

EMPLEO BAJO SUPERVISIÓN Y VIGILANCIA: DESAFÍOS ORGANIZACIONALES EN TIEMPO DE PANDEMIA

Dra. Themis Elena Sandoval Uzcátegui

Universidad de Carabobo.

Valencia, Venezuela

ORCID: <https://orcid.org/0000-0003-2440-0992>

themissandoval@gmail.com / tesandoval@uc.edu.ve

Resumen

La pandemia generada por la COVID-19 trajo como consecuencia cambios importantes a todos los niveles, incluyendo el organizacional. Los programas de inserción laboral de personas en situación de discapacidad no escaparon de esta realidad, sobre todo, por las resoluciones emitidas por organismos internacionales y los gobiernos para garantizar la salud y la vida de las personas. En el caso de Venezuela, existe una modalidad de trabajo establecida en la Ley para las Personas con Discapacidad (2007) llamada Empleo bajo Supervisión y Vigilancia, que brinda oportunidad de trabajo en espacios protegidos a personas en situación de discapacidad mental intelectual y psicosocial de base con combinación de otras condiciones y alto nivel de dependencia; dentro de los espacios protegidos se encuentran los talleres laborales, instituciones educativas destinadas a formar para el trabajo a las personas con necesidades educativas especiales y/o discapacidad, las cuales se vieron afectadas en la continuidad de su formación por las resoluciones mencionadas, perjudicando también los programas de empleo que se llevan en sus instalaciones. En tal sentido, el propósito de este texto es, describir las estrategias que han permitido facilitar la reincorporación a las actividades presenciales de los trabajadores pertenecientes al programa empleo bajo supervisión y vigilancia llevado a cabo por cuatro entidades de trabajo venezolanas luego de estar tres años realizando sus labores en el contexto familiar. Metodológicamente la propuesta responde a la categoría de ensayo, en el que se mostró la visión del autor con base a su experticia en el tema. Los resultados obtenidos permitieron presentar de diez estrategias que han facilitado la presencialidad de los trabajadores de la mencionada modalidad en los espacios protegidos destinados para realizar sus labores, concluyendo que las mismas son una guía de acción que pueden profundizarse y/o complementarse en caso de ocurrir eventos con parecidos resultados.

Palabras clave: *Personas en Situación de Discapacidad, Empleo, Pandemia, Desafíos Organizacionales.*

Recibido: 21/07/2023

Aceptado: 07/11/2023

Revista In Situ/ISSN 2610-8100/Vol. 7 N°7/ Año 2024. San Felipe, Venezuela/ Universidad Nacional Experimental del Yaracuy, pp. 159 - 167

EMPLOYMENT UNDER SUPERVISION AND SURVEILLANCE: ORGANIZATIONAL CHALLENGES IN TIME OF PANDEMIC

Abstract

The pandemic generated by COVID-19 brought about important changes at all levels, including the organizational level. Job insertion programs for people with disabilities did not escape this reality, above all, due to the resolutions issued by international organizations and governments to guarantee the health and lives of people. In the case of Venezuela, there is a work modality established in the Law for Persons with Disabilities (2007) called Employment under Supervision and Surveillance, which provides the opportunity to work in protected spaces to people with basic mental, intellectual and psychosocial disabilities. with a combination of other conditions and high level of dependency; Within the protected spaces are the labor workshops, educational institutions designed to train people with special educational needs and/or disabilities for work, who were affected in the continuity of their training by the aforementioned resolutions, also harming the employment programs carried out in their facilities. In this sense, the purpose of this text is to describe the strategies that have made it possible to facilitate the return to face-to-face activities of workers belonging to the employment program under supervision and surveillance carried out by four Venezuelan work entities after spending three years carrying out their work in the family context. Methodologically, the proposal responds to the category of essay, in which the author's vision was shown based on his expertise on the topic. The results obtained allowed us to present ten strategies that have facilitated the presence of workers of the aforementioned modality in the protected spaces intended to carry out their work, concluding that they are an action guide that can be deepened and/or complemented if they occur. events with similar results.

Keywords: *People with Disabilities, Employment, Pandemic, Organizational Challenges.*

El tema de la inclusión de las personas en situación de discapacidad a todos los ámbitos a los que tienen derecho, por ser seres humanos, cada día cobra mayor relevancia en el mundo. Estas personas están amparadas por una legislación amplia que va desde las normas supranacionales como las nacionales; a tales efectos, la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela (1999) establece que el Estado garantizará el disfrute de todos los derechos humanos sin distinción alguna, entre los que se encuentran el derecho al trabajo (Art.87). Este instrumento legal instituye que las personas con la mencionada condición o necesidades especiales tienen derecho al ejercicio pleno y autónomo de sus capacidades, por lo que el Estado junto con la familia y la comunidad deben asegurar, entre otros aspectos, el respeto a su dignidad, la equiparación de oportunidades, condiciones laborales satisfactorias, promoción de su formación, capacitación y acceso a un empleo acorde a sus competencias.

Por lo anterior, tanto en la Ley Orgánica del Trabajo, Trabajadores y Trabajadoras (2012) en el artículo 290, como en la Ley para las Personas con Discapacidad (LPPCD, 2007) en el artículo 28, disponen la obligación de las empresas públicas, privadas o mixtas de incorporar en su nómina no menos del 5% de personas en situación de discapacidad permanente, ocupando cargos que permitan su desempeño sin obstáculos ni riesgos. En relación a las personas en situación de discapacidad intelectual, la LPPCD indica que estas deben ser incorporadas laboralmente, realizando tareas de acuerdo a sus habilidades, bajo supervisión y vigilancia (Art. 29).

El empleo bajo supervisión y vigilancia es una modalidad de trabajo creada para dar respuesta a la población en situación de discapacidad intelectual y psicosocial de base, muchas veces con combinación de otras condiciones, con alto grado de dependencia o compromiso, de difícil ingreso en empleo directo, es decir, en las instalaciones de las organizaciones, por lo que requieren apoyo de especialistas en espacios protegidos y controlados, entre los que se encuentran los talleres laborales.

En este sentido, resulta necesario resaltar lo establecido en la Ley de Orgánica de Educación (2009) en cuanto a la vinculación entre el estudio y el trabajo, y como el Estado debe garantizar modalidades educativas para los niños, niñas y adolescentes con Necesidades Educativas Especiales (NEE), realizando adaptaciones curriculares (temporales o permanentes) que permitan responder a las exigencias del contexto educativo. La Dirección de Educación Especial, coordinación perteneciente al Ministerio del Poder Popular para la Educación, creó una serie de programas, entre los que se encuentra el destinado a la educación y el trabajo, por lo que presenta a los talleres laborales como alternativa de formación y capacitación para las personas precitadas a partir de los 15 años de edad, en, por y para la vida, asumiendo el trabajo como medio para su autorrealización (Sandoval, Castro y Delgado, 2018).

En este orden de ideas, y tomando en consideración mis experiencias significativas, tuve la oportunidad de desarrollar, conjuntamente con la Gerencia Corporativa de Seguridad y Salud Laboral de cuatro entidades de trabajo venezolanas, representantes del Consejo Nacional de Personas con Discapacidad (CONAPDIS) y el personal directivo de un taller laboral ubicado en el estado Carabobo, un Programa de Empleo bajo Supervisión y Vigilancia que inició en

el mes de junio de 2016, con la contratación de veintinueve (29) trabajadores en situación de discapacidad mental intelectual y mental psicosocial de base con combinación de otras condiciones, con alto grado de dependencia o compromiso, adicionalmente se contrató como parte del equipo, a dos (2) docentes especialistas en situación de discapacidad auditiva con uso de dispositivo.

Dentro de las características más resaltantes del grupo de trabajadores bajo supervisión y vigilancia, puedo destacar los siguientes parámetros, tomando parte de lo presentado por las autoras precitadas:

- Sexo: 35% (11) mujeres y 65% (20) hombres.
- Rango de edad: Entre 18 y 28 años de edad el 39% (12), entre 29 y 39 años 35% (11), entre 40 y 50 años 16% (5) y entre 51 y 55 años 10% (3).
- Años de permanencia en la institución educativa a la espera de una oportunidad de trabajo: entre 3 a 10 años 38% (11), entre 11 y 20 años 41% (12) y entre 21 y 30 años de espera por una oportunidad de empleo 21% (6).
- Condición de discapacidad: veintinueve (29) de los insertados cuentan con discapacidad mental intelectual y psicosocial de base (de moderado a grave), en su mayoría con combinación de otras discapacidades múltiples, (que van desde una hasta cinco condiciones), exceptuando las dos (2) docentes especialistas que hacen las labores de supervisoras inmediatas que tienen una condición de discapacidad auditiva con uso de dispositivo auditivo.

Es pertinente destacar que dos de las trabajadoras fallecieron en tiempo de pandemia, una de ellas de 57 años por fallo multiorgánico, shock cardíogeno, ataque de epilepsia e infección urinaria el 7 junio de 2022 y la otra trabajadora de 45 años, el 14 de marzo de 2021 a causa de la pandemia COVID-19. A esta fecha ambas trabajadoras no han sido sustituidas, quedando el equipo conformado por veintisiete (27) trabajadores que ocupan el cargo de Practicantes Integrales y dos (2) Docentes Especialistas, tal como lo argumenté anteriormente.

Debo señalar que dos aulas del taller laboral se convirtieron en espacios para la educación y el trabajo, siendo planificadas las actividades entre el personal Directivo del taller laboral, las Docentes Especialistas y mi persona, como creadora y responsable del programa de Empleo bajo Supervisión y Vigilancia, ejecutado en las cuatro organizaciones contratantes; en dicha planificación se toman en cuenta tanto los lineamientos establecidos por el Ministerio del Poder Popular para la Educación como las actividades requeridas por las organizaciones contratantes.

Entre las actividades desarrolladas puedo destacar, las efemérides y con ello, elaboración de material que es entregado a los trabajadores de las organizaciones contratantes en temas relacionados con estilos de vida saludables, seguridad, prevención de enfermedades y accidentes tanto comunes como laborales, días de la madre, padre, trabajador, navidad, disminución de ocurrencia de discapacidad, erradicación de conductas violentas, aceptación de las diferencias, divulgación de los valores, entre otras. Asimismo, jornadas de limpieza, orden y cuidado de los espacios, expo ventas de productos elaborados por los trabajadores fuera del taller, participación en exposiciones de arte y actividades académicas desarrolladas para concienciar a la sociedad en general, en el tema de generación de oportunidades para la inclusión de personas

en situación de discapacidad en todos los ámbitos a los que tienen derecho. Otras tareas están relacionadas con la participación en actividades deportivas, recreativas y educativas, organizadas por instituciones sin fines de lucro, incluyendo la formación de estudiantes universitarios con los programas de servicio comunitario.

Por otra parte, las Docentes Especialistas han tenido una labor fundamental en la ejecución del programa, ejecutando labores de formación y supervisión del trabajo, empezando por la evaluación de las capacidades y potencialidades de los trabajadores en situación de discapacidad para realizar las actividades; el cambio de actitud que va de ser participante de los programas de formación para el trabajo a trabajador y con ello, el mejor desempeño en los deberes asociados a su nuevo rol, cumpliendo con los indicadores establecidos, entre los que se encuentran, acatamiento de horario, respeto a las normas, uso de uniforme, cantidad y calidad del trabajo ejecutado, entre otras. Cabe destacar que la línea de reporte es directamente a las organizaciones contratantes y a la institución educativa para el trabajo, teniendo que llevar el control y seguimiento de las actividades previstas en el plan de acción establecido en el mencionado programa.

Con la llegada de la pandemia generada por la COVID-19, la Presidencia de la República Bolivariana de Venezuela, declara el Estado de Alarma en todo el territorio nacional, con el fin de mitigar y erradicar los riesgos relacionados con el coronavirus, por lo que suspende las actividades en todas las instituciones educativas a partir del 13 de marzo de 2020 (Decreto N° 4.160, 2020). Por otro lado, el Ministerio del Poder Popular para la Salud, emitió la Resolución 090 de fecha 1 de julio de 2020, en la que estableció en su artículo 2 que la población vulnerable, entre otros, deben resguardarse. Cumpliendo con lo anterior, y siguiendo los lineamientos de la Gerencia Corporativa de Seguridad y Salud de las organizaciones contratantes, los trabajadores del Programa Empleo bajo Supervisión y Vigilancia se mantuvieron laborando en sus hogares con la finalidad de resguardar su salud, considerando que por su condición son personas vulnerables; cabe enfatizar que este resguardo hasta la fecha permanece vigente; sin embargo, la decisión de la reincorporación paulatina a las actividades presenciales se llevó a cabo en el mes de mayo de 2023.

Durante el tiempo en resguardo de los trabajadores del programa precitado, la planificación de las actividades fueron necesaria adaptarlas, trabajando en conjunto con las Docentes Especialistas, y siendo comunicadas por medio de teléfono celular y fijo a sus representantes, resultando afectada la ejecución y el reporte de las actividades por los problemas de conectividad, la obsolescencia de los equipos de comunicación y la crisis del sistema eléctrico, entre otros aspectos relevantes. En este contexto, los representantes se convirtieron en interlocutores constantes entre las Docentes Especialistas y los trabajadores para poder llevar a cabo las actividades planificadas, quedando las mismas afectadas por no llevarse a cabo de modo presencial, con la atención personalizada que naturalmente se da en los espacios protegidos y los beneficios que brinda el estar en contacto con sus pares para que se den los procesos de aprendizaje y trabajo de modo adecuado. (Sandoval, Delgado y Pernía, 2021).

Hasta este momento he querido ofrecer al lector de modo breve lo acontecido con tan importante programa de inclusión laboral de personas en situación de discapacidad de alto compromiso, la manera como se ha llevado a cabo, las

implicaciones laborales que trajo la pandemia producida por la COVID-19 producto de las resoluciones tomadas por los organismos internacionales, nacionales y los representantes de las organizaciones contratantes para garantizar la salud y vida de los trabajadores.

Por lo antes expuesto, el propósito de este texto es, describir las estrategias que han permitido facilitar la reincorporación a las actividades presenciales de los trabajadores pertenecientes al programa empleo bajo supervisión y vigilancia llevado a cabo en cuatro entidades de trabajo venezolanas luego de estar tres años realizando sus labores en el contexto familiar. Metodológicamente la propuesta responde a la categoría de ensayo, tomando en consideración las normas de publicación de la Revista *In Situ* (s/f), por lo que relato la manera como se ha llevado el programa precitado durante siete años, haciendo un análisis crítico de la situación en tiempo de COVID-19, emitiendo juicios con base a la experticia en el tema y permitiéndome así describir a continuación las diez estrategias que hemos asumido para facilitar tan importante proceso de reincorporación.

1. Evaluación de la condición de salud: tal como está establecido en el Reglamento Parcial de la Ley Orgánica de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo (2007), las organizaciones deben realizar exámenes de salud periódicos, entre los que se encuentran los relacionados con el preempleo, prevacacional y postvacacional. En el caso de los trabajadores del Programa de Empleo bajo Supervisión y Vigilancia, adicional al examen médico preempleo, anualmente se les venían realizando los exámenes anuales prevacacionales, trasladando a las instalaciones del taller laboral el personal médico y enfermeras, tanto para la toma de muestras de laboratorio como para la revisión por parte del equipo médico. A raíz de la suspensión de actividades presenciales por la COVID-19, dicha evaluación había sido imposible hacerla, retomando en el mes de diciembre de 2022 y luego en el mes de abril del 2023 tan importante chequeo médico. Los resultados obtenidos permitirán, que el Servicio Médico Ocupacional brinde las orientaciones necesarias para atender por un lado, las patologías asociadas a la condición de discapacidad, y por el otro, las afectaciones de salud en caso de existir.

2. Evaluación de la condición emocional: el confinamiento necesario para el resguardo de la salud de las personas por la COVID-19, el fallecimiento de dos de sus compañeras y no poder asistir a las actividades cotidianas de trabajo en las instalaciones del taller laboral como venían haciéndolo durante gran parte de su vida, ha afectado el estado emocional de los trabajadores, siendo necesario evaluar el mismo para generar acciones que contribuyan al equilibrio y mejoramiento del estado emocional, redundando esto en una mejora de la salud y calidad de vida.

3. Retomar las jornadas que contribuyen al bienestar físico y mental de los trabajadores pertenecientes al programa: con base al diagnóstico de las condiciones de salud y la condición emocional de los trabajadores, debe elaborarse un plan conjuntamente con las Docentes Especialistas, la Gerencia Corporativa de Seguridad y Salud de las empresas contratantes

y el equipo directivo del taller laboral. que permita abordar nuevamente actividades que redundan en un estilo de vida saludable (alimentación, recreación, deporte, entre otros).

4. Luego del largo periodo de resguardo en el hogar, resulta necesario evaluar cómo se encuentran la autonomía para los quehaceres de la vida diaria, las habilidades sociales y laborales del trabajador.

- Evaluación de la autonomía para los quehaceres de la vida diaria: si bien es cierto este proceso de evaluación se realizó cuando inició el programa, lo cual permitió generar intervenciones importantes como el retiro de representantes de las aulas para desarrollar las competencias básicas para la vida, el tiempo de resguardo en casa pudo afectar las mismas, siendo importante reconocer el estatus para retomar acciones que permitan hacer de su vida lo más independiente posible.

- Valoración de las habilidades sociales, y con ello, la revisión del cumplimiento de las normas básicas de educación, relación con las personas, respeto de reglas, solución de problemas, aceptación de lineamientos y críticas, empatía, actitud ante situaciones diversas, entre otros.

- Valoración de las habilidades laborales, las cuales permitirá verificar el cumplimiento de instrucciones, actitud ante las asignaciones, autonomía y calidad en la realización del trabajo, cumplimiento de metas, interés en aprender nuevas maneras de hacer las cosas, adaptación a los cambios, orden, limpieza y seguridad, colaboración y comportamiento en el sitio de trabajo, hábitos de trabajo, entre otros.

5. Evaluación y reacondicionamiento de los espacios destinados para realizar las actividades laborales (dos aulas de la institución educativa para el trabajo).

6. Planificación de las actividades trimestrales conjuntamente con el equipo de Dirección tomando como base los lineamientos establecidos por el Ministerio del Poder Popular para la Educación y las actividades requeridas por las organizaciones contratantes.

7. Dotación de uniformes e insumos propios para realizar las actividades programadas con base a la planificación trimestral.

8. Reunión con el Consejo Educativo, conformado este por los padres y representantes de los participantes (estudiantes del taller laboral), personal directivo, docente, administrativo y obrero; los cuales en su mayoría son nuevos dentro de la institución, con la finalidad explicar el Programa de Empleo bajo Supervisión y Vigilancia facilitando así, el proceso de la vuelta de los trabajadores en esta modalidad en las actividades presenciales.

9. Reunión con los padres y representantes de los trabajadores del Programa de Empleo bajo Supervisión y Vigilancia con el fin de retomar las actividades propias relacionadas con el trabajo y el apoyo que naturalmente brindan para que su representado participe activamente en el proceso social trabajo.

10 Reporte del estatus del Programa de Empleo bajo Supervisión y Vigilancia a los representantes del Consejo Nacional para las Personas con Discapacidad.

Para finalizar, la pandemia generada por la COVID-19 vino a complicar aún más la incertidumbre que estamos viviendo como sociedad, las organizaciones y sus procesos no escapan a esta realidad. En este sentido, presenté los desafíos que tienen que afrontar cuatro organizaciones venezolanas con su Programa de Empleo bajo Supervisión y Vigilancia para asumir la presencialidad de sus trabajadores luego de tres años de estar realizando labores en sus hogares para resguardar así su salud, ante la vulnerabilidad en la que se encuentran por su condición y la presencia de un virus tan contagioso. Estas diez estrategias luego de ponerlas en práctica, deben ser evaluadas, permitiendo así, valorar la efectividad de las mismas y sus bondades, pudiendo ser profundizadas, ajustadas, re direccionadas o complementadas con otras; y en lo sucesivo puedan ser consideradas como una ruta a seguir en caso de estar en presencia de eventos parecidos al que estamos viviendo.

Referencias

- Constitución de la República Bolivariana de Venezuela (1999). Gaceta Oficial, 36.870. Caracas, Venezuela.
- Decreto N° 4.160. Declaración del Estado de Alarma en todo el territorio nacional. Gaceta Oficial Extraordinaria N°6.519, Fecha: 13 de marzo de 2020.
- Resolución Número 090 del Ministerio del Poder Popular para la Salud. Despacho del Ministro. Publicada en Gaceta Oficial de la República Bolivariana de Venezuela N° 450.447, el 1 de junio de 2020.
- Revista In Situ (s/f). Revista de Investigación y Postgrado de la Universidad Nacional Experimental del Yaracuy, Venezuela. Normas de publicación. <https://insitu.com.ve/>
- Ley Orgánica de Educación (2009). Gaceta Oficial, 5929. Caracas, Venezuela.
- Ley Orgánica del Trabajo, los Trabajadores y las Trabajadoras (2012). Gaceta Oficial de la República Bolivariana de Venezuela N° 6076 Extraordinario, 7 de mayo de 2012. Caracas.
- Ley para las Personas con Discapacidad (2007). AN, Gaceta Oficial N° 38.598. 5 de enero de 2007. Caracas.
- Instructivo del Informe Médico de Clasificación y Calificación de la Discapacidad (2009). Reglamento Parcial de la Ley Orgánica de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo (2007). Gaceta Oficial N° 38.596 de fecha 3 de Enero de 2007.
- Sandoval, T., Castro, R., Delgado, A. (2018). Empleo bajo supervisión y vigilancia: Una oportunidad para estimular el tránsito hacia una vida productiva. Publicación: Estudios del Trabajo. Tejiendo Redes para el Desarrollo Sostenible. https://drive.google.com/drive/u/0/folder-s/1iQL-u6NAhiXMqNRHaNN_EHG-Az8n4Dl2

Sandoval, T., Delgado, A., Pernía, N. (2021). Empleo bajo supervisión y vigilancia: una experiencia educativa y de trabajo en tiempos de pandemia. IV Jornadas de Investigación e Innovación Educativa, III Internacionales y II Congreso Virtual Universidad Nacional Abierta, Centro Local Zulia. <https://drive.google.com/file/d/1SCcqT-S50R7jGHIyJsC6zZndK-7QuhRb/view>

Themis Elena Sandoval Uzcátegui: Licenciada en Relaciones Industriales (1994), Especialista en Gerencia de Recursos Humanos (1998), Magíster en Administración del Trabajo y Relaciones Laborales (2014) de la Universidad de Carabobo (UC); Doctora en Gestión de la Producción Intelectual (2022) de la Universidad Nacional Experimental Simón Rodríguez y Postdoctorado en Complejidad y Desarrollo Humano en la Discapacidad en la Universidad Nacional Experimental del Yaracuy, Venezuela. Asimismo, es Docente de la Facultad de Ciencias Económicas y Sociales, Escuela de Relaciones Industriales de la Universidad de Carabobo, Venezuela. Directora de Holos Consultores S.C. Consultora especialista en recursos humanos, desarrollo organizacional e inserción laboral de personas en situación de discapacidad. Coordinadora del Grupo de Investigación en Diversidad, Equidad y Trabajo (GIDET, UC). Articulista y ponente nacional e internacional en las áreas de investigación: personas en condición de vulnerabilidad, trabajo, calidad de vida y desarrollo organizacional.