIO HERNÁNDEZ
DOMINGO CON TIRANO
Y URIBANO

HUMOR P.8

Señores
deprimidos:
¡A pararse
de la cama!



SOCIEDAD P.5

La ortografía:
una carta de
presentación
en la red

ENTREVISTA FEDERICO VEGAS P.4

"El lenguaje se está convirtiendo
en una trampa política"

El Presidente llena el espacio de palabras, dice.
"Y lo que va prevaleciendo es un adormecimiento
la repetición de fórmulas y de promesas"



OMAR VEITZ



Paso cerrado

El 5 de enero se cumplieron cinco años de la entrada en vigencia de la Ley para las Personas con Discapacidad.

Aunque se establecieron plazos para su cumplimiento, servicios públicos como el transporte o la vialidad no han sido adaptados y siguen sin ser accesibles para quienes no pueden caminar, ver, oír o tienen alguna deficiencia intelectual

Mirreya Tabares
@tabares@el-nacional

Francisco tiene que andar con su silla de ruedas entre los carros, porque le es imposible hacerlo por las aceras de San Bernardino. María Josefina trata de subir a una buseta en la avenida Lecuna con su parálisis de medio cuerpo. Gilda intenta, con su voz pequeña y sin sentido de la audición, comunicarse con un vendedor en un centro comercial de la Francisco de Miranda. Alexander espera que su intuición lo ayude a marcar sin ver la clave del cajero automático. Iris cuenta la cantidad de colegios de toda Caracas que rechazaron a su hijo Juan Andrés.

En todos estos casos su condición de personas está acompañada del apellido "con dis-

capacidad" y sienten que ello los coloca en desventaja con respecto al resto de la sociedad. Si bien en Venezuela existe una legislación que busca evitar la discriminación, en el día a día tropiezan con barreras que impiden la igualdad de oportunidades.

Aunque el artículo 81 de la Constitución consagra su derecho "al ejercicio pleno y autónomo de sus capacidades y a su integración familiar y comunitaria", este se vulnera en la cotidianidad cuando no pueden transitar por una acera, usar el transporte público o comprender lo que ven en la televisión.

El 5 de enero se cumplieron cinco años de la entrada en vigencia de la Ley para Personas con Discapacidad (Gaceta Oficial número 38398), que establece las políticas en materia de vialidad, transporte, áreas públicas, acceso a la salud, educación, trabajo y vivien-

da para mejorar la calidad de vida de quienes tienen algún impedimento físico o intelectual. Pero, a juicio de las personas con discapacidad, las asociaciones que los agrupan y los expertos en el tema, poco o nada se ha avanzado. "¿Dónde está la política de accesibilidad a lugares públicos, vivienda o transporte? En el artículo 1 de la ley dice que sus disposiciones son de orden público, sin embargo, eso es letra muerta", dice Luis Oswaldo Torres, presidente de la fundación Amigos de la Discapacidad Motora y director del Observatorio Venezolano de la Discapacidad.

Servicios a medias. En su informe de 2011 sobre la discapacidad, la Organización Mundial de la Salud y el Banco Mundial enfatizan la necesidad de contar con políticas públicas para favorecer a estas personas, pues en todo el mundo "tienen peores resultados sanitarios,

peores resultados académicos, una menor participación económica y unas tasas de pobreza más altas que las personas sin discapacidad". Lo atribuyen a los obstáculos que entorpecen el acceso de estas personas a servicios obvios, en particular la salud, la educación, el empleo, el transporte o la información.

En Venezuela, uno de los obstáculos más visibles es el uso del transporte. El artículo 37 de la legislación establece que todas las empresas transportistas deben destinar en cada una de las unidades al menos un puesto adaptado a las personas con discapacidad, con el símbolo que así lo indica. En 2007 se estableció un plazo de 2 años para adaptar las unidades, en caso contrario serían multadas, pero un simple recorrido basta para comprobar que camionetas y autobuses continúan sin cumplir esta medida.

El artículo 38 es aún más ambicioso: señala que las unidades de transporte colectivo deben poseer "estribos, escalones y agarraderos, así como rampas o sistemas de elevación y señalizaciones auditivas y visuales", antes de entrar en circulación.

Manuel Vicente Pérez, director del programa de rehabilitación de la Sociedad Amigos de los Ciegos e integrante del Comité 3 de Diciembre Unidos por la Discapacidad, asegura que las instituciones privadas y públicas están comprando una flota de nuevos vehículos que no vienen con las adaptaciones. "Solo el Metrobús y el Transmetroplis cumplen con esa ley, pero no llegan a todos lados", añade Torres.

"A las constructoras también se les otorgaron dos años de plazo para adaptar sus proyectos arquitectónicos a las necesidades de las personas con discapacidad, pero ni áreas

públicas, ni centros comerciales ni edificios residenciales se han adaptado a las normas establecidas en Fondonorma. Algunos creen que todo se resuelve colocando rampas para las sillas de ruedas, pero la accesibilidad va mucho más allá, falta información en braille, pictogramas para las personas sordas, pasamanos", afirma la arquitecta Dinah Bronberg, coordinadora de la comisión para la igualdad y equiparación de oportunidades de las personas con discapacidad de la Universidad del Zulia, quien observa dos debilidades: las normas están dispersas en varios documentos y la ciudadanía las desconoce. Relata que en un recorrido que hizo por Maracaibo comprobó que ninguno de los hoteles contaba con espacios accesibles para una persona en sillas de ruedas. Considera clave que las políticas públicas cuenten con buena asesoría. ➔

→ Cita como ejemplo el nuevo bulevar de Sabana Grande, el único sitio del país donde se hizo un piso táctil para que pudiesen circular personas ciegas, sin embargo, no se fabricó con los mejores parámetros técnicos para la movilización de quienes no pueden ver.

Educación igualitaria. Aunque el artículo 16 establece que "no deben exponerse razones de discapacidad para impedir el ingreso a institutos de educación regular básica, media, diversificada, técnica o superior", aún son pocas las instituciones educativas que reciben a un alumno con discapacidad. "Aunque la ley reconoce la integración educativa, los pocos colegios que aceptan a niños con discapacidad intelectual son escasos y altamente costosos", dice María Consuelo Pérez, presidenta de la fundación Un Sueño para la Vida, quien observa que de todas, la discapacidad intelectual es la más desatendida. "Las madres con hijos con autismo, por ejemplo, no pueden trabajar y además los costos de los tratamientos y la educación son muy elevados. Nuestra petición es que se incluya en el programa de pensiones del Seguro Social a la persona con discapacidad y a su cuidador, que se apruebe una ley de dependencia, como la que hay, por ejemplo, en España".

En el caso de la educación superior, el Ministerio de Educación Universitaria estableció cuotas para el ingreso de personas con discapacidad: 1% de la matrícula. De acuerdo con datos de la Oficina de Planificación del Sector Universitario de 2009, apenas 0,92% de los aspirantes a ingresar en la educación superior tenía una discapacidad, es decir, los jóvenes especiales quedan rezagados en primaria o bachillerato.

Bromberg indica que además de las barreras arquitectónicas que hay en los planteles de educación superior, los estudiantes sordos tienen un problema adicional: la falta de intérprete de lengua de señas porque no existe el cargo en las universidades. "La ley incorpora la lengua de señas como patrimonio lingüístico de la nación, pero ni se la enseña ni se ha multiplicado", dice.

José Luis Comesaña Portela, presidente de la Federación Venezolana de Sordos, asegura que la comunidad que no oye también está discriminada en su derecho a la información y la recreación. A su juicio no sólo deben existir más y mejores intérpretes de lengua de señas, sino subtítulos en todos los programas, sean noticieros, películas, telenovelas o comiquitas. La educación de la familia de las personas sordas es necesaria como política de Estado, así como la educación bilingüe (en lengua de señas y oral).

La ley expresa que las empresas privadas y oficinas de la administración pública deben incorporar en sus nóminas no menos de 5% de personas con discapacidad. Sin embargo, afirma Torres que ni siquiera el mismo Estado cumple con esa cuota.

Y así como las calles siguen poniendo los obstáculos, tampoco hay accesibilidad en hospitales (muchos sin rampas ni ascensores), tribunales y otras instituciones públicas. Por esta razón, Otto Tovar, director de la Sociedad Amigos de los Ciegos, reclama: "Nos envuelven en una trampa semántica. A mí no me importa si me dicen ciego, impedido, inválido, discapacitado, lo que yo quiero es que en la práctica se me garantice el acceso a la información, a los espacios físicos, al libre tránsito, a todos los derechos que tengo como ciudadano".

ALEXANDER CASTELLANOS, CIEGO

"La gente tiene miedo de ayudarnos"

Mi hermana es genética, varias personas en mi familia la han padecido. A mí me comenzó a los 7 años de edad, pero nadie se dio cuenta a pesar de la herencia que tengo. Me volví completamente ciego por desprendimiento total de la retina. Tenía 11 años. Empecé a estudiar en el aula aneja del Centro de Orientación de Trujillo. Allí aprendí a leer, escribir, terminé primaria y secundaria.

Fui conversante, me casé y tengo tres hijos. Actualmente trabajo en la oficina de Petare de la Coordinación de Personas con Discapacidad del Caballito Metropolitano. Pienso que las calles no están preparadas para el paso de personas ciegas, como yo. Hay muchos obstáculos en la vía. El bulevar de Sabana Grande sí tiene caminerías para las personas ciegas con piso de relieve, pero nadie respeta ese espacio, lo llaman de obstáculos, allí atraviesan las motos.

A las unidades de transporte no les ha llegado el mensaje, ni siquiera quieren montar a los ciegos. El Metro se ha convertido en un sitio inaccesible donde nadie comprende nuestras necesidades.

Es muy difícil cruzar por los señafijos porque no tienen sonido, como en otras partes del mundo. Hay gente que nos guía, pero creo que necesitan preparación para entender a las personas con discapacidad, tienen miedo de ayudarnos o no saben cómo hacerlo, se requiere de campañas que creen conciencia en la población.

Es de gran dificultad la gestión bancaria. La mayoría de los cajeros automáticos no está en Braille y es un problema ahora que el banco exige mayor rapidez. Las oficinas públicas tampoco están acondicionadas para atender a las personas ciegas.

Falta prevención de la discapacidad. Si tuviéramos más conciencia evitaríamos muchos casos que ocurren por no tomar medidas a tiempo. Por ejemplo, mi hijo mayor,



"Falta prevención de la discapacidad. Si tuviéramos más conciencia evitaríamos muchos casos que ocurren por no tomar medidas a tiempo"

que tiene 14 años de edad y se llama Alexander como yo, tuvo cataratas y desprendimiento de retina de un ojo. Lo operaron, le pusieron un silicón y ahora necesita otra operación que cuesta 25.000 bolívares. Llevo un año solicitando recursos, pero ningún organismo ha atendido mi llamado: ni Conapdis ni la misión Negra Hipólita, ni el Banco del Pueblo Soberano ni Miraflores, ni ninguno de los ministerios. Hay tantos y ninguno me ha ayudado..."



OMAR VÉLEZ

La legislación

★ **Ley para Personas con Discapacidad (2007).** Regula los medios y mecanismos para garantizar el desarrollo integral de las personas con discapacidad.

★ **Lineamientos sobre el Pleno Ejercicio del Derecho de las Personas con Discapacidad a una Educación Superior de Calidad (2007).** Establece medidas para crear programas de admisión, infraestructuras, recursos tecnológicos, unidades de transporte, materiales educativos.

★ **Medidas de Acción Alformativa a Favor del Ingreso de las Personas con Discapacidad a la Educación Universitaria Venezolana (2009).** Las universidades deben reservar una cuota mínima equivalente a 1% del total de sus plazas en cada carrera para el ingreso de personas con discapacidad.

★ **Norma Covenin-Mindur 2733. Proyecto, construcción y adaptación de edificaciones de uso público accesibles a personas con impedimentos físicos (1990).** Contiene una serie de parámetros de accesibilidad de espacios públicos.

★ **Ley de Tarjetas de Crédito, Débito, Prepagadas y demás Tarjetas de Finanzamientos o Pago Electrónico (2010).** Establece que se adecuarán las tarjetas y cajeros automáticos para el uso de las personas ciegas y sordas.

★ **Normas técnicas para la integración de las personas con discapacidad auditiva para la recepción de los mensajes difundidos a través de los servicios de televisión (Conatel, 2006).** Parámetros para garantizar derechos de información y recreación de las personas sordas.

★ **Convención Internacional sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad y su protocolo facultativo (Organización de Naciones Unidas, 2008).** Busca asegurar el goce pleno de los derechos humanos. Falta ratificación por parte de Venezuela.

MARÍA ALCALÁ, DISCAPACIDAD MOTORA

"Nada en la ciudad está hecho para nosotros"



OMAR VÉLEZ

No me gusta el Metro. Mucha gente. Te llevan por delante, recibes golpes, maltrato. Además, hay que bajar muchas escaleras y hacer transferencia, es muy complicado para mí. Prefiero la camionetera, a la antigua. Lo malo es que para tomar una a veces debo ver cómo pasan muchas cuyos conductores me ignoran. Algunas tienen el escalón demasiado alto y es imposible montarme en ellas, otras veces no me quieren subir aunque estire el brazo. Nada en esta ciudad está hecho para nosotros.

Sufí meningitis, encefalitis y hemiplejía del lado izquierdo a los 4 o 5 años de edad. Dicen que fui un milagro. Ahora cojeo, tengo doblada la mano izquierda y no escucho por un oído, por lo que pierdo el equilibrio. Pude haber mejorado con una rehabilitación, pero el modo de vida que teníamos y los pocos ingresos no permitieron que mi mamá me llevara.

No me dejé vencer. Estudié Sociología en la Universidad Central de Venezuela gracias a un convenio para el ingreso de personas con discapacidad. Me gradué el año pasado.



"Hay edificios públicos que no tienen elevador, como pasa en algunos hospitales y universidades"

Como socióloga pienso que la sensibilidad del ser humano es nula con respecto al tema de la discapacidad. Es imposible andar por muchas calles, donde vivo a veces se dañan los ascensores y debo subir por las escaleras, hay edificios públicos que tampoco tienen elevador, como pasa en algunos hospitales y en la UCV. Falta más conciencia sobre esto..."



LEONARDO OGUERA

Verlo que no se oye

"Nuestra condición no se ve físicamente, por eso no hay sensibilidad ante nuestro problema de comunicación", afirma José Luis Comesaña, presidente de la Federación Venezolana de Sordos, quien agrega que la televisión es un gran ejemplo de ello. "Hemos solicitado a Conatel en muchas ocasiones que se coloquen subtítulos en todos los programas, porque tenemos derecho a informarnos y recrearnos", dice.

IRIS MORA, MADRE DE NIÑO CON AUTISMO

“Para mí es difícil ver que lo discriminan”

ARIANA GUEVARA

Mi hijo Juan Andrés tenía 3 años y 8 meses cuando le diagnosticaron autismo. Yo veía que él hacía cosas raras, que se despertaba mucho en las noches, que no tenía una mirada fija. En el colegio me dijeron que era muy disperso y pensaron que se trataba de un problema auditivo, pues le hablaban y no hacía caso.

Lo llevé al pediatra, pero lo consiguió normal. Fuiimos a un neurólogo y tampoco vio nada. Pero uno sigue con esa cuestión de mamá; yo sentía que algo no estaba bien. Una computadora de trabajo me recomendó que fuera a la Sociedad Venezolana para Niños y Adultos Autistas. Ahí me dijeron que tenía autismo moderado con tendencia a alto nivel.

En la última evaluación, Juan Andrés —que ya tiene 13 años de edad— evidenció mucha mejoría, pues fue diagnosticado con síndrome de Asperger. Todavía mantiene la ecolalia, porque repite todo lo que escucha, pero está mucho mejor, más tranquilo. Él es un niño que no tiene malicia, que dice todo lo que piensa, que no sabe de peligros. Los tratamientos para el autismo son muy costosos. Tiene que hacer una dieta libre



OMAR VÉLIZ



“Muchas veces, cuando lo oyen hablar, notan que él repite todo y lo apartan, lo ven feo”

de gluten y caseína, y hay que comprarle productos especiales. También le recetan vitaminas para compensar lo que no consume. Las terapias y evaluaciones son caras. Al principio tenía terapias de lenguaje y psicomotora, pero ya no. Lo que sí debe continuar es el control médico, pero tengo tiempo que no lo llevo porque la última vez la consulta costaba 1.200 bolívares. El Servicio Nacional Autónomo de Atención Integral a la Infancia y a la Familia, que

es donde yo trabajo, me dio ayudas económicas para pagar las terapias. Ahora recibo 200 bolívares mensuales, que es una especie de beca que dan a los niños especiales. Eso no me alcanza para las vitaminas, pero en algo ayuda. Antes de julio el monto era de 50 bolívares. Juan Andrés empezó este año en una escuela nueva que se llama Miguel Otero Silva. Estudia séptimo grado y los profesores saben sobre la condición que tiene. Es un

colegio pequeño, en el que también están integrados otros niños especiales. A él le hicieron un plan de estudios para que organice todo lo que tiene que hacer y le ha ido muy bien. Su nota más baja este lapso fue de 14 puntos. En este colegio no se ve discriminación, pero sí he visto rechazo en otras ocasiones. Por lo menos en cuatro escuelas no lo aceptaron por su condición. Hubo una en la que le hicieron el examen y me dijeron que era inteli-

gentísimo. Después me llamaron para decirme que no había cupo, pero eso era mentira porque al principio me dijeron que sí tenían disponibilidad. Para mí es difícil ver que lo discriminan, que lo excluyen. La sociedad no termina de aceptar a la gente como es. Muchas veces, cuando lo oyen hablar, notan que él repite todo y lo apartan, lo ven feo. Eso es muy fuerte. Pero así como me han cerrado puertas, otros me las han abierto...”

Sólo en el papel

★ Luis Oswaldo Torres, del Observatorio Venezolano de la Discapacidad, indica que aunque la ley aprobada en 2007 establece la creación de Unidades Municipales para las Personas con Discapacidad, 90% de los municipios del país no tiene esa dependencia.

★ Juan Kuyawa, experto en políticas públicas, observa que el Consejo Nacional para las Personas con Discapacidad, concebido como un ente independiente, hoy está adscrito al Ministerio de las Comunidades y Protección Social. La falta de un reglamento de la ley —señala— ha hecho que cada organismo entoque su acción de manera diferente.

★ Organizaciones no gubernamentales y grupos de padres se han unido en la red Nada de Nosotros sin Nosotros y exigen ser tomados en cuenta en la elaboración de políticas públicas a favor de la discapacidad. “Aunque Conapdis ha hecho convocatorias públicas para discutir el reglamento de la ley, queremos que las decisiones sean por consenso”, dice María Consuelo Pérez, miembro de la red.

GILDA MORA, SORDA

“No hay sensibilidad ante el sordo”

Nací oyente, pero a los tres meses de nacida me dio bronconeumonía, me pusieron muchas inyecciones y poco a poco, sin que mi familia se diera cuenta, fui perdiendo la audición. Debo haber quedado completamente sorda a los 2 o 3 años de edad. Un primo fue el que lo notó, pero mis padres no le creían, hasta que les demostré que si lanzaba unas monedas, yo estaba de espaldas, no me volteaba a recogerlas porque no las escuchaba. Al principio no estudiaba en una escuela, sino que tenía una profesora particular que me enseñó a leer, escribir y hablar. En ese tiempo —años sesenta y setenta— la lengua de señas estaba prohibida en Venezuela. Estudié en un colegio regular, mi papá me decía que me fijara en la boca de los profesores para entenderlos. Aprendí lengua de señas cuando era más grande, cuando ya fue aprobada por el Ministerio de Educación. Traba-



OMAR VÉLIZ



“Creo que los sordos pasamos mucho trabajo en este país, sobre todo porque se desconoce la lengua de señas”

jé durante años en la Escuela para Sordos Miriam de Téllez, ahora estoy jubilada, pero me sigo dedicando a enseñar la lengua de señas venezolana. Creo que los sordos pasamos mucho trabajo en este país, sobre todo porque se desconoce la lengua de señas. En mi caso, puedo leer los labios y eso me ayuda, pero algu-

nos sordos no pueden hacerlo bien. A los niños y jóvenes les cuesta aún más, porque en las escuelas públicas especiales para sordos actualmente sólo dan lengua de señas. Se necesita que haya más intérpretes en las oficinas públicas. Por ejemplo, me tocó hacer un documento en un registro mercantil y nadie

entendió lo que quería, pero tampoco tenían paciencia, se burlaron de mí; tuve que regresar a mi casa y no hice más que llorar. No hay cultura ni sensibilidad ante el sordo.

En las universidades y en los centros de salud también son necesarias las personas que dominan la lengua de señas en los hospitales es casi imposible comunicarse con un médico o una enfermera y decirle los síntomas que uno tiene. Ni siquiera la Iglesia Católica dispone de intérpretes, a excepción de un solo templo en Caracas. Muchos sordos han tenido problemas con la policía porque no los entienden y hasta les han disparado. En muchos lugares faltan señas luminosas que nos den información que no podemos oír. Por ejemplo, en el Metro, como no escuchamos, no podemos saber cuando cierran las puertas. Ver la televisión también es un problema: faltan programas especiales para personas sordas. Falta pensar en nosotros...”

Carrera de obstáculos

Francisco Garrido tiene 30 años de edad y padece osteogénesis imperfecta: sus huesos se quiebran con facilidad. Todos los días vence un sinnúmero de barreras para llegar a su trabajo en el Cabildo Metropolitano



A las 9:00 am sale de su casa en San Bernardino. Como no puede tomar camioneta y el Metrobús tarda mucho, prefiere dirigirse al Metro en silla de ruedas. Las aceras poco ayudan en su tránsito por la urbanización.



La mayoría de los negocios no son accesibles pues no tienen rampas para entrar en silla de ruedas. Debe hacer sus pedidos desde la acera.



Como prefiere circular por el medio de la calle debido a las aceras dañadas y la falta de rampas, debe sortear los carros.



En el Metro no hay suficientes operadores que ayuden a las personas que, como Francisco, tienen alguna discapacidad. Para no retrasarse, él sube y baja las escaleras mecánicas sin ningún tipo de asistencia.



Cuando llega al edificio La Perla, sede administrativa del Cabildo Metropolitano, necesita la ayuda de alguna persona, pues no hay rampas de acceso para subir a la oficina donde trabaja.

b) Tabla

POETA & Mi Llave Trainees, 2005-2011			
	Users	Trainees	Employed
Mi Llave	239690	10380	575
Colombia	239690	10380	575
POETA Accesible	317630	60055	7462
Argentina	17335	3165	472
Brasil	4602	639	116
Colombia	28863	11116	2681
Costa Rica	12519	3124	298
Ecuador	6594	4080	456
El Salvador	36875	5047	345
Guatemala	10701	3447	730
Honduras	1112	1473	163
México	173193	19973	1058
Panamá	3234	2182	137
Perú	4229	2854	547
Puerto Rico	0	0	0
República Dominicana	7601	1025	163
Venezuela	10772	1930	296
POETA Jóvenes	47992	6310	811
Antigua and Barbuda	57	284	44
Dominica	74	163	60
El Salvador	26243	1291	30
Grenada	0	666	274
Guatemala	17186	2986	197
Honduras	111	120	0
Puerto Rico	2339	380	1
República Dominicana	1898	50	4
St. Kitts and Nevis	53	85	37
St. Lucia	19	135	46
St. Vincent and the Grenadines	12	150	118
Grand Total (POETA + Mi Llave)	605312	76745	8848

Nota: Cuadro de datos de usuarios del Programa Poeta, por la Fundación para las Américas (2011). Impreso con permiso del autor