



**UNIVERSIDAD CATÓLICA ANDRÉS BELLO
FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS Y SOCIALES
ESCUELA DE CIENCIAS SOCIALES
CARRERA: RELACIONES INDUSTRIALES
MENCION: RECURSOS HUMANOS**

TRABAJO DE GRADO

**RECLUTAMIENTO Y SELECCIÓN DE PERSONAS CON DISCAPACIDAD EN LAS
GRANDES EMPRESAS DEL AREA METROPOLITANA DE CARACAS (2007)**

Tesista: Rottenberg Guerrero, Bárbara

Tutor: Hilda Ruiz

Caracas, septiembre 2007



DEDICATORIA

A ti mi golda por estar ahí detrás de mí, sabes que te amo.

A Tati porque se que desde algún lugar del cielo, estas viéndome aquí abajo, y guiándome.

A mi querida tía Belkys por siempre estar allí cuando te necesito, sabes que eres mi ángel.

A Mayin, que a pesar de su amargura y stress constante, sé que me quiere y quiere lo mejor para mí.

A mi bebe querido, por estar allí siempre conmigo, apoyarme y ayudarme en cada paso de este largo camino, sabes que te amo.



RECONOCIMIENTOS

A Dios por darme una paciencia inmensa y estar conmigo en todo momento

A la profesora Hilda Ruiz, por su apoyo y respaldo como mi guía en este camino.

A Ana Luz, por haber estado en el momento y lugar adecuado,

A Rebeca por haberme dejado salir del trabajo cada vez que lo necesitaba, además de darme respiro, tranquilidad y apoyo incondicional.



INDICE GENERAL

DEDICATORIA	pp. ii
RECONOCIMIENTOS	iii
INDICE GENERAL	iv
INDICE DE TABLAS	vi
RESUMEN	vii
INTRODUCCION	1
CAPITULOS	
I Planteamiento del Problema	2
II Objetivos de la Investigación	6
Objetivo General	6
Objetivos Específicos	6
III Marco Teórico	7
• Antecedentes de las Personas con Discapacidad	7
• Definiciones y Diferencias	12
• Tipos de Discapacidad	17
• La Discapacidad y el empleo en el mundo	30
• La Discapacidad y el Empleo en Venezuela	33
• El Proceso de Reclutamiento	39
• El Proceso de Selección	43
• Los Objetivos Organizacionales	44
IV Marco Metodológico	51
• Tipo de la Investigación	51
• Diseño de la Investigación	52
• Población, Unidad de Análisis y Muestra	54
• Instrumento de Recolección de Datos	56
• Evaluación y Confiabilidad del Instrumento de Recolección de Datos	57
• Sistema de Variables	58
• Definición Conceptual	58
• Definición Operacional	59



V	Análisis de los Resultados	61
VI	Discusión de los Resultados	75
VII	Conclusiones	81
VIII	Recomendaciones	82
IX	Referencias Bibliográficas	83



INDICE DE TABLAS

TABLA

pp.

1 Operacionalización de las Variables

60



RESUMEN

El empleo y la exclusión laboral responden a diversos motivos, en los últimos años la discapacidad ha pasado a ser factores determinantes. Varias tendencias y cambios sociales, los cuales han contribuido a que se preste una atención cada vez mayor a las medidas destinadas a mantener el empleo a las personas que sufren de alguna discapacidad.

La discapacidad puede alterar las posibilidades de empleo, induciendo a una progresiva espiral de costes sobre el individuo y su familia, sobre el lugar de trabajo y la sociedad en conjunto. En Venezuela, han surgido iniciativas civiles, leyes y normativas que promueven la mayor integración de las personas con discapacidad en la sociedad; es por ello que esta investigación se orientó a conocer los modelos de reclutamiento y selección que aplican las empresas para insertar en el mercado laboral a personas con discapacidad, planteándose cuales son los objetivos de describir esos modelos de acuerdo a los objetivos organizacionales de las empresas y tomando en consideración las competencias de los individuos. Para ello se llevo a cabo una investigación de tipo descriptivo y un trabajo de campo con el fin único de dar respuesta a las interrogantes planteadas, mediante un análisis profundo de los datos arrojados mediante la encuesta aplicada a veinte de las cuarenta y siete grandes empresas ubicadas en Área Metropolitana de Caracas, pudiendo concluir que en efecto las grandes empresas ponen en marcha planes de reclutamiento y selección de personal con discapacidad con una frecuencia trimestral tomando en consideración competencias laborales relacionadas con la orientación al cliente y al logro, la sociabilidad, la experiencia previa y el nivel académico, generando empleo para áreas básicamente administrativas. Por otra parte se reconoce que la adecuación de los espacios físicos y el cumplimiento de las tareas son limitaciones al momento de contratar personal con discapacidad que en la mayoría de los casos posee discapacidad motora, notándose en posición absolutamente opuesta a las personas con discapacidad visual quienes presentan el menor porcentaje de participación en las empresas.



INTRODUCCION

Mediante la presente investigación se lleva a cabo un análisis acerca de los modelos de reclutamiento y selección que aplican las empresas para insertar en el mercado laboral a personas con discapacidad.

En cuanto al esquema de trabajo, puede decirse en líneas generales que los primeros capítulos están referidos al planteamiento del problema de investigación, puntualizando los objetivos, general y los específicos así como los elementos que justifican y dan importancia a la investigación. Posteriormente se presenta el marco teórico en el cual se presentan referencias y conceptos que avalan y sustentan la presente investigación. Luego se explican los aspectos metodológicos importantes que guiaron el presente trabajo, tipificando y estableciendo el modelo a seguir para la obtención de respuestas a las interrogantes planteadas en el estudio. Posteriormente se presenta el análisis de los resultados basados en los datos arrojados por el trabajo de campo realizado con veinte grandes empresas ubicadas en el Área Metropolitana de Caracas a fin de conocer sus modelos e reclutamiento y selección para personas con discapacidad. Finalmente, se muestran las conclusiones y recomendaciones, puntos con los que culmina este trabajo.

Como puede observarse en el esquema descrito, el marco teórico, juega un papel preponderante en la construcción del presente estudio, ya que presenta en primer lugar una lista de antecedentes que hace referencia de estudios similares llevados a cabo con anterioridad en Venezuela, específicamente en universidades del país y que sirven de guía para esta investigación. Luego se presentan las teorías mediante las cuales se clarifican los objetivos específicos planteados logrando definirlos.

Tal como se mencionó en el esquema de trabajo, el análisis de los resultados así como la discusión de los mismos logra dar respuesta a las interrogantes planteadas en la investigación y que fueron puntualizadas mediante los objetivos generales y específicos.



I. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

En relación a la Integración Laboral de personas con alguna discapacidad o personas con necesidades especiales, se han venido realizando algunas investigaciones claves al respecto, entre las cuales tenemos:

Guitian y Rojas (2002) en su tesis “Incorporación de un adulto con retardo mental al campo laboral”. Su objetivo fue la integración de un adolescente con retardo mental al campo laboral por medio de un programa destinado a la sensibilización de la sociedad; en esta investigación de carácter descriptivo concluyó, como un punto muy importante dentro de esta tesis, que cada individuo especial en particular, con sus propias capacidades e intereses, tiene derecho a vivir una oportunidad de ser integrado al campo laboral pero adaptado a él en especial, para conseguir la felicidad plena del individuo y sus familiares.

Callaos y Tropel (1998) en su trabajo de grado “Estudio sobre empresarios y Síndrome de Down hacia una integración laboral” Su objeto de estudio fue determinar como influye el nivel de información que poseen los empresarios sobre la integración laboral del individuo con Síndrome de Down, sus conclusiones fueron muy interesantes dado que la mayoría de la muestra encuestada demostró no poseer el suficiente conocimiento sobre el Síndrome de Down, y por lo tanto, se demostró la poca participación de éstos para una futura integración laboral.

Castro y Betancourt (2004) en su tesis “Propuesta para la creación de un programa de Capacitación Laboral para personas con Retardo Mental de Menor Compromiso Cognitivo”. Su objeto fue el de desarrollar un programa para lograr adaptar a individuos con retardo mental al campo laboral, específicamente a trabajar en el área de consumo masivo. Las conclusiones de este trabajo están basadas en el logro de la capacitación de personas con retardo mental al campo laboral, gracias al apoyo, seguimiento y evaluación recibidas por su supervisor. También se refleja una gran colaboración en el proceso de integración de las personas con retardo mental dentro de cada área laboral, un ambiente laboral satisfactorio y placentero.



Ortega y Rocco (2004) realizaron un estudio acerca de la Situación Laboral de los Discapacitados en Venezuela, llegando a la conclusión de que los habitantes de Venezuela que poseen algún tipo de discapacidad abarcan el 3,9% de la población, esto se traduce en 907.694 habitantes; un dato relevante es que las personas con retardo mental representan un 9% de la población dentro de este 3,9% de las personas en Venezuela con algún tipo de discapacidad.

Por otra parte se hace referencia al censo poblacional, que se realiza con diferentes finalidades, entre ellas están las de conocer la distribución en el área de población, para así decidir políticas e implementar, tomar decisiones acertadas para brindar atención a las personas que verdaderamente la requieren. Establece el censo del año 2001 (cifras del Instituto Nacional de Estadística), el cual arroja diferentes cifras, pero entre las cuales se encuentran: que para el primer semestre del 2001 se tiene un total de 864.674 Habitantes en situación de discapacidad (www.ine.gov.ve), y para todo ese mismo año, se tiene que en la capital del país, existen un total de 2.330.872 personas con discapacidad, ya sea por: ceguera, sordera, retraso mental, pérdida o discapacidad de extremidades superiores u otra. Se podría hacer mención, así como lo indica Kavana, en su tesis del año 1994, que además de las personas que sufren de discapacidad, y son desplazadas de la sociedad, también existen otros grupos minoritarios que sufren de este mismo problema, el cual es el rechazo de la sociedad, como por ejemplo la tendencia a la discriminación de las personas por color de piel, raza, sexo, edad, entre otros.

Actualmente existen leyes específicas, para que las diversas empresas venezolanas recluten y seleccionen a toda persona con discapacidad que desee trabajar y cumpla con los perfiles del cargo o puesto de trabajo de cualquier empresa, además de la Ley para la Integración de Personas Incapacitadas; la cual fue derogada por la Ley de Protección para Personas con Discapacidad, además esto se puede ver reflejado en la Ley Orgánica del Trabajo, en el artículo número 23, el cual afirma que: “Toda persona apta tiene el deber de trabajar, dentro de su capacidad y posibilidades, para asegurar su subsistencia y beneficio a la comunidad”. Este artículo confirma que toda persona que tiene el deber de trabajar en lo que se considere apta y calificada para así poder brindarle un beneficio a su comunidad, además de su propia superación personal.



En Venezuela existe una ley llamada, Ley para La Integración de Personas Incapacitadas elaborada en el año 1994, ahora en el 2007 reformada llamada “Ley de Protección para Personas con Discapacidad”, la cual tiene por objeto, tal como se señala en su artículo número uno (1): “Regular los medios y mecanismos, que garanticen el desarrollo integral de las personas con discapacidad de manera plena y autónoma, de acuerdo, con sus capacidades, el disfrute de los derechos humanos y lograr la integración a la vida familiar y comunitaria, mediante su participación directa como ciudadanas y ciudadanos plenos de derechos...” . Con este artículo, esta Ley nos aclara que las personas que sufren de algún tipo de discapacidad también tienen derecho de un desenvolvimiento tan normal como puedan, dentro de la sociedad a donde pertenecen. Además, el artículo veintiocho (28) de la Ley antes mencionada, afirma que “Los órganos y entes de la administración pública y privada, así como las empresas públicas, privadas y mixtas, deberán incorporar a sus planteles de trabajo no menos de un cinco por ciento (5%) de personas con discapacidad permanente, de su nomina total, que sean ellos ejecutivos, ejecutivas, empleados, empleadas, obreros u obreras”.

Tomando en cuenta lo anterior, se desarrolló el Consejo Nacional para la las Personas con Discapacidad (CONAPDIS), el cual, según el artículo número siete (07) de la Ley de personas con Discapacidad aclara que “este organismo reconocerá y validará las evaluaciones, informes y certificaciones de la discapacidad que una persona tenga, expedidos Por especialistas con competencia específica en el tipo de discapacidad del cual se trate”. Además, se aclara en el Capítulo III, en los artículos: veintiséis (26) “El Ministerio con competencia en materia de trabajo , con la participación del Ministerio con competencia en materia de desarrollo social, formulación de políticas sobre formación para el trabajo, empleo, inserción y reinserción laboral, readaptación profesional y reorientación ocupacional para personas con discapacidad, y lo que corresponda a los servicios de orientación laboral, promoción de oportunidades de empleo, colocación y conservación de empleo para personas con discapacidad” y el artículo veintisiete (27), “El Estado, a través de los Ministerios con competencia en materia de trabajo, educación y deportes, economía popular y cultural, además de otras organizaciones sociales creadas para promover la educación, capacitación y formación para el trabajo, establecerán programas permanentes ”.



Tomando en cuenta que en el artículo número seis (06) de la Ley antes mencionada aclara el concepto de personas con discapacidad, el cual, se entiende como

Todas aquéllas personas que por causas congénitas o adquiridas presenten alguna disfunción o ausencia de sus capacidades de orden físico, mental, intelectual, sensorial combinaciones de ellas; de carácter temporal, permanente o intermitente, que al interactuar con diversas barreras e impliquen desventajas que dificulten o impidan su participación, inclusión e integración a la vida familiar y social, así como el ejercicio pleno de sus derechos humanos en igualdad de condiciones con los demás.

Por esto, se debe hacer mención al papel activo que vienen desempeñando las personas con discapacidad (al menos a través de sus organizaciones más representativas) lo cual ha posibilitado que el enfoque sobre el fenómeno de la discapacidad tenga una óptica más neutral y basada en la igualdad y la no discriminación). (<http://usuarios.discapnet.es/disweb2000/>).

Con todo lo presentado en los párrafos precedentes, se infiere que todo individuo tiene el deber de tener un trabajo digno y acorde con sus limitaciones, capacidades, entre otros, y por esto, mediante fórmulas especiales se debería determinar si una persona está en capacidad o en condiciones de realizar un determinado trabajo o no.

Por todo lo anteriormente dicho, surge el interés de dar respuesta a la siguiente pregunta de investigación:

¿Cuáles son los métodos y criterios de reclutamiento y selección aplicados por empresas de consumo masivo ubicadas en el Área Metropolitana de Caracas durante el año 2007, para la incorporación de personal con discapacidad a sus actividades laborales?



II. OBJETIVOS.

2.1 Objetivo General.

Conocer los métodos y criterios de reclutamiento y selección aplicados por empresas de consumo masivo ubicadas en el Área Metropolitana de Caracas durante el año 2007, para la incorporación de personal con discapacidad a sus actividades laborales.

2.2 Objetivos Específicos.

- Describir los métodos y criterios de reclutamiento llevadas a cabo por las empresas para la captación de candidatos discapacitados.
- Describir los métodos y criterios de selección llevadas a cabo por las empresas, para ingresar personal con discapacidad, y enfocar las competencias laborales.
- Determinar la opinión de los Gerentes de Recursos Humanos y del responsable de la misma área, de aplicar los criterios de reclutamiento y selección del personal con discapacidad en las empresas y su incidencia en el logro de los objetivos organizacionales.



III. MARCO TEORICO.

3.1. Antecedentes de las personas con discapacidad.

Históricamente, las personas con discapacidad han sido mantenidas al margen de los procesos sociales de sus países y relegadas sólo a recibir ayudas económicas caritativas; pero, esto se viene modificando en las últimas décadas, ya que se han impulsado una serie de iniciativas, tanto a escala mundial como nacional, destinadas a mejorar la calidad de vida de éstas personas a través de la igualdad de oportunidades, ya que a este esfuerzo se han incorporado iniciativas civiles, tratados, leyes normativas que promueven una mayor integración de las personas con discapacidad a la sociedad (SIDETUR. La discapacidad se puede integrar.2001, número112).

En Venezuela, según cálculos de la Organización Mundial de la Salud (OMS) hay 3.2 millones de personas que padecen algún tipo de deficiencia física, motora o sensorial. Es por ello que instituciones públicas como el Consejo Nacional para la Integración de las Personas, Conapi, y la Fundación para el Desarrollo de la Educación Especial, FDEE, entre otras, promueven la difusión de las políticas del Estado Venezolano tendentes a permitir la preparación y capacitación de las personas con discapacidad, lo que les permitirá explotar sus potencialidades.

Es necesario impulsar y desarrollar los programas de promoción, prevención y atención existentes en el país, para que las personas con discapacidad tengan una presencia más activa en la vida económica y social; pues pese a su discapacidad física o mental, las personas con discapacidad representan un gran potencial económico, social y humano, que ha impulsado a los países y a las organizaciones multilaterales a buscar formas de integrarlos a las actividades productivas de forma sostenible. (SIDETUR. La discapacidad se puede integrar.2001, número112).

Según Frasier y Jugo, (1982) comenta en su libro, que se realizó una campaña durante el año internacional del impedido en 1981, en el cual, se tuvo por objetivos ayudar al discapacitado en su adaptación física y psicológica, en promover esfuerzos nacionales e



internacionales para prestar a los discapitados asistencia, capacitación, entre otros, estimular proyectos de estudio e investigación para facilitar la participación a la comunidad, por todo esto Frasier y Jugo llegaron a la conclusión que esto va más allá, entendiéndose como un problema de cultura, que es muy difícil solucionarlo sin una colaboración efectiva y real de los medios de difusión masiva, pero en este sentido hay pocas cosas que uno puede hacer por intereses económicos; ya que se observó que dicha campaña no tuvo ningún beneficio social, ni hubo ningún cambio de mentalidad, en ninguna parte ni en los organismos oficiales, ni públicos, ni privados, ni tampoco en la gente sin discapacidad..

Según el autor Hernández en su libro sobre “rehabilitación y captación del inválido en el campo laboral”, nos habla sobre la esperanza de que pronto consigamos una sociedad que no diferencie entre persona “normal” y disminuida, válida y minusválida, sino que aún reconociendo la diversidad de aptitudes de cada sujeto, ello no sea nunca criterio para la discriminación en el disfrute de los bienes a que son acreedores todas las personas como miembro de la sociedad a la que pertenecen. De lo que se desprende que el autor haga referencia al poco interés de los organismos oficiales y empresas en diseñar y ejecutar programas de prevención de riesgos a las personas con discapacidad, además de referirse a la incoherencia existente entre la normativa jurídica y su aplicación en la realidad.

A continuación se mencionarán algunos cambios y la evolución experimentada, con el paso de los años, en relación al tema de la discapacidad a nivel mundial:

1948: Declaración de los Derechos Humanos

1955: Recomendación de la OIT sobre adaptación y readaptación profesional de los
inválidos

1975: Declaración de los Derechos de los impedidos

1982: Programa de acción mundial para los impedidos UNESCO

1983: Declaración del decenio de las Naciones Unidas para los impedidos

1990: políticas regionales de prevención de la discapacidad y la atención integral a las
personas con discapacidad CEPAL



1993: Normas uniformes sobre la igualdad de oportunidades para las personas con discapacidad ONU

1995: Declaración de Beijing, se incluyen los derechos de las mujeres con discapacidad.

1999: Convención Americana contra todas las formas de discriminación por razones de discapacidad, también fue firmada por Venezuela.

De igual manera en el año 1944 la Organización Internacional del trabajo (OIT) realizó los primeros reconocimientos internacionales de los derechos de las personas con discapacidades a las oportunidades de trabajo. En la recomendación sobre la organización del empleo realizada en el año de 1994 (n. 71), ésta organización estableció que los trabajadores con discapacidad “cualquiera sea el origen de su discapacidad, debería recibir oportunidades totales de rehabilitación, asesoramiento profesional especializado, formación, reconversión profesional y empleo en trabajo útil”. El derecho al trabajo de las personas con discapacidad fue asegurado por las Naciones Unidas en el año de 1998.

En Diciembre del año 1948 en la Asamblea General de las Naciones Unidas fue adoptado el artículo veintitrés (23) de la Declaración Universal de los Derechos Humanos, el cual afirma que “toda persona tiene derecho al trabajo, a la elección libre de empleo, a las condiciones justas y favorables de trabajo y a la protección contra el desempleo. Toda persona sin discriminación tiene derecho al pago por igual. Toda persona que trabaje tiene derecho a una remuneración justa y favorable asegurando para él y su familia una existencia única y, a recibir suplemento, si fuera necesario, de otros medios de protección social. Toda persona tiene derecho a formar y unirse a los sindicatos para proteger sus intereses”

Para el año de 1971, la Asamblea General de las Naciones Unidas proclamó una Declaración sobre los Derechos de las Personas con Retardo Mental, afirmaba su derecho a realizar trabajo productivo involucrarse en cualquier ocupación significativa usando su máxima capacidad. Esta Declaración aclara, específicamente que las personas con retardo mental tienen derecho a recibir educación, formación, rehabilitación y orientación que los habilite a desarrollar su habilidad y potencial máximo, a la seguridad económica y a un



estándar de vida decente, a desarrollar un trabajo productivo o involucrarse en cualquier ocupación significativa según sus capacidades.

También se desarrollo un Convenio en el año 1975, realizó un llamado a los diferentes estados a desarrollar e implementar sistemas abiertos, flexibles y complementarios de educación general, técnica y profesional, orientación profesional y su formación, además de la información pertinente y continua sobre empleo. Además de esto, se realizó una recomendación adjunta que señala en detalle como las disposiciones de este convenio deberían ser efectivizadas, fortaleciendo el principio de integración, en la orientación profesional y formación, destacando la importancia de educar al público en general, los empleadores y los trabajadores en relación con el empleo de las personas con discapacidad y haciendo un llamado a la realización de ajustes en los lugares de trabajo, cuando fuera necesario, para acomodar trabajadores que sufren de algún tipo de discapacidad.

Luego, la Asamblea General de la Organización de las Naciones Unidas, proclamó que en 1981 era el año internacional de las personas con discapacidad, bajo el tema “Participación e Igualdad”. Ha finales del año 1981, la Asamblea General sugirió a los estados miembros consolidar y construir sobre los resultados que fueron arrojados en el año internacional de la discapacidad, todo esto, para asegurar su readaptación, integración y prevención a la sociedad.

En el año de 1983, la OIT adoptó un Convenio acerca de la readaptación profesional y el empleo de personas con discapacidad (n.159), que insta una serie de principios base para las políticas de readaptación profesional, destacando las referentes a la igualdad de trato, la no discriminación y la integración de las personas con discapacidad a los programas y servicios relativos al empleo. Se establece sobre la readaptación profesional y el empleo de personas con discapacidad, “todo miembro deberá formular, aplicar y revisar la política nacional sobre la readaptación profesional y el empleo de personas con discapacidad”.El objetivo primordial de este convenio es el de asegurar que existan medidas adecuadas de readaptación profesional al alcance de todas las categorías de personas con discapacidad, además de promover oportunidades de empleo y de trato justo e igualitario en el mercado laboral. (<http://www.choike.org/nuevo/informes/1323.html>)

En la Conferencia realizada en Viena en el año 1993, se enfatizó que “toda persona nace igual y con los mismos derechos a la vida y bienestar, educación y trabajo, la vida



independiente y activa, participación en todos los aspectos de la sociedad. Cualquier discriminación directa u otro tratamiento discriminatorio de una persona discapacitada es por tanto una violación de sus derechos”, según la Declaración y Programa de Acción de Viena.

En 1994 el Comité de Derechos Económicos, Sociales y Culturales de la ONU, señaló que los efectos de la discriminación basada en discapacidad habían sido particularmente severos en las áreas de educación, empleo, vivienda, transporte, vida cultural y acceso a espacios y servicios públicos. (<http://www.choike.org/nuevo/informes/1323.html>)

Así, nos encontramos que en los últimos años se han venido desarrollando una serie de intentos para diseñar y elaborar una Convención acerca de los Derechos de las personas con discapacidades; y es por ello, que en Diciembre del año 2001, la Asamblea General de la ONU decidió establecer un Comité Especial para considerar propuestas para dicha convención. El trabajo de esta Convención se ha venido desarrollando desde el tercer trimestre del año 2002.

En Venezuela se cuenta con un instrumento vital para afianzar y fortalecer el derecho a las personas con discapacitadas, el cual es la “Ley de Protección para las personas con Discapacidad” (2007) y del cual se van a extraer algunos artículos, además de La Ley Orgánica del Trabajo (1990), y de la Constitución de La República Bolivariana de Venezuela, los cuales conforman algunos de los Convenios emitidos en nuestro país para la igualdad, la erradicación de la discriminación y la activa participación de todos los ciudadanos, sin distinción a integrarse a un trabajo digno de acuerdo a sus capacidades.

Además de esto, se debe mencionar que todos los miembros de la OIT, aún cuando no hayan ratificado los convenios, tienen el compromiso derivado de su pertenencia a la organización de “respetar, promover y hacer realidad los principios relativos a los derechos fundamentales que son objeto de los convenios mencionados, incluyendo la eliminación de la discriminación en materia de empleo y ocupación”. Pero, con razón se piensa que si, las disposiciones contenidas en los tratados internacionales y otros instrumentos fueran implementadas, la igualdad y participación de las personas con discapacidades en el área de empleo ya hubieran experimentado otros avances. Esto, “lamentablemente, no se ha dado todavía, a pesar de que la Organización Internacional del Trabajo (OIT) interviene desde la década del 40 reclamando la igualdad de oportunidades para las personas con discapacidades. Para que este vacío sea eliminado varias organizaciones están trabajando junto a las Naciones



Unidas para la creación de una Convención específica de derechos humanos para las personas con discapacidad” (<http://www.choike.org/nuevo/informes/1323.html>).

3.2 Definiciones y diferencias.

La Organización Mundial de la Salud (OMS) tuvo que consensuar, como paso previo a la elaboración de la clasificación, un marco de referencia conceptual. Así mismo, durante los años subsiguientes a la aprobación de la clasificación, tuvo que llegar a un acuerdo sobre la utilización de los términos más importantes con una serie de organizaciones internacionales. Pese a todo ello, no se ha podido evitar el uso como sinónimos, no sólo el lenguaje coloquial sino, incluso, en mucha de la literatura especializada, de términos y conceptos de naturaleza diferente promulgados por la OMS (<http://usuarios.discapnet.es/disweb2000/Portadas>).

La Clasificación Internacional de Deficiencias, Discapacidades y Minusvalías (CIDDDM) de 1980 de la OMS propone el esquema: Enfermedad – Deficiencia – Discapacidad – Minusvalía (Ministerio del Trabajo y Asuntos Sociales. 2001; 24)

- Deficiencia: Exteriorización directa de las consecuencias de la enfermedad y se manifiesta tanto en los órganos del cuerpo como en sus funciones
- Discapacidad: toda restricción o ausencia (debida a una deficiencia) de la capacidad de realizar una actividad en la forma o dentro del margen que se considera normal para un ser humano. / Objetivación de la deficiencia en el individuo y con una repercusión directa de su capacidad de realizar actividades en los términos considerados normales para cualquier sujeto de sus características (edad, género, etc.)
- Minusvalía: una situación desventajosa para un individuo determinado, consecuencia de una deficiencia o discapacidad, que limita o impide el desempeño de un rol que es normal en su caso (en función de la edad, sexo y factores sociales y culturales). / Socialización de la problemática causada en un sujeto por las consecuencias de una enfermedad, manifestada a través de la deficiencia y/o discapacidad y que afecte al desempeño del rol social que le es propio.



- Enfermedad. Situación intrínseca que abarca cualquier tipo de enfermedad, trastorno o accidente (Ministerio del Trabajo y Asuntos Sociales. 2001; 24)

Sin embargo, el 22 de mayo de 2001, en la 54ª Asamblea de la OMS, se aprueba la nueva versión de esta Clasificación con el nombre definitivo de "Clasificación Internacional del Funcionamiento, la Discapacidad y la Salud", con las siglas CIF. En sus primeras líneas, la CIF enuncia su objetivo principal: brindar un lenguaje unificado y estandarizado, y un marco conceptual para la descripción de la salud y los estados relacionados con la salud". La OMS abandona el enfoque primitivo de "consecuencias de la enfermedad" para enfocar el objetivo hacia "la salud y los estados relacionados con la salud". Trata, por lo tanto, de poner en positivo su terminología al cambiar el término de "enfermedad" por "condición de salud" (<http://usuarios.discapnet.es/disweb2000/Portadas/13jun2004.htm>).

De manera que, el nuevo enfoque de la OMS hacia la nueva clasificación llamada CIF está compuesta por cuatro escalas (funciones corporales, estructuras corporales, actividades y participación y factores contextuales), frente a las tres (deficiencia, discapacidad y minusvalía) que componían la CIDDM, más específicamente, se tiene que:

- La escala de deficiencias de la CIDDM se ha convertido en dos escalas (funciones corporales y estructuras corporales) en la CIF, si bien el conjunto de las dos es considerado un solo componente en la nueva Clasificación.
- La escala única de Actividades y Participación de la CIF es derivada de dos escalas en la CIDDM (Discapacidades y Minusvalías), si bien en su implementación puede hacerse de una forma diferenciada para las limitaciones en la actividad o la restricción en la participación.
- Aparece una nueva escala en la CIF que no aparecía en la CIDDM, la escala de Factores Ambientales, quedando, además, a la expectativa de la posible aparición de la escala de Factores Personales, que se enuncia pero no se desarrolla en la CIF, ambas como parte de los Factores Contextuales.

En la CIF aparecen unos elementos estructurales inéditos en la CIDDM: los dominios (como conjuntos de ítems relacionados entre sí) y los constructos (como conjuntos de calificadores o elementos que vendrán a determinar la gravedad o consecuencia en un



determinado ítem según su aparición y en función de su grado o intensidad), ahora se van a establecer una serie de conceptos necesarios para entender la nueva clasificación CIF, dada por la OMS:

- Funciones corporales son las funciones fisiológicas de los sistemas corporales (incluyendo las funciones psicológicas).
- Estructuras corporales son las partes anatómicas del cuerpo, tales como los órganos, las extremidades y sus componentes.
- Deficiencias son los problemas en las funciones o estructuras corporales, tales como una desviación o una pérdida.
- Actividad es el desempeño/realización de una tarea o acción por parte de un individuo.
- Limitaciones en la Actividad son dificultades que un individuo puede tener en el desempeño/realización de actividades.
- Participación es el acto de involucrarse en una situación vital.
- Restricciones en la Participación son problemas que el individuo puede experimentar al involucrarse en situaciones vitales.
- Factores Ambientales constituyen el ambiente físico, social y actitudinal en el que una persona vive y conduce su vida.

Los factores ambientales actuarán de forma positiva si su presencia supone un facilitador para superar la deficiencia, las limitaciones en la actividad o las restricciones en la participación y será negativo en tanto que suponga una barrera u obstáculo que entorpezca o agrave cualquiera de los componentes anteriores.

En la CIF, se utiliza Condición de Salud para referirse al efecto, debido a las enfermedades o trastornos, que padece un individuo y es la llave de paso entre el funcionamiento y la discapacidad. Debemos diferenciar este concepto del de "salud", que, en la CIF, es el genérico que hace referencia tanto a aspectos negativos como positivos, la discapacidad está, por consiguiente en función de la relación entre las personas con discapacidad y su ambiente. (<http://usuarios.discapnet.es/disweb2000/Portadas/>)



A estas definiciones agregamos el concepto que promulgó la Organización Internacional del Trabajo (OIT) sobre personas discapacitadas: es aquella "cuyas posibilidades de obtener y conservar un empleo adecuado y de progresar en el mismo queden sustancialmente reducidas a causa de una deficiencia de carácter físico o mental debidamente reconocida" (Convenio OIT No. 159- Parte 1, Artículo 1, Inciso 1). "La finalidad de la readaptación profesional es la de permitir que la persona con discapacidad obtenga y conserve un empleo adecuado y progrese en el mismo, y que se promueva así la integración o reintegración de esta persona en la sociedad".

Cabe señalar que los principales criterios para el estudio de las diferentes discapacidades son:

- Deficiencias Físicas: amputación o pérdida de función de un órgano o grupo de órganos; pérdida de facultades sensoriales; enfermedades crónicas que afecten funciones corporales.
- Deficiencias Mentales: retraso mental; enfermedades mentales o problemas mentales.
- Dificultades Educativas y Profesionales: provocadas por los mencionados impedimentos, que exigen medidas de educación o capacitación profesional especiales o que provocan la pérdida de la capacidad de aprendizaje.
- Dificultades de conseguir una vida independiente: con lo que los discapacitados tropiezan en su entorno social y físico.

A todos éstos criterios se les debe incluir las causas médicas (enfermedades pre natales, peri natales y post natales, etc.) y causas sociales (lesiones caseras, accidentes laborales o automovilísticos, mala nutrición, condiciones sanitarias deficientes, entre otras.)

A todas estas definiciones, también se le debe agregar un aspecto muy importante, los cuales abarcan los factores que propician la discapacidad según la OMS, las cuales se encuentran integrados por tres (3) categorías:

- Factores Biológicos:
 - Genéticos o Hereditarios: se refieren a aquellas anomalías transmitidas de padres a hijos.



- Orgánicos: están relacionados con complicaciones durante la gestación del bebé, el alumbramiento o crecimiento del niño. Un ejemplo de esto puede ser problemas durante el embarazo o prematuridad.
- Factores ambientales:
 - Falta de ingresos económicos: lo que impide tener acceso a una alimentación adecuada o a una vivienda en condiciones mínimas de habitabilidad y seguridad.
 - Bajo nivel cultural y educativo: la desinformación en cuanto a las discapacidades, su forma de prevenirlas, así mismo, como el desconocimiento de las instituciones que puedan servir de ayuda, esto atenta contra una detección y atención oportuna de un paciente.
 - Falta de estímulo: un ambiente adverso y discriminador (así sea ambiente familiar, escolar, social), puede empeorar los impedimentos de cualquier individuo.
- Factores Psicológicos: falta de afecto por parte de familiares o allegados, maltrato físico y/o verbal, inestabilidad en el núcleo familiar por alguna ausencia, muerte o desaparición de un familiar cercano, entre otros.

Además existen diferentes clasificaciones de Discapacidad según la Higiene y Seguridad Industrial y según la Organización Mundial de la Salud (2001):

Según la Higiene y Seguridad Industrial:

- Discapacidad Temporal: aquélla lesión que hace que un trabajador pierda por lo menos una jornada de trabajo, la cual es recuperable.
- Discapacidad Permanente Parcial: es aquélla lesión que disminuye las condiciones laborales del accidentado, una vez que éste se ha recuperado de la lesión correspondiente.
- Discapacidad Permanente Total: es aquélla lesión que le impide al trabajador seguir con su desempeño normal y habitual de sus labores, de manera definitiva.

Según la Organización Mundial de la Salud:

- Física: se encuentran las discapacidades sensoriales y motoras.
 - Físicas – Motoras: son aquéllas afecciones que afectan al aparato locomotor, y que ocasionan la pérdida de las extremidades inferiores o superiores.



- Físicas – Sensoriales: son aquéllas afecciones de los sentidos: la vista, el oído, el olfato, el gusto y el tacto.
- Psíquicas: son las afecciones que afectan al sistema psíquico por causa orgánica o funcional.
 - Intelectuales: es una discapacidad caracterizada por limitaciones significativas tanto en el funcionamiento intelectual como en la conducta adaptativa, expresada en habilidades adaptativas conceptuales, sociales y prácticas. Esta discapacidad se origina antes de los 18 años. Se caracteriza por un funcionamiento intelectual significativamente inferior a la media, que generalmente coexiste junto a limitaciones en dos o más de las siguientes áreas de habilidades de adaptación: comunicación, auto-cuidado, vida en el hogar, habilidades sociales, utilización de la comunidad, auto dirección, salud y seguridad, habilidades académicas funcionales, tiempo libre y trabajo. A menudo, junto a limitaciones específicas coexisten potencialidades en otras áreas adaptativas o capacidades personales.
 - Psicológicas: es cuando una persona presenta trastornos en el comportamiento adaptativo, previsiblemente permanentes.
 - Lenguaje: deficiencias en cuanto a la comprensión y utilización del lenguaje y sus funciones asociadas.
 - De la Conducta: deficiencias de la conciencia y capacidad de los sujetos para conducirse tanto en las actividades de la vida diaria como en las relaciones que ejercen con otros, incluidas la capacidad para aprender.
(<http://www.nichcy.org/pubs/spanish/fs11stxt.htm>)

3.3 Tipos de Discapacidad.

Personas con compromiso cognitivo o personas con problemas de Aprendizaje: personas que presentan una disminución del ritmo del aprendizaje y velocidad en el ritmo del desarrollo, que manifiesta un compromiso de la integridad cognitiva y de la capacidad adaptativa.



Un problema del aprendizaje puede causar que una persona tenga dificultades aprendiendo y usando ciertas destrezas. Las destrezas que son afectadas con mayor frecuencia son: lectura, ortografía, escuchar, hablar, razonar, y matemática.

Los problemas de aprendizaje varían en cada individuo, es decir, una persona con problemas de aprendizaje puede tener un problema diferente al de otra personan; esto no significa que las personas que sufren de problemas de aprendizaje tienen un coeficiente intelectual menor al de una persona normal, muy por al contrario podrían tener un coeficiente mayor o igual al de una persona sin ningún tipo de inconvenientes, el problema radica en que el cerebro de la persona con problemas de aprendizaje procesa la información de una manera diferente. (<http://www.nichcy.org/pubs/spanish/fs11stxt.htm>)

Definición de “Problema del Aprendizaje” bajo IDEA

La Ley de la Educación Especial (EEUU)), el Acta para la Educación de Individuos con Discapacidades (IDEA) define un problema del aprendizaje específico como:

“...un desorden en uno o más de los procesos psicológicos básicos involucrados en la comprensión o uso del lenguaje, hablado o escrito, que puede manifestarse en una habilidad imperfecta para escuchar, pensar, hablar, leer, escribir, deletrear o hacer calculaciones matemáticas, incluyendo condiciones tales como problemas perceptuales, lesión cerebral, problemas mínimos en el funcionamiento del cerebro, dislexia, y afasia del desarrollo.”

Sin embargo, los problemas del aprendizaje no incluyen”... problemas del aprendizaje que son principalmente el resultado de problemas de la visión, audición o problemas en la coordinación motora, del retraso mental, de disturbios emocionales, o desventajas ambientales, culturales, o económicas.” [34 Código de Regulaciones Federales 300.7(c) (10)]

Estos problemas son para toda la vida. Sin embargo, los niños con problemas del aprendizaje pueden progresar mucho y se les puede enseñar maneras de sobrepasar el problema del aprendizaje.



Estudios realizados en EEUU, indican que los problemas de aprendizaje son muy comunes, hasta 1 de cada 5 personas puede tener un problema de aprendizaje. Casi 3 millones de niños (de 6 a 21 años de edad) tienen alguna forma de problema del aprendizaje. (<http://www.nichcy.org/pubs/spanish/fs11stxt.htm>).

Los problemas de aprendizaje, se pueden identificar desde temprana edad, y si el niño cumple con alguna de las características que a continuación se presentan, lo más probable es que posean algún problema de aprendizaje:

- Puede tener problemas en aprender el alfabeto, hacer rimar las palabras o conectar las letras con sus sonidos;
- Puede cometer errores al leer en voz alta, y repetir o detenerse a menudo;
- Puede no comprender lo que lee;
- Puede tener dificultades con deletrear palabras;
- Puede tener una letra desordenada o tomar el lápiz torpemente;
- Puede luchar para expresar sus ideas por escrito;
- Puede tener dificultades en seguir instrucciones;
- Puede pronunciar mal las palabras o usar una palabra incorrecta que suena similar;
- Puede no saber dónde comenzar una tarea o cómo seguir desde allí.

Sordos o con deficiencia auditiva: presentan una disminución parcial o total de la audición. La sordera es la pérdida total de la audición. La prevención de la sordera es relativamente difícil debido a las numerosas causas que la provocan en los distintos períodos: prenatal, peri natal y postnatal. La causa hereditaria o genética es la más importante y desgraciadamente poco previsible. En el período peri natal, la sordera se produce por problemas de partos anormales por causa fetal o materna. Dentro de las causas postnatales de sorderas, ocupa un lugar muy importante aun la meningitis bacteriana. En segundo lugar, las otitis medias producen habitualmente un deterioro paulatino de la audición. En tercer lugar, la sordera es producida por ruidos de alta intensidad. (<http://discapacidad.presidencia.gob.mx/pages/discapacidades>)

Así se distinguen los diferentes tipos de sordera que existen, los cuales son: las sorderas de transmisión, que afectan al conducto auditivo externo (oído externo), el tímpano, la caja del



tímpano y la cadena de huesecillos (oído medio), las sorderas de percepción, que corresponden a una lesión de la cóclea o del nervio auditivo (oído interno); y las sorderas centrales, corresponden a las sorderas de los núcleos acústicos situados en la región bulbotuberencial o del lóbulo temporal. El origen es casi siempre vascular, y más raramente tumoral o traumático.

A pesar de que el término "impedimento auditivo" ("hearing impairment") a menudo es usado para describir una gran variedad de pérdidas de la capacidad auditiva, incluyendo la sordera, los reglamentos de IDEA (Individuals with Disabilities Education Act) definen la pérdida de la capacidad auditiva y la sordera por separado.

Impedimento auditivo: se define en IDEA como "un impedimento del oído, tanto permanente o fluctuante, que perjudique el rendimiento del niño."

La sordera: se define como "un impedimento del oído que es tan severo que el niño resulta impedido en procesar información lingüística a través del oído, con o sin amplificación."

Por lo tanto, la sordera puede ser vista como una condición que evita que un individuo reciba sonido en todas o casi todas sus formas. En contraste, un niño con pérdida de la capacidad auditiva generalmente puede responder a los estímulos auditivos, incluyendo el lenguaje.

Los impedimentos del oído pueden ocurrir en cualquiera o ambas áreas, y pueden existir en un solo oído o en ambos oídos. La pérdida de la capacidad auditiva generalmente se describe como leve, benigna, moderada, severa o profunda, dependiendo de lo bien que una persona pueda escuchar las intensidades o frecuencias mayormente asociadas con el lenguaje.

Ciegos o con deficiencia visual: presentan disminución de la visión en uno o en ambos ojos, parcial o total.

Según la Organización Mundial de la Salud (OMS), es aquella visión menor de 20/400 ó 0.05, considerando siempre el mejor ojo y con la mejor corrección. Se considera que existe ceguera legal cuando la visión es menor de 20/200 ó 0.1 en el mejor ojo y con la mejor Corrección.

Existen diversos tipos de deficiencia visual: vista parcial, baja visión, legalmente ciegos y totalmente ciegos, según la IDEA:



Vista parcial: indica que algún tipo de problema visual ha resultado en la necesidad de servicios de educación especial.

Baja visión: se refiere generalmente a algún impedimento visual severo, no necesariamente limitado a la visión de distancia. Comprende a todos aquéllos individuos con cierto grado de visión pero que no pueden leer el periódico a una distancia normal, aún con la ayuda de gafas o lentes de contacto. Estos individuos combinan todos los sentidos, incluyendo visuales, para aprender, aunque pueden requerir adaptaciones en la luz o tamaño de imprenta, y a veces, el braille.

Legalmente ciego: indica que una persona tiene menos de 20/200 en el ojo más fuerte o un campo de visión limitado (20 grados como máximo).

Totalmente ciegos: aprenden mediante el alfabeto braille u otros medios no visuales, ya que carecen por completo del sentido de la vista o visión.

Un impedimento visual es la consecuencia de una pérdida de la visión funcional, y no un desorden del ojo mismo. Los desórdenes del ojo pueden resultar en impedimentos visuales tales como la degeneración de la retina, albinismo, cataratas, glaucoma, problemas musculares que resultan en disturbios visuales, desórdenes de la cornea, diabetes.

La ceguera tiene muchas causas, sin embargo las causas más comunes son: accidentes, diabetes, glaucoma, deficiencia de vitamina A, período de poscirugía ocular, retinitis pigmentosa, apoplejía, síndrome de cockayne, síndrome de refsum, entre otras causas.

Discapacidad física: son aquéllas que producen un menoscabo en a lo menos un tercio de la capacidad física para la realización de las actividades propias de una persona no discapacitada, de edad, sexo, formación, capacitación, condición social, familiar y geográfica, análogas a las de la persona con discapacidad. Entre ellas podemos mencionar:

a.- Esclerosis Múltiple: Es una enfermedad fundamentalmente inmunológica, en la cual se produce una suerte de alergia de una parte del sistema nervioso central, afectando los nervios que están recubiertos por la capa de mielina. Se llama *esclerosis* porque hay endurecimiento o cicatriz del tejido en las áreas dañadas y *múltiple* porque se afectan zonas salpicadas del sistema nervioso central, donde los síntomas pueden ser severos o leves, los cuales pueden manifestarse con una periodicidad impredecible y errática, diferente en cada paciente. Existen dos formas básicas de EM: La más corriente se manifiesta con brotes



(síntomas) espaciados que pueden durar días o semanas. Los brotes no son necesariamente acumulativos y entre uno y otro pueden pasar meses o años. La segunda es crónica, más compleja, con brotes progresivos. Además, la EM puede expresarse de otras formas mixtas.

b.- Mal de Parkinson: Entre las enfermedades neurológicas, el Mal de Parkinson (MP) ocupa el cuarto lugar en incidencia. Es una de las afecciones más antiguas que conoce la humanidad y recibe su denominación del médico londinense James Parkinson, quien la padeció y la describió en 1817. De causa desconocida, es una enfermedad crónica y progresiva, que causa una lenta pérdida de la capacidad física en la época de la vida que se creía llegar a un merecido descanso. En Chile los parkinsonismos (diferentes tipos de temblores corporales) tienen una prevalencia de dos por cada mil habitantes, aumentando su ocurrencia al 1% en las personas mayores de 60 años.

c.- Espina Bífida: Malformación congénita manifestada por falta de cierre o fusión de uno o varios arcos posteriores de la columna vertebral, con o sin exposición de la médula espinal, lo que sucede durante el primer mes de embarazo. Existen tres tipos: *Espina bífida occulta*, *Meningocele* y *Mielomeningocele*. Las investigaciones indican que una de sus causas es la falta de ácido fólico en el organismo de la madre.

d.- Disonía Muscular: Es un síndrome que consiste en contracciones musculares sostenidas en el tiempo. La mayoría de las veces causa torsiones, movimientos repetitivos y/o posturas anómalas. Además, presenta tics regulares o irregulares y afecta a una o varias partes del cuerpo. Estos desórdenes musculares no afectan las otras funciones del cerebro, como la personalidad, la memoria, las emociones, los sentidos, la capacidad intelectual y la actividad sexual se mantiene absolutamente normal. Existen diversas clasificaciones de la distonía, las cuales dependen según donde estén ubicadas en el cuerpo: *Distonía primaria o idiopática*; *distonía secundaria*; *distonía generalizada*; *distonía focal*; *hemidistonía* y *distonía segmental*. (http://www.geocities.com/refugiovidanueva/discapacidad_fisica.htm)

Discapacidad Psíquica: se caracteriza por la presencia de trastornos en el comportamiento adaptativo, previsiblemente permanentes.



Hay muchos términos para describir problemas emocionales, mentales o del comportamiento. En la actualidad, éstos están calificados de "problemas emocionales" ("emotional disturbance"). De acuerdo a las regulaciones del Acta para la Educación de Individuos con Discapacidades ("Individuals with Disabilities Education Act,") o IDEA, los problemas emocionales se definen como "una condición que exhibe una o más de las siguientes características a través de un largo período de tiempo y hasta cierto grado, lo cual afecta desfavorablemente el rendimiento del niño:

- Una incapacidad de aprender, que no puede explicarse mediante factores intelectuales, sensoriales, o de la salud;
- Una incapacidad de formar o mantener relaciones interpersonales con los compañeros y profesores;
- Comportamiento o sentimientos inapropiados, bajo circunstancias normales;
- Un estado general de descontento o depresión; o
- Una tendencia a desarrollar síntomas físicos o temores asociados con los problemas personales o colegiales." [Código de Regulaciones Federales, Título 34, Sección 300.7(c) (4) (i)]

En la definición Federal [tal como aparece en el Código de Regulaciones Federales 300.7(c) (4) (ii)] incluye a los niños con esquizofrenia. Los niños que se han identificado como socialmente mal ajustados (con excepción de los niños con problemas emocionales serios) son excluidos de esta categoría.

Las causas más comunes que pueden llevar a un individuo a sufrir de un trastorno psíquico son: trastornos mentales, como la depresión mayor, la esquizofrenia, el trastorno bipolar, los trastornos de pánico, el trastorno esquizo delirante, el síndrome orgánico, desórdenes mentales, dieta, presiones, herencia, y el funcionamiento familiar, entre otras.

Algunas de las características y comportamientos típicos de los individuos con problemas emocionales incluyen:

- La hiperactividad (la falta de atención, impulsividad);
- Agresiones/un comportamiento que puede resultar en heridas propias;
- Retraimiento (falta de iniciar intercambios con los demás; el retiro de los intercambios sociales; temores o ansiedades excesivas);



- Inmadurez (en el caso de un niño: llora en ocasiones inapropiadas; temperamento; habilidad inadecuada de adaptación);
- Dificultades en el aprendizaje (rendimientos bajos en las actividades diarias)
- Discapacidad Intelectual:

La inteligencia se considera como la capacidad mental general que comprende las siguientes funciones:

- el razonamiento
- la planificación
- la solución de problemas
- el pensamiento abstracto
- la comprensión de ideas complejas
- el aprendizaje con rapidez
- el aprendizaje a partir de la experiencia

Como se puede apreciar, es un funcionamiento intelectual global que va más allá del rendimiento académico o de respuesta a tests; se trata más bien de esa amplia y profunda capacidad para comprender nuestro entorno e interactuar con él.

La evaluación de este funcionamiento intelectual es un aspecto crucial para diagnosticar la discapacidad intelectual. Pese a sus limitaciones y al abuso que de él se ha hecho, se sigue considerando al coeficiente intelectual (CI) como la mejor representación de lo que aquí denominamos como funcionamiento intelectual de una persona. Pero ha de obtenerse con instrumentos apropiados que estén bien estandarizados en la población general. El criterio para diagnosticar discapacidad intelectual en el funcionamiento de una persona continúa siendo el de “dos desviaciones típicas o estándar por debajo de la media”. (<http://www.uca.es/huesped/down/socfam.htm#trabajo>)

Existen cuatro (4) grupos de factores causales:

- 1) Biomédicos, como alteraciones genéticas o malnutrición



- 2) Sociales: como la capacidad de respuesta y estimulación por parte de los adultos
- 3) Comportamentales: como el abuso de sustancias por parte de la madre
- 4) Educativos: como la disponibilidad de apoyos educativos.

Algunos ejemplos de deficiencias que pueden derivar en una discapacidad mental son el Síndrome de Down, el síndrome de X Frágil, el síndrome de West y la Fenilcetonuria. Sin embargo, existen muchas más.

Tomando en cuenta la definición de Discapacidad Intelectual, se asume que, con los apoyos apropiados, la conducta adaptativa a menudo mejorará.

- Reconoce que las limitaciones coexisten con puntos fuertes y, por tanto, aquéllas son sólo una parte del cuadro total de funcionamiento global de la persona.
- Elimina las anteriores categorías - ligero, moderado, severo y profundo-a favor de un nuevo modelo que categoriza los apoyos requeridos, no al individuo. Pero en determinadas ocasiones puede clasificarse en función de su rango de CI.
- Considera la intensidad y el patrón cambiante de los apoyos requeridos a lo largo de la vida.
- Evalúa a la persona utilizando un enfoque multidimensional (capacidad intelectual, conducta adaptativa, participación, interacción y rol social, salud, contexto).

Síndrome de Down:

El Síndrome de Down es un trastorno que supone una combinación de defectos congénitos, entre ellos incluyen cierto grado de retraso mental, características físicas determinadas, irregularidades cardiacas, deficiencias visuales, auditivas, además de otros problemas de salud mas o menos graves. La gravedad de todos estos problemas varía de acuerdo a cada caso de cada individuo afectado.
(http://www.nacersano.org/centro/9388_9974.asp)

El Síndrome de Down es uno de los defectos congénitos genéticos más comunes, y afecta a aproximadamente uno de cada 800 a 1.000 bebés. Su causa más común es la presencia de un cromosoma (estructura celular que contiene la información genética) de más. Su



aparición aumenta con la edad de los padres: a mayor edad de los padres, mayor riesgo de dar a luz un niño que presenta esta alteración cromosómica.

Normalmente ocurre un caso por cada 700 nacimientos de niños vivos (Tomado del folleto informativo: “Un espacio para la persona con Síndrome de Down”. I Jornadas de atención a la discapacidad. Caracas, 2001: Universidad Central de Venezuela.). Y si vamos al ámbito mundial, más de cinco millones de personas sufren de algún tipo de deficiencia mental. Según un artículo de la cadena informativa de BBC Mundo, una investigación determinó que entre 1983 y 1997 murieron casi 18.000 personas con Síndrome de Down. (http://www.mipunto.com/temas/2do_trimestre05/sindrome.html).

Por esto, el Síndrome de Down es la condición de retraso mental más fácil y común de reconocer, ya que resulta de una alteración genética, en la cual, el bebe al nacer, en vez de tener 46 cromosomas, posee 47 cromosomas, se debe aclarar que no hay una explicación para este fenómeno; existen determinantes como la edad de los padres.

Existen varias características por las cuales, se puede identificar a un niño con síndrome de down, como:

- Es la alteración genética humana más frecuente, la cual, aumenta con la edad materna.
- Es la causa más común de retraso mental.
- Cardiopatía congénita
- Leucemia
- Aumenta de sensibilidad, en cuanto a infecciones se trata
- Hiperflexibilidad
- Ojos alargados
- Manos chicas y anchas con una sola arruga en la palma de la mano
- Pies anchos con los dedos cortos
- Puente de la nariz plano
- Orejas pequeñas en la parte inferior de la cabeza.
- Cuello corto
- Cabeza pequeña
- Boca pequeña
- Son más pequeños que sus compañeros de escuela o trabajo.



- Miopía, deficiencia en el habla y oído

No todas estas características están presentes en la persona que posee Síndrome de Down al 100%, ya que varían en cada individuo. Lo que si se puede decir, es que aproximadamente una tercera parte de los bebés que tienen Síndrome de Down tienen además defectos en el corazón, la mayoría de los cuales pueden ser corregidos. Algunos individuos nacen con problemas gástrico intestinal que también pueden ser corregidos, por medio de la intervención quirúrgica. (www.nacersano.org).

Algunas personas con Síndrome de Down también pueden tener una condición conocida como Inestabilidad Atlantoaxial (Atlantoaxial Instability), una desalineación de las primeras dos vértebras del cuello. Esta condición causa que estos individuos sean más propensos a las heridas si participan en actividades durante las cuales, pueden extender o encorvar su cuello. A los padres se les pide un examen médico en este respecto, para determinar si al niño se le debe prohibir los deportes y actividades que puedan dañar su cuello. A pesar de esta falta de alineación de vértebras, esto podría convertirse en una condición bastante seria, si no se toman las debidas precauciones al momento. A los niños, por estos mismos problemas que pueden padecer, se les manda una dieta regulada por un médico, ya que sufren de sobrepeso, y esto afecta su calidad de vida, además de su salud y longevidad. (www.nacersano.org).

Tipos de Síndrome de Down:

Existen tres tipos (3) de Síndrome de Down, los cuales poseen una relación directa con los cromosomas:

Trisomía 21:

Los seres humanos normales tienen 46 cromosomas en cada célula somática. Estos cromosomas están ordenados en 23 pares: la mitad de cada par (un cromosoma) procede del padre y la otra mitad de la madre. "Si no se separan correctamente todos los pares cromosómicos, resultará una célula cromosómicamente anormal. Es lo que se llama no disyunción cromosómica en la meiosis, y tiene lugar con más frecuencia en las mujeres a



partir de los 35 años y en los padres que han tenido ya otros niños afectados por el mismo problema.

Un óvulo fecundado, o huevo, en el que falte un cromosoma generalmente no se desarrollará. Un óvulo fecundado con un cromosoma supernumerario tendrá tres lotes de genes para dicho cromosoma, esta situación se repite en cada célula del organismo del niño, y se conoce con el nombre de trisomía. El óvulo fecundado con trisomía puede ser abortado al principio del embarazo o llegar a formar un niño con problemas del desarrollo”. (<http://www.sindromedown.net/web2/sindrome.asp>)

Translocación cromosómica que desemboca en trisomía:

En casos raros, dos o más cromosomas se rompen y los fragmentos rotos se unen de manera anómala. Como consecuencia, parte de los genes de un cromosoma se sitúan en otro. “Los nuevos cromosomas reordenados se llaman cromosomas de translocación. Un portador de translocación tiene la cantidad normal de genes, por lo que este individuo es físicamente normal, pero su estructura cromosómica no es la habitual. Cuando se forman óvulos o espermatozoides de individuos portadores de translocación, son cuatro las combinaciones cromosómicas posibles, las cuales se han representado en el esquema adjunto. Los niños con cantidades normales de genes serán, con gran probabilidad, normales física y mentalmente. Serán individuos cromosómicamente normales o portadores de translocación. Los óvulos fecundados que tengan menos de dos lotes de genes para un cromosoma determinado es probable que no se desarrollen, pero los que tengan genes supernumerarios para un determinado cromosoma tendrán un desarrollo anormal”. Puede frustrarse su desarrollo en época temprana o bien resultar un niño con problemas en el desarrollo. (<http://www.fundacionyuste.org/acciones/cermi/down.asp>)

Trisomía en mosaico:

“Una vez fecundado el óvulo - formando el cigoto - todas las demás células somáticas se originan por un proceso de división celular, llamado mitosis. En la mitosis normal, cada cromosoma se duplica. Uno de los dos duplicados de cada cromosoma (cromátidas) va a cada



una de las células hijas. Si las cromátidas del cromosoma no se separan correctamente, se produce el denominado proceso de no disyunción cromosómica de la mitosis. Una de las células hijas tendrá tres cromosomas y la otra solo uno. Las que tienen tres cromosomas se denominan trisómicas, y las de uno monosómicas, éstas últimas por lo general no se desarrollan.

Cuando la no disyunción mitótica tiene lugar en un embrión formado por pocas células, el posterior desarrollo dará lugar a una mezcla de células normales y células anormales con trisomía. El individuo será un mosaico cromosómico, o mezcla de dos tipos celulares distintos. La expresión a nivel del individuo de este tipo de trisomía es variable”. (<http://www.fundacionyuste.org/acciones/cermi/down.asp>)

Por todo esto, podemos tener en claro que el Síndrome de Down conlleva a un “funcionamiento intelectual general notablemente por debajo del promedio, que existe junto con deficiencias de adaptación y que se manifiesta durante el período de desarrollo” (Grossman, 1973). Esta es la definición de Retardo mental, ya que, el Síndrome de Down es una causa de ésta. (<http://www.psicopedagogia.com/retraso-mental>)

Según el Ministerio de Educación la definición de retardo mental es “una condición de origen orgánico o ambiental que interfiere con el funcionamiento del sistema nervioso, que aparece generalmente en la infancia, pudiendo estar asociado o no a otras condiciones” (Chávez e Ibarra, 1997). Podemos afirmar, que otros tipos de retraso pueden ser genéticos, ambientales o el resultado de cuidados inadecuados durante la infancia, como por ejemplo se encuentran: accidentes de nacimiento, desnutrición, enfermedades genéticas, abusos, deficiencias de la tiroides, infecciones, intoxicaciones, entre otros. (<http://www.sindromedown.net/web2/sindrome.asp>)

También se acepta la definición de un coeficiente de inteligencia tan bajo que no permite que la persona se adapte a su entorno o se comporte apropiadamente (<http://www.sindromedown.net/web2/sindrome.asp>). La parte más crucial, que determina si es retardo mental, se manifiesta antes de los 18 años, y la inteligencia, medida con una prueba de



IQ deberías estar por debajo de los 70 puntos. Por esto, en términos generales, el retraso mental se clasifica de este modo:

Leve: IQ de 50 a 70 (edad mental: entre 8 y 11 años)

Severo: IQ de 20 a 34 (edad mental: entre 3 a 6 años)

Moderado: IQ de 35 a 49 (edad mental: entre 6 a 8 años)

Profundo: IQ menos de 20 (edad mental menos de 3 años)

El Ministerio de Educación, basándose en la clasificación de retardo mental publicada por la AARM en 1975, la cual divide a esta discapacidad mental en leve, moderado, severo y profundo, hace una reclasificación dando como resultado dos grupos: el primero se denomina de “menor compromiso cognitivo” donde se ubican las personas de retardo mental leve, y el segundo, llamado de “Mayor compromiso cognitivo” donde se ubican las personas con retardo mental moderado, severo y profundo. Bajo esta clasificación se trabaja la discapacidad de retardo mental en Venezuela.

En todo caso, el retardo mental, es una condición que puede prevenirse en algunos casos si se detecta a tiempo el factor etiológico ambiental, así mismo la intervención temprana o atención educativa temprana pueden modificar la severidad de esta condición.

3.4 La discapacidad y el empleo en el mundo.

A través del tiempo, en todo el mundo, se ha hecho cada día más necesario el trabajo, ya que en todos los países sin importar su nivel de desarrollo económico y/o social, el empleo es capaz de mantener la cohesión social, además de aportarle al trabajador un nivel de ingreso se encarga de aportar un nivel social al individuo, por mas pequeño que sea. (<http://www.serpaj.org.uy/inf97/disca1.htm>).

Se puede decir, que desde el comienzo de la Organización Internacional del Trabajo fue objeto de preocupación la situación de las personas con discapacidad en el medio laboral; realizaron una primera iniciativa buscando el modo de atacar el problema, en 1921, tratando las diferentes posibilidades de introducir en las legislaciones nacionales de cada país, la



obligación de emplear mutilados de guerra, así como diferentes métodos de readaptar a la persona con discapacidad en el ámbito laboral (<http://www.serpaj.org.uy/inf97/discal1>.); así después de todo, se logró el reconocimiento en 1925 de las necesidades profesionales de los inválidos mediante la indemnización de los accidentes de trabajo.

A veces, se torna complicado, el poder determinar el desarrollo de los servicios que se ha prestado a las personas discapacitadas, ya que, existen una gran variedad de trastornos físicos y de salud. Antes de que existieran oportunidades educativas en el sistema público, a principios de este siglo, la mayoría de los niños con trastornos físicos graves, permanecían en sus casas (Heward, 1999).

Se puede mencionar un poco acerca de los primeros pasos o de la iniciación en la educación de niños discapacitados, se puede iniciar con el primer curso para niños con discapacidad física de una escuela pública de los EE.UU. se estableció en Chicago hacia 1900. Esto pudo ocurrir gracias a la intervención de dos médicos estadounidenses: Winthrop Phelps y Earl Carlson, quienes realizaron notables contribuciones a la comprensión, manejo y aceptación de los niños con discapacidades físicas. Por su parte, Phelps demostró que se puede ayudar a estos niños con terapia física y el uso de muletas; Carlson era un defensor del desarrollo del potencial intelectual de los niños, y por ello, aportó los lineamientos básicos para una apropiada educación; a partir de aquí se fueron desarrollando diferentes y novedosos métodos de enseñanza-aprendizaje para personas con discapacidad, sin embargo, lo que nos interesa abordar es en cuanto a la discapacidad en el mundo en nuestro tiempo, y referente a este punto, tenemos un estudio revisado de Internet (“Reinserción de las personas discapacitadas en la vida activa”. 1998) el cual nos indica según un estudio realizado, las personas con discapacidad representan el 10% de la población, se debe acotar que en países como Angola, por las guerras, este porcentaje tiende a aumentar significativamente. Este mismo artículo ya mencionado establece que los más afectados por todo esto es la población joven; como ocurre en África, ya que tiene enormes necesidades de educación, formación y empleo, además de que este mismo país se sigue caracterizando por altas tasas de pobreza, marginación y exclusión. Un estudio de la Oficina Internacional del Trabajo demostró que la mayoría de las personas discapacitadas carecen de empleo, inclusive se llegaron a manejar cifras del 11% de la población total. Este estudio también se centro en Nanubia, que según el



censo de 1991, el 57% de las personas discapacitadas no tenían empleo y sólo el 25% de la población económicamente activa encontraba empleo en el mercado libre de trabajo cada año, además se debe mencionar que en Benin y Guinea la mayoría de las personas con discapacidad que trabajan lo hacen por cuenta propia llamados “autónomos no asalariados”, (4 de cada 5 personas que trabajan), en Burkina Faso casi dos de cada cinco personas con discapacidad empleados trabajan en el sector productivo, principalmente en la artesanía y manualidades. (<http://www.serpaj.org.uy/inf97/disca1.htm>).

Después de haber dado una pequeña reseña de los inicios de la discapacidad, debemos tener en cuenta, que, en la actualidad hay, en todo el mundo, unos 386 millones de personas con discapacidad en edad de trabajar. Son personas que tienen el potencial necesario para incorporarse a la fuerza de trabajo como empleados, trabajadores independientes o empresarios, y que desean hacerlo. Sin embargo, el 65% de la población discapacitada en Europa no trabaja. Con frecuencia, esto se debe a que los empleadores creen que las personas con discapacidad no están preparadas para el trabajo y no les dan la oportunidad de demostrar lo contrario. Otras razones son que, a menudo, las personas con discapacidad no han tenido el adecuado acceso a la educación y a la formación profesional, que los servicios de ayuda que requieren no están disponibles, que la legislación y las políticas no facilitan su incorporación al empleo y que los edificios y los medios de transporte no son accesibles para ellas. (<http://www.mailxmail.com/curso/empresa/discapitados/capitulo1.htm>)

Según estimaciones de la Encuesta Nacional de Hogares del Instituto Nacional de Estadística en Uruguay (1996) existen 264.000 personas con dificultades psíquicas y físicas, de las cuales un 52% vive en hogares de bajos recursos económicos, de estas personas aproximadamente 80.000 reciben algún tipo de asistencia a través del Banco de Previsión Social, mientras que los Bancos del Estado atienden aproximadamente 28.000 personas discapacitadas, de estas cifras se desprende que el 60% de las personas discapacitadas no reciben ningún tipo de ayuda económica tanto de instituciones privadas como públicas. Este estudio nos arroja como dato relevante que el 90% de las personas con discapacidad no se encuentran empleados, mientras que los trabajadores no discapacitados desempleados alcanzan, apenas un 13%; es este caso la diferencia es muy notoria respecto a los discapacitados que son parte de la fuerza de trabajo y los que no. Sin embargo, desde 1997 en



adelante, se vienen elaborando diferentes programas, leyes, cursos, talleres, etc. para las personas discapacitadas con los objetivos de que cuenten con una representación digna, se les respeten sus derechos y cuenten con una preparación adecuada para salir al mercado de trabajo sin importar la discapacidad. (<http://www.ilo.org/public/spanish/dialogue/actrav/publ/113/113s.pdf>.)

Como es señalado en el artículo de Internet “reinserción de las personas discapacitadas en la vida activa” (1998): para el año 1990 la tasa de actividad de los discapacitados era del 46%, y para los no discapacitados era del 72%; en Estados Unidos en el año de 1991 la tasa de desempleo para los discapacitados en edad productiva era del 67%, la cifra era bastante similar para España en el año de 1986.

Como lo indica Heward William en su libro sobre niños excepcionales, nos habla sobre el empleo protegido en lo Estados Unidos, y nos indica que las personas que padecen de trastornos intelectuales y/o físicos graves, casi no han tenido oportunidades de ganar un sueldo significativo en un trabajo verdadero, así como también nos hace mención acerca de la continuidad de esta situación, a pesar de las pruebas de que los individuos con discapacidades si se les puede dar un entrenamiento sistemático además, de prácticas laborales; por todo esto, fue elaborado el llamado empleo protegido, que permite a los discapacitados graves participar satisfactoriamente en entornos laborales integrados, esto con la idea de que hay individuos con necesidades de apoyo permanente para así, obtener, mantener y aprender un determinado puesto de trabajo. Este empleo protegido, le proporcionó trabajo a aproximadamente 90.000 discapacitados para el año de 1991, según las estimaciones de Heward.

3.5 La discapacidad y el empleo en Venezuela.

“Muchos estudios demuestran que el trabajo exitoso y remunerativo es una de las principales variables para que las personas con discapacidades lleven vidas satisfactorias, productivas e independientes. Sin embargo, muchos empleadores siguen abrigando actitudes negativas ante los discapacitados”. (Heward, 1999: 390)

El trabajo puede definirse como la utilización de la energía física y/o mental para lograr un objetivo productivo, y en nuestra sociedad el trabajo está basado en una ética del trabajo, y valoramos a las personas que contribuyen a la sociedad por medio de él. Además de



proporcionar una base económica, el trabajo se tiene la oportunidad de realizar interacciones sociales y de aplicar y mejorar las capacidades que tenemos en un área específica. (Heward, 1999).

“El trabajo nos proporciona el respeto de los demás y puede ser una fuente de orgullo y de satisfacción contigo mismo”. (Terkel, 1974)

Por esto, las oportunidades de entrenamiento laboral y profesional deben ampliarse e incluir más equitativamente a los individuos con discapacidades, y mientras los niños están en el colegio, su educación debe ayudarles a investigar maneras prácticas de conseguir empleo luego; asimismo los profesores y los especialistas en rehabilitación profesional (Heward, William.1999: p. 589). Por ello, se trata de ampliar los elementos o variables a evaluar, teniendo presente el clima social o laboral del lugar de trabajo, de manera que permita facilitar el ajuste entre la persona y las actividades laborales en un centro dado, y todo ello a partir de una serie de componentes, como sugieren algunos autores como Rogan y Hagner:

Según Wehman 1985: p. 29 “Casi todos los especialistas en Educación Especial que han estudiado el proceso de transición de estos alumnos piensan que sus perspectivas de encontrar empleos adecuados sólo pueden mejorar por medio de una revisión a fondo de los currícula de las escuelas públicas y una mejor coordinación entre la escuela y los servicios de capacitación laboral” Wehman piensa que los buenos programas de educación secundaria deben tener tres características clave:

Primero, los currículo deben subrayar las capacidades funcionales, esto es, los alumnos deben aprender capacidades laborales que realmente vayan a necesitar y a aplicar en sus situaciones de empleo. En segundo lugar, la educación escolar debe realizarse en la medida de lo posible en entornos normalizados. En tercer término, en los alumnos con discapacidades graves, la capacitación laboral debe comenzar alrededor de los 12 años para extenderse progresivamente a medida que el alumno se acerque a la graduación.



No existen dudas de que a medida que nos aproximemos al siglo XXI habrá una mayor demanda de una fuerza laboral diversificada. Las oportunidades laborales abundarán en sectores como la hostelería y la restauración, en la administración de stocks y los apoyos médicos. Se trata de áreas en las que, cuando reciben suficiente entrenamiento en práctica laborales, las personas discapacitadas pueden hacer una contribución a la sociedad, a las empresas y a la industria, mejorando al mismo tiempo sus vidas. (Wehman. 1992, p. 115).

Tal como se demuestra en las estadísticas arrojadas por el Instituto Nacional de Estadística en su página Web, en el último Censo Nacional en Caracas, Venezuela (www.ine.gov.ve): el número total de censados fue de 26.243.750 habitantes, de los cuales:

En el año 2003, el total de personas con discapacidad para el segundo semestre de ese año, fueron de 931.183 habitantes, entre los cuales, los hombres con discapacidad superan a los 586.739 habitantes, mientras que las mujeres alcanzan 344.444 habitantes. (www.ine.gov.ve)

Para el año 2004, el total de personas con discapacidad para el primer semestre de ese año alcanza los 864.674 habitantes, entre los cuales, la población masculina obtiene 546.248 habitantes, mientras que la femenina disminuye a un total de 318.426 habitantes; tenemos que entre el año de 2003 y el primer semestre del 2004 la población tanto masculina como femenina se ha visto reducida con el transcurso del tiempo.

Por todo esto, podemos citar a O'Conner cuando afirma que "Existen pocas pruebas de que (...) el apoyo público a la normalización ha aumentado lo suficiente para que las personas con retraso mental sean bienvenidas, y ni siquiera toleradas, en la mayoría de los círculos sociales "normales" (O'Conner. 1983, p. 192)

Podemos mencionar que según Flores (1994) "la integración laboral es vista como el empleo con apoyo, sus planteamientos contienen sugerencias útiles para promover la inquietud en los padres venezolanos"

La integración laboral es la inclusión de las personas con discapacidades, empezando por la aceptación de su familia, luego su integración en la escuela y su comunidad, que son bases fundamentales para su incorporación a la sociedad, ya que éstos pilares lo irán formando en la medida que puedan incluirse en forma satisfactoria a un lugar de trabajo, el cual, poco a poco le va a ocasionar independencia, desenvolvimiento, seguridad, autoestima, etc. Para así,



permitirle, a medida que pase el tiempo, ser una persona útil dentro de la sociedad en la que se desenvuelva. (Amundaraín, 1998). Para nadie es un secreto que el acceso al empleo es uno de los instrumentos más eficaces para lograr una vida más independiente, en la que se va afianzando la autonomía, tanto personal, como económica, así se está abriendo caminos para la integración social.

Toda persona con retardo mental o Síndrome de Down debe recibir una orientación, ya que, se le puede brindar un futuro profesional, el cual, se ajuste a sus intereses y capacidades, además que le funcione para salir al mercado laboral. Un grupo de personas que favorece el desarrollo de una persona dentro de cualquier ambiente laboral, son sus compañeros, ya que algunos pueden ayudar a la persona con retardo o Síndrome de Down de forma espontánea y por esto, es que Heward (1994) comenta lo siguiente “las observaciones indican que por lo general necesitan de cierto entrenamiento formal para que su ayuda les permita mantener su empleo”.

“Todos aprendemos de trabajo en trabajo, cometiendo errores, haciendo amigos y desarrollando capacidades en situaciones reales de trabajo. Tenemos que dejar de separar a las personas con discapacidad por su bien, e incluirlos por el bien de todos” (Leach, 2002). En este párrafo nos muestra de manera muy sencilla, lo importante que es el incluir a los discapacitados, ya que, todos debemos tener oportunidades para desarrollarnos profesionalmente y de dar hasta donde nuestras capacidades y habilidades nos lo permitan, ya que el empleo es la base de nuestra autoestima e independencia.

Así que, las personas con retardo mental, o en nuestro caso, las personas con Síndrome de Down leve “deben tener igualdad de oportunidades en el trato con respecto al acceso, a la conservación de, y el progreso en el empleo, que, cuando es posible, debe corresponder a su elección y tomar en cuenta la adecuación del individuo para ese empleo” (OIT, 1983). Aquí, en esta afirmación, la OIT nos quiere transmitir el derecho que tienen las personas con discapacidad de contar con la oportunidad de conseguir un empleo, mantenerlo y surgir profesionalmente, de acuerdo, con las capacidades y habilidades que la persona posea y desarrollo en el transcurso de los años.

También se debe acotar, que en el mercado laboral, pueden existir empleos no adecuados para ciertas personas, por ello, se ofrecen alternativas de empleo en los diferentes



países, dependiendo de la cultura, mercado laboral, condiciones económicas, entre otros factores (OIT, 1983). Las alternativas de empleo pueden variar entre protegido, subsidiado o con apoyo, las cuales, a continuación van a ser especificadas.

Proyectos de Empleo para Personas con Discapacidad:

Es un proyecto que desarrolla acciones que permite apoyar y favorecer la inserción de personas con discapacidad intelectual en empresas del mercado laboral ordinario. A nivel internacional se llevan a cabo 4 alternativas de trabajo: Talleres de Educación Laboral, Centros Especiales de Empleo, Empleo con Apoyo y Trabajo Autónomo; en Venezuela, según el Ministerio de Educación Cultura y Deporte las alternativas de Trabajo para las personas con Síndrome de Down son: los Talleres de Educación, Centros Especiales de Empleo y más que todo el Empleo con Apoyo. (<http://www.el-mundo.es/sudinero/noticias/act-28-1.html>)

Los Talleres de Educación Laboral son unidades operativas dependientes de la Dirección de Educación Especial que tiene, como finalidad dar continuidad al proceso de educación para el trabajo iniciado en etapas anteriores a través de diversas experiencias obtenidas de familiares, escuela, etc; es decir, se le concede a este tipo de personas, un entrenamiento o preparación que pueda garantizar su incorporación efectiva como personas útiles y productivas al campo laboral.

La idea de este tipo de taller es la de orientar laboralmente los intereses y actitudes de las personas con discapacidad y armonizarlos con las necesidades del mercado de trabajo, garantizando su independencia.

La evaluación del aprendizaje dará énfasis en los procesos más que en los productos, donde el centro de todo proceso es la persona en sí, respetando las diferencias entre personas y el ritmo de aprendizaje de cada una de ellas. Se basa en un proceso natural, donde la persona está conciente y llega a conocer sus logros, dificultades e impone sus propias metas, así se llega a conocer a sí mismo.

Ahora, dentro de éstos talleres de Educación Laboral, estas personas tendrán la oportunidad de recibir capacitación laboral y proseguir con sus estudios, siempre respetando sus intereses y capacidades.

Los centros especiales de Empleo, proporcionan asesoramiento a todas las personas u organizaciones que planeen crear un centro especial de empleo, informándoles de los pasos a



seguir para la tramitación de subvenciones y orientándoles en la actividad productiva, comercial o servicio que pretendan realizar. Por esto, se realiza una selección de personal con discapacidad, para desarrollar la actividad que esté dentro de sus capacidades, y entonces, se les efectúa un seguimiento.

Éstos Centros Especiales de Empleo, se les puede denominar Microempresas, las cuales, deben estar integrada por jóvenes y adultos discapacitados y la producción de dicha microempresa, debe responder a las necesidades e intereses de los participantes, como a la demanda que pueda existir en el mercado laboral.

El empleo con apoyo, a diferencia de las demás alternativas de empleo, se encarga de colocar a las personas con discapacidad en edad laboral, en un puesto de trabajo normalizado; lo hace siempre junto a un preparador laboral. Su función va a ser la de entrenarlo en las tareas específicas del puesto a desempeñar, acompañándolo, en un principio, durante toda la jornada. También se preocupará de establecer, cuidar y modelar las relaciones sociales de este nuevo trabajador. A medida que avanza la integración, el preparador retira poco a poco su apoyo hasta que finalmente desaparece, aunque nunca se desvincula por completo de la empresa ni del trabajador de la misma. El seguimiento o control se extiende en el tiempo para observar si el rendimiento de este empleado es el adecuado.

El Empleo con Apoyo cuenta, en España, con su propia Asociación. Se trata de la AESE (Asociación Española de Supported Employment), con sede en Palma de Mallorca, miembro a su vez de la Unión Europea de Asociaciones y de la Asociación Mundial de Empleo con Apoyo. Tanto la Asociación Síndrome de Down de Madrid como otros colectivos que han decidido poner en marcha proyectos de Empleo con Apoyo son socios de la AESE. Éste es el caso del proyecto Aura de Barcelona, el cual es, la primera iniciativa española destinada a la integración socio-laboral de las personas con Síndrome de Down. (<http://www.el-mundo.es/sudinero/noticias/act-28-1.html>).

De acuerdo con Wehman y Kregel (1998), el empleo con apoyo “se centra en el trabajo, no en prepararse para él, poseer las habilidades necesarias antes de empezar, o cumplir criterios de recursos humanos antes de entrar en el mundo laboral. Las personas sólo debe desear trabajar”. Es decir, es una modalidad de inserción laboral para personas con discapacidad



En Venezuela, la definición de empleo con apoyo, no está claramente definida por todas las asociaciones sin fines de lucro, sin embargo, entendemos que se trata de un empleo para personas con discapacidad, integrado a la comunidad dentro de una organización, mediante la provisión de apoyos necesarios dentro y fuera del lugar de trabajo, y con condiciones de empleo, lo más similares posibles en trabajo y sueldo a los de los de otro trabajador sin discapacidad en un puesto equiparable dentro de la misma organización. (Jordan de Urríes y Verdugo, 2001)

Básicamente el logro de la meta de proporcionar un empleo real requiere que los empleados en el Empleo con Apoyo obtengan el mismo salario, responsabilidades, beneficios que cualquier otro trabajador. Los indicadores de calidad en programas de empleo requieren un claro compromiso en el logro de resultados y no sólo con las provisión de servicios (Ford, 1995)

El empleo Autónomo se alcanza, una vez que la persona con discapacidad establece altos niveles de independencia mediante la auto evaluación y el autoseguimiento.

En Venezuela tenemos varias empresas que se ocupan de orientar a las personas con discapacidad, para guiarlos en un oficio según sus capacidades, y así exploren el mercado laboral, entre ellas están: ASODECO, APOYE, Industrias Venezolanas de Buena Voluntad, entre otras.

3.6 El proceso de reclutamiento

El proceso de reclutamiento de personal es muy importante para la empresa ya que de él depende la continuidad de su funcionamiento. Este ha ido evolucionando a lo largo del tiempo; anteriormente el reclutamiento se hacía por medio de publicaciones en los periódicos o por referencia. En la actualidad, al momento de reclutar se consideran nuevas formas de captar la atención de los aspirantes, tales como Internet o las empresas de nuestro estudio.

El reclutamiento se podría definir como la técnica de captación de personal, utilizada por las empresas, con el objetivo de llenar las vacantes que se puedan producir en un momento determinado. Según el autor Chiavenato (2000):

Es un conjunto de técnicas y procedimientos orientados a atraer candidatos potencialmente calificados y capaces de ocupar cargos dentro de la organización. En



esencia es un sistema de información mediante el cual la organización divulga y ofrece al mercado de RRHH las oportunidades de empleo que pretende llenar.

También se encuentran las definiciones que brinda el autor Gómez, Mejías en su libro titulado “Gestión de RRHH”.

RECLUTAMIENTO: es el proceso de una creación de reserva de candidatos para un determinado puesto de trabajo. La empresa debe atraer a candidatos idóneos, el mercado donde la empresa busca a su personal, puede ser interno, externo o una combinación de ambos. Por medio de este proceso, la organización puede tener una noción de su influencia en la sociedad como también puede conocer la efectividad del método que esté utilizando para captar personal. Dependiendo del proceso de reclutamiento utilizado la empresa va a recibir cierto número de aspirantes que quieran laborar en ella, y en este grupo de candidatos deberá estar el nuevo empleado. (Gómez, Mejía)

Las obstrucciones físicas, se eliminan a medida que los patronos realizan las mejoras aprobadas por las legislaciones federales para dar cabida a los trabajadores discapacitados. Se espera que los esfuerzos para eliminar la discriminación de personas con discapacidad en cuanto a contratación, promoción y compensación aumenten de manera dramática, a medida que las organizaciones comiencen a cumplir las obligaciones que establece la ley. (Gómez, Mejía)

Se debe hacer mención de los conceptos claves, que son necesarios para el procedimiento de reclutamiento (Chiavenato, 2000):

- Vacantes: se refiere al cargo o empleo que está sin proveer.
- Trabajo: ejecución de tareas o funciones a través del esfuerzo humano para conseguir un fin.
- Descripción de puesto: identifica, define y describe un puesto de trabajo en cuanto a sus responsabilidades, cometidos, condiciones de trabajo y especificaciones.
- Análisis del puesto: método sistemático de reunir y organizar la información relativa a las tareas, cometidos y responsabilidades de un puesto de trabajo concreto.
- Perfil: conjunto de características aplicables a la persona para ocupar un puesto de trabajo.



- Plaza: un cargo o puesto de trabajo que es idéntico a otro dentro de un grupo determinado de los mismos.
- Cargo o puesto de trabajo: Conjunto de tareas específicas que deben ejecutarse.

Definición de los tipos de reclutamiento que existen con sus respectivas ventajas:

- Reclutamiento Interno: son aquellos candidatos potenciales y reales que están ocupados (porque están trabajando). (Chiavenato.2000).

Las principales ventajas que podemos observar de este particular tipo de reclutamiento son:

- Los empleados dentro de la compañía que son promovidos a cargos más altos, se sienten motivados, por ello el empeño en su trabajo es mayor y el rendimiento aumenta. (Chiavenato. 1999).
- Este sistema de reclutamiento, en particular se observa que posee un menor costo para la organización.
- Los candidatos y la persona que vaya a ocupar la vacante, ya se encuentra familiarizado con la empresa, el ambiente, y por lo tanto ya lo que se refiere al proceso de inducción, ya ha sido cursado por el aspirante.
- Se considera que gracias a este mecanismo, la inversión en un determinado aspirante, ha sido recuperada.

La principal desventaja de éste método de reclutamiento, es que la organización necesita una constante lluvia de ideas frescas, nuevas o renovadas, y lo que suele suceder es que promoviendo a la misma gente dentro de la empresa, normalmente no llegan a surgir ideas nuevas y frescas, sino que, los individuos ingresan al nuevo cargo con su misma mentalidad del cargo anterior y no se oxigena la organización.

- Reclutamiento Externo: es aquél donde hay candidatos reales o potenciales disponibles u ocupados. . (Chiavenato. 2000).

Este sistema de reclutamiento posee también, algunas ventajas mencionadas a continuación:

- Existe mas población de la cual se puede elegir, es decir, existe un mayor número de candidatos potenciales.
- Existe un nivel de búsqueda mas variada.



- Es método más accesible para darle una correcta oportunidad a todas aquellas personas que se sientan capacitados para desempeñar la vacante solicitada.
- Renovación de ideas.
- suele ingresar a la organización lo mejor del mercado, ya que ha sido seleccionado adecuadamente.

Pero también debe poseer unas desventajas, enumeradas a continuación:

- Posee mayores costos para la empresa.
- Exige un tiempo más prolongado para la correcta selección de los candidatos más idóneos para ocupar la vacante.
- Puede suceder que exista una sobrecarga de candidatos y se llegue a considerar la búsqueda como inadecuada.

También debemos hacer mención de las principales fuentes, técnicas o herramientas del reclutamiento externo, las cuales mencionamos a continuación:

- Avisos de prensa: es lo más utilizado.
- Internet: más efectivo, rápido y la mayoría de la población tiene acceso a éste.
- Convenios con universidades: lo importante es que la empresa sea atractiva para el mercado laboral y así llamar la atención de los nuevos candidatos.
- Sindicatos: se encargan de hacer recomendaciones del personal al ingresar.
- Agencias de empleo: se están volviendo más populares cada día; buscan personal de tiempo temporal e indefinido.
- Contactos internos: los empleados de la(s) empresa(s) realizan la postulación de algunos candidatos que consideren adecuados para llenar la vacante.
- Contacto con otras empresas: las organizaciones poseen algunos contactos con diferentes empresas y por ello, hay mucha rotación de personal (es el índice de personas que ingresan y egresan de la nómina de la organización en un período de tiempo).
- Solicitudes espontáneas: conformado por las diferentes currícula que ingresan a la organización espontáneamente, es decir, sin ser llamados.



3.7 El proceso de selección.

Luego de finalizado el proceso de reclutamiento, se da inicio a la fase de selección, esta permitirá elegir al candidato que posea las cualidades necesarias para ocupar el puesto. Este proceso se podría definir como la técnica utilizada por las empresas, para elegir al candidato más calificado para un cargo determinado. Según el autor Chiavenato (2000) “Es escoger entre los candidatos reclutados los más adecuados, para ocupar los cargos existentes en la empresa, tratando de mantener o aumentar la eficiencia y el desempeño del personal, así como la eficacia de la organización”.

También el autor Gómez, Mejías en su libro titulado “Gestión de RRHH”. Nos brinda otra definición de selección.

SELECCIÓN: es el proceso donde se decide si se va a contratar o no a cada uno de los candidatos. Este proceso incluye:

- La determinación de las cualidades requeridas para el desempeño.
- La evaluación de los candidatos en esas cualidades, estas cualidades se basan en el análisis sistemático y síntesis del mismo.

Este proceso tiene varias fases:

- Descripción y análisis del puesto.
- Preselección de curricular.
- Entrevista focalizada.
- Evaluación.
- Entrevista en profundidad.
- Formación del candidato.
- Presentación al candidato.
- Seguimiento de resultados.

El paso del proceso de selección podría considerarse como el más importante para el área de Recursos Humanos de la organización, ya que de él dependen todos los pasos posteriores que se deban realizar para mejorar el desempeño de la empresa. Si la selección se hace correctamente, es decir, si se elige al candidato más adecuado para el



puesto, la empresa gozará de los beneficios que le traiga el nuevo empleado. (Gómez, Mejías).

Por el contrario, si el proceso de selección se hace de una manera inadecuada, o si los seleccionadores no están lo suficientemente capacitados para realizar este procedimiento; va a disminuir la calidad del desempeño de la organización. Por tanto la selección del personal con discapacidad va a depender primordialmente de que el seleccionador sea bueno y así no depender de los atributos o deficiencias físicas de un individuo en búsqueda de su reinserción en el mercado de trabajo. (Gómez, Mejías)

Se puede observar que en la mayoría de los países de América latina poseen reglas y procedimientos especiales para este tipo de personal con discapacidades, y además poseen comités encargados del trato con este personal, su inserción laboral, planes e incentivos, y su continuo seguimiento en todas las fases del proceso en la organización.

Por todo esto puedo inferir que existe una falla muy grande en cuanto al reclutamiento y selección de este personal en Venezuela, ya que debemos prestar más atención a sus necesidades y sus capacidades que como todos, ellos también las poseen y son (depende del tipo de discapacidad) capaz de realizar muchas tareas y encomiendas sin ayuda. (Gómez, Mejía)

3.8. Objetivos Organizacionales.

Toda organización pretende alcanzar objetivos. Un objetivo organizacional es una situación deseada que la empresa intenta lograr, es una imagen que la organización pretende para el futuro. Al alcanzar el objetivo, la imagen deja de ser ideal y se convierte en real y actual, por lo tanto, el objetivo deja de ser deseado y se busca otro para ser alcanzado.

A continuación se mencionan algunas definiciones de la palabra objetivos:

Los objetivos son enunciados escritos sobre resultados a ser alcanzados en un periodo determinado.

Los objetivos son los fines hacia los cuales está encaminada la actividad de una empresa, los puntos finales de la planeación, y aun cuando no pueden aceptarse tal cual son, el establecerlos requiere de una considerable planeación.



Los objetivos tienen jerarquías, y también forman una red de resultados y eventos deseados. Una compañía u otra empresa es un sistema. Si las metas no están interconectadas y se sustentan mutuamente, la gente seguirá caminos que pueden parecer buenos para su propia función pero que pueden ser dañinos para la compañía como un todo.

Estos objetivos deben ser racionalmente alcanzables y deben estar en función de la estrategia que se elija. Los objetivos son una obligación que se impone una empresa por que es necesaria, esencial para su existencia.

Funciones de los objetivos organizacionales:

- Presentación de una situación futura: se establecen objetivos que sirven como una guía para la etapa de ejecución de las acciones.
- Fuente de legitimidad: los objetivos justifican las actividades de una empresa.
- Sirven como estándares: sirven para evaluar las acciones y la eficacia de la organización.
- Unidad de medida: para verificar la eficiencia y comparar la productividad de la organización.

La estructura de los objetivos establece la base de relación entre la organización y su Medio ambiente. Es preferible establecer varios objetivos para satisfacer la totalidad de necesidades de la empresa. Los objetivos no son estáticos, pues están en continua evolución, modificando la relación de la empresa con su medio ambiente. Por ello, es necesario revisar continuamente la estructura de los objetivos frente a las alteraciones del medio ambiente y de la organización.

Características de los objetivos:

- Los objetivos deben servir a la empresa; por lo tanto deben reunir ciertas características que reflejan su utilidad.
- Los objetivos incluyen fechas específicas del objetivo o su terminación implícita en el año fiscal; resultados financieros proyectados (pero lo están limitados a ello); presentan objetivos hacia los cuales guiará la empresa o institución conforme progresa el plan; logrando llevar a cabo su misión y cumplir con los compromisos de la empresa.

Los objetivos deben reunir alguna de estas características:



- Claridad: un objetivo debe estar claramente definido, de tal forma que no revista ninguna duda en aquellos que son responsables de participaren su logro.
- Flexibilidad: los objetivos deben ser lo suficientemente flexibles para ser modificados cuando las circunstancias lo requieran. Dicho de otro modo, deben ser flexibles para aprovechar las condiciones del entorno.
- Medible o mesurable: los objetivos deben ser medibles en un horizonte de tiempo para poder determinar con precisión y objetividad su cumplimiento.
- Realista: los objetivos deben ser factibles de lograrse.
- Coherente: un objetivo debe definirse teniendo en cuenta que éste debe servir a la empresa. Los objetivos por áreas funcionales deben ser coherentes entre sí, es decir no deben contradecirse.
- Motivador: los objetivos deben definirse de tal forma que se constituyan en elemento motivador, en un reto para las personas responsables de su cumplimiento.
- Deben ser deseables y confiables por los miembros de la organización.
- Deben elaborarse con la participación del personal de la empresa (administración por objetivos).

Tipos de objetivos:

De acuerdo con la naturaleza de la organización podemos identificar objetivos con o sin ánimo de lucro.

Según el alcance en el tiempo se puede definir los objetivos en generales o largo plazo, el táctico o mediano plazo, y el operacional o corto plazo.

- Largo Plazo: Están basados en las especificaciones de los objetivos, son notablemente más especulativos para los años distantes que para el futuro inmediato. Los objetivos de largo plazo son llamados también los objetivos estratégicos en una empresa. Estos objetivos se hacen en un periodo de 5 años y mínimo tres años. Los objetivos estratégicos sirven para definir el futuro del negocio.
- Sobre los objetivos generales de una empresa: Consolidación del patrimonio, Mejoramiento de la tecnología de punta, crecimiento sostenido Reducción de la cartera



en mora, Integración con los socios y la sociedad, capacitación y mejoramiento del personal, claridad en los conceptos de cuales son las áreas que componen la empresa.

- Mediano plazo: son los objetivos tácticos de la empresa y se basan en función al objetivo general de la organización. También son llamados los objetivos tácticos ya que son los objetivos formales de la empresa y se fijan por áreas para ayudar a ésta a lograr su propósito.
- Corto plazo: son los objetivos que se van a realizar en menos un periodo menor a un año, también son llamados los objetivos individuales o los objetivos operacionales de la empresa, ya que son los objetivos que cada empleado quisiera alcanzar con su actividad dentro de la empresa. Así, para que los objetivos a corto plazo puedan contribuir al logro de los objetivos a plazos intermedios y largo, es necesario establecer un plan para cumplir con cada objetivo y para combinarlos dentro de un plan maestro que deberá ser revisado en términos de lógica, consistencia y practicabilidad.

Importancia de los objetivos organizacionales:

Los objetivos organizacionales dan a los gerentes y a los demás miembros de la organización importantes parámetros para la acción en áreas como:

- Guía para la toma de decisiones: una parte importante en la responsabilidad de los gerentes es tomar decisiones que influyen en la operación diaria y en la existencia de la organización y del personal de la misma. Una vez que los gerentes formulan los objetivos organizacionales, saben en qué dirección deben apuntar. Su responsabilidad se convierte, pues, en tomar las decisiones que lleven a la empresa hacia el logro de sus objetivos.
- Guía para la eficiencia de la organización: dado que la ineficiencia se convierte en un costoso desperdicio del esfuerzo humano y de los recursos, los gerentes luchan por aumentar la eficiencia de la organización cuando sea posible. La eficiencia se define en términos de la calidad total del esfuerzo humano y de recursos que una empresa invierte para alcanzar sus objetivos. Por lo tanto, antes de que pueda mejorar la eficiencia de una empresa, los gerentes deben lograr una clara comprensión de los



objetivos organizacionales. Sólo entonces los gerentes podrán utilizar los recursos limitados a su disposición tan eficientemente como les es posible.

- Guía para la coherencia de una organización: el personal de una organización necesita una orientación relacionada con su trabajo. Si los objetivos de la empresa se usan como actividad productiva, la toma de decisiones de calidad y la planeación efectiva.
- Guía para la evaluación de desempeño: el desempeño de todo el personal de una empresa debe ser evaluado para medir la productividad individual y determinar lo que se puede hacer para aumentar. Los objetivos organizacionales son los parámetros o criterios que deben utilizar como base de estas evaluaciones. Los individuos que aportan más al cumplimiento de los objetivos organizacionales deben ser considerados como los miembros más productivos de ella. Las recomendaciones específicas para aumentar la productividad deben incluir sugerencias sobre lo que los individuos pueden hacer para contribuir a que la empresa se dirija hacia el alcance de sus objetivos.

Áreas para los objetivos organizacionales:

Drucker, P. (2002), afirma que “los gerentes deben luchar por desarrollar y alcanzar una gama de objetivos en todas las áreas en donde la actividad es crítica para la operación y el éxito del sistema administrativo”. (P. 512).

A continuación se presentan las 8 áreas clave identificadas por Drucker, para formular los objetivos de un sistema administrativo:

- Posición en el mercado: la gerencia debe fijar objetivos indicando donde quisiera estar en relación con sus competidores.
- Innovación: la gerencia debe fijar objetivos esbozando su compromiso con el desarrollo de nuevos métodos de operación.
- Productividad: la gerencia debe fijar objetivos esbozando los niveles de producción que deben alcanzarse.
- Recursos físicos y financieros: la gerencia debe fijar objetivos para el uso, la adquisición y el mantenimiento del capital y de los recursos monetarios.



- Ganancias: la gerencia debe fijar objetivos que especifiquen la ganancia que la empresa quisiera generar.
- Desempeño global y desarrollo: la gerencia debe fijar objetivos para especificar las tasas y los niveles de productividad y de crecimiento global.
- Responsabilidad pública: la gerencia debe fijar objetivos para indicar las responsabilidades de la empresa con sus clientes y con la sociedad, y la medida en la cual la empresa intenta comprometerse con esas responsabilidades.

Establecimiento De Objetivos Organizacionales:

A los gerentes de hoy se les pide comúnmente fijar objetivos para sí mismos, para sus departamentos y para sus empleados. Los 3 pasos principales que un gerente debe seguir para desarrollar una serie de objetivos de la organización se presentan a continuación:

- Determinar la existencia de cualquier tendencia del entorno que pueda significativamente influir en la operación de la organización.
- Realizar una serie de objetivos para la empresa como un todo.
- Realizar una jerarquía de objetivos de la organización.

Estos 3 pasos están interrelacionados y por lo general requieren información de diferentes personas, de diferentes niveles y de diferentes secciones operativas de la empresa.

Por último, para establecer objetivos cualitativos y operacionales se debe considerar lo siguiente para nuestro saber:

- La declaración de objetivos de calidad, como todos los bienes desarrollados para los humanos, varía drásticamente. Aquí hay unos parámetros generales que los gerentes pueden utilizar para aumentar la calidad de sus objetivos.
- Permita que los responsables de alcanzar los objetivos tengan voz en fijarlos.
- Especificar los objetivos lo mejor posible.
- Relacionar los objetivos a acciones específicas, cuando quiera que fuere necesario.
- Señalar los resultados esperados.
- Fijar metas suficientemente altas para que los empleados tengan que luchar por cumplirlas, pero no tan altas que los empleado se den por vencidos.
- Especificar cuándo se espera que se alcancen los objetivos.
- Fijar objetivos sólo en relación con otros objetivos de la organización.



- Escribir los objetivos clara y simplemente.
- Los objetivos deben ser hechos en términos operacionales. Es decir, si una organización tiene objetivos operacionales, los gerentes deben ser capaces de decir si estos objetivos están siendo alcanzados al comparar los resultados con los objetivos elaborados.



IV. MARCO METODOLOGICO

Según Balestrini (2005) el fin esencial del marco metodológico, es el situar en el lenguaje de investigación, los métodos e instrumentos que se emplearán en la investigación planteada, desde la ubicación acerca del tipo de estudio y el diseño de investigación, su universo o población, la medición, hasta la codificación análisis y presentación de los datos. De esta manera, se realizara la investigación. (p. 126).

En el concepto antes citado, se dictan una serie de directrices que se deben cumplir en el desarrollo de la investigación y que deben girar en torno al cumplimiento de los objetivos de la misma, a fin de lograr dar respuesta a las interrogantes planteadas, en tal sentido a continuación se presenta la información concerniente a los tópicos mencionados.

4.1. Tipo de investigación.

El presente estudio se corresponde con una investigación de tipo descriptivo ya que pretende conocer la actuación de las empresas ubicadas en el área metropolitana de Caracas con respecto a métodos y criterios de reclutamiento y selección del personal a fin de incorporar a sus labores a individuos con discapacidad. Así mismo se desea conocer la importancia dada por dichas empresas a esta labor social y el impacto en su desarrollo organizacional.

Para Sabino, en la investigación descriptiva la preocupación primordial radica en describir algunas características fundamentales de conjuntos homogéneos, utilizando criterios sistemáticos para destacar los elementos esenciales de su naturaleza”. (Sabino 1995, p. 39)

A través de la presente investigación se pretende demostrar la hipótesis de que efectivamente las empresas llevan a cabo labores de reclutamiento y selección conducentes a la inserción de personas con discapacidad por lo que se ha llevado a cabo una investigación aplicada, ya que se ha establecido un esquema de trabajo para comprobar las variables, a fin de obtener soluciones a la interrogante acerca de la influencia que tienen los planes empresariales en la incorporación de este importante colectivo al mercado laboral.



4.2. Diseño de investigación

“El diseño de investigación es la estrategia que se adopta en la investigación para responder al problema planteado. En atención al diseño, la investigación se clasifica en: documental, no experimental y de campo”. (Arias, 1997; p.49).

El diseño de la presente investigación se caracteriza por ser de campo ya que los datos son tomados directamente de la realidad, por lo tanto los datos son de tipo primario.

“Los diseños de campo se refieren a los métodos a emplear cuando los datos de interés se recogen en forma directa de la realidad mediante el trabajo concreto del investigador y sus equipos: estos datos, obtenidos directamente de la experiencia empírica, son llamados primarios, denominación que alude al hecho de que son datos de primera mano” (Sabino, 1995; p.63).

No obstante los diseños de campo deben estar apoyados documentalmente por lo cual se revisaron una serie de recursos existentes (textos, folletos, revistas, internet, entre otras), a fin de profundizar en el tema de estudio, tomando en cuenta que la información obtenida ayuda de manera efectiva en la resolución del problema y en el establecimiento de un marco teórico de referencia; cumpliéndose con las etapas de revisión bibliográfica la cual consiste en la compilación de datos que son considerados como secundarios pero que fueron primarios al momento de sus respectivas investigaciones, por consiguiente, se puede entender por datos secundarios aquellos que provienen de registros escritos previamente recogidos y analizados por muchos otros investigadores y que proceden de un contacto con la práctica.

Al respecto, Sabino aporta lo siguiente:

“Es preciso anotar que los diseños de campo tampoco pueden basarse exclusivamente en datos primarios. Siempre será necesario ubicar e integrar nuestro problema y nuestros resultados dentro de un conjunto mayor (marco referencial) para cuya elaboración se realizan consultas de tipo bibliográfico”. (Sabino, 1995; p.65).

“Los datos a emplear han sido ya recolectados en otras investigaciones y son conocida mediante informes correspondientes (datos secundarios) porque han sido



obtenidos por otros y nos llegan elaborados y procesados de acuerdo a los fines de quienes inicialmente los manejaron. (Pérez Salas L, p. 57).

Al trabajar con un diseño de campo, se ha seleccionado para llevar a cabo el presente estudio el diseño de encuesta, el cual es exclusivo de las ciencias sociales y en el que se requiere información a un grupo de personas acerca del problema en estudio para luego, mediante un análisis de tipo cuantitativo, generar conclusiones que se acerquen a la resolución de la problemática planteada. Para ello es necesario realizar un procedimiento de muestreo mediante procesos estadísticos que permitan obtener conclusiones que puedan ser proyectadas a la totalidad del universo.

La revisión documental sobre tales circunstancias ha ayudado a los investigadores en la comprensión de la problemática de las personas con discapacidad y su inserción laboral en Venezuela, ya que mucho de lo que hoy sucede es el producto de una serie de cambios y desarrollos llevados a cabo en otros tiempos.

4.3. POBLACIÓN, UNIDAD DE ANÁLISIS Y MUESTRA

4.3.1. Población

La población se refiere al conjunto de todos los elementos para los cuales serán válidas las conclusiones obtenidas, los cuales tendrán vigencia para el período en el cual se ha realizado el estudio. La población es el total de elementos sobre el cual se desea hacer una inferencia basándose en información relativa a la muestra (Weiers, 1986; p.97).

En la presente investigación la población está formada por 47 grandes empresas, registradas en el área metropolitana de Caracas, según el último estudio realizado por Fedeindustria (2004). Se entiende por gran industria aquella en la que laboran más de 100 empleados y que en consecuencia se encuentran más aptas para insertar en sus plantillas a un 5% de personas con discapacidad según lo exige la ley que entró en vigencia a inicios de 2007.



Cabe destacar que no existen estadísticas nacionales oficiales (INE) actualizadas que muestren la realidad de la industria en cuanto a número de empresas debido a que recientemente comenzó a efectuarse el nuevo Censo Nacional.

4.3.2. Unidad de Análisis

La Unidad de análisis de la presente investigación está constituida por los Gerentes de Recursos Humanos responsables de realizar el proceso de incorporación de personal con discapacidad a las grandes empresas ubicadas en el Área Metropolitana de Caracas durante el año 2007 y que fueron seleccionadas en la muestra.

4.3.3. Muestra

De la población total antes mencionada (47 empresas) se procedió a determinar la muestra la cual fue calculada estadísticamente tomando un nivel de confianza de 75% que garantiza la representatividad de la muestra y un error muestral permitido no mayor del 10%. Los elementos de la muestra fueron tomados por selección automática a partir de un intervalo.

Las muestras probabilísticas son esenciales en los diseños de investigación por encuestas en donde se pretende hacer estimaciones de variables en la población...donde todos los elementos de la población tienen una misma posibilidad de ser elegidos. Los elementos muestrales tendrán valores muy parecidos a los de la población, de manera que las mediciones en el subconjunto, nos darán estimados precisos del conjunto mayor. (Hernández, 1991, p.214)

El cálculo del tamaño de la muestra es uno de los aspectos a concretar en las fases previas de la investigación y determina el grado de credibilidad que se concederá a los resultados obtenidos. Es por ello que ha sido calculada estadísticamente mediante una fórmula muy extendida que orienta su obtención.



$$n = \frac{k^2 * p * q * N}{(e^2 * (N-1)) + k^2 * p * q}$$

k: es una constante que depende del nivel de confianza asignado asignemos. El nivel de confianza indica la probabilidad de que los resultados de la investigación sean ciertos, en el caso del presente estudio un 75% de confianza es lo mismo que decir que nos podemos equivocar con una probabilidad del 25%.

e: es el error muestral deseado. El error muestral es la diferencia que puede haber entre el resultado que se obtiene preguntando a una muestra de la población y el que se obtendría si se preguntara al total de ella.

p: es la proporción de individuos que poseen en la población la característica de estudio. Este dato es generalmente desconocido y se suele suponer que $p=q=0.5$ que es la opción más segura.

q: es la proporción de individuos que no poseen esa característica, es decir, es $1-p$.

n: es el tamaño de la muestra (número de encuestas que se van a realizar).

Sustituyendo los elementos de la fórmula por los valores, tal como se mencionó anteriormente, y efectuando el cálculo correspondiente se obtiene el tamaño de la muestra de la siguiente forma:

$$n = \frac{1.15^2 * 0.5 * 0.5 * 47}{(0.1^2 * (47-1)) + 1.15^2 * 0.5 * 0.5}$$

$$n = \frac{1.3225 * 0.5 * 0.5 * 47}{(0.01 * 46) + 1.3225 * 0.5 * 0.5} = \frac{15.539375}{(0.46) + 0.330625}$$

$$n = \frac{15.539375}{0.790625} = 19.65 = \mathbf{20}$$



Finalmente, como puede apreciarse, el muestreo de las empresas que forman parte del presente estudio está formado por 20 empresas ubicadas en la zona metropolitana de Caracas; en las cuales se entrevistó a un total 8 gerentes de área quienes estuvieron dispuestos a sostener la entrevista a fin de dar respuesta a la información requerida mientras que los 12 gerentes restantes decidieron delegar esta actividad a otras personas responsables del área de reclutamiento y selección, tales como jefes de Reclutamiento y Selección y responsables de la sección de área.

4.4. INSTRUMENTO DE RECOLECCIÓN DE DATOS

En el siguiente estudio los datos susceptibles de análisis se obtuvieron a través de la encuesta, bajo la modalidad de “cara a cara”, lo cual consiste en la entrevista directa o personal con el encuestado. A continuación se citan conceptos aportados por varios autores relativos a lo que se conoce por encuesta:

“Las encuestas obtienen información sistemáticamente de los encuestados a través de preguntas, ya sea personales, telefónicas o por correo” (Sandhusen, 2002, p. 229)

Las encuestas presentan una serie de ventajas para desarrollar un estudio o investigación, entre ellas, que el cuestionario como herramienta básica es fácil de aplicar, los datos que se obtienen son confiables porque las respuestas se limitan a las alternativas mencionadas y la codificación, el análisis y la interpretación son relativamente sencillos.

La entrevista se ha diseñado con preguntas cerradas preguntas, para facilitar su aplicación y posterior procesamiento, dirigidas a los gerentes y a todo el personal responsable de realizar los procesos de reclutamiento y selección de personas con discapacidad en las empresas que formaron parte del estudio, permitiendo la obtención de toda la información necesaria para proceder a la descripción y comparación de los procesos de reclutamiento y selección del personal con discapacidad. (Ver Anexo 1).



4.4.1. Evaluación y Validación del Instrumento de Recolección de Datos

Para determinar la validez del instrumento de recolección de datos, se sometió el instrumento a la evaluación de expertos, a fin de garantizar que se estaba realizando la medición de lo que en verdad se desea medir antes de ejecutar el trabajo de campo.

Las tres (3) personas que evaluaron el instrumento, cuentan dos de ellas con experiencia en el área metodológica de 7 y 10 años respectivamente, contando el tercer experto consultado con experiencia en el ámbito de los Recursos Humanos de 8 años.

Al realizar el proceso de consulta a cada uno de estos expertos se obtuvieron los siguientes comentarios o sugerencias con respecto al instrumento de recolección de datos:

En primer lugar que se iniciara la encuesta determinando si la empresa efectuaba programas de reclutamiento y selección de personas con discapacidad, pregunta ésta que serviría de filtro para las interrogantes posteriores, ya que si alguna de ellas manifestaba no realizar planes de esta índole entonces automáticamente se debía dar por finalizada la entrevista puesto que no cumpliría con los parámetros necesarios para su continuación.

Otro comentario estuvo dado por la sugerencia de que se tratara de trabajar más ampliamente con preguntas que fuesen cerradas, es decir que presentaran opciones para su contestación, para así facilitar el trabajo posterior de codificación y tabulación. Solo en el caso de que se decidiera dejar alguna de las preguntas, que inicialmente fueron abiertas, se debía tomar en cuenta un correcto diseño de matrices de vaciado de información que permitieran identificar las categorías de análisis.

Ambas sugerencias fueron tomadas en cuenta para un segundo diseño del instrumento de recolección de datos, el cual volvió a ser evaluado por los expertos, reorganizándose las preguntas en un orden lógico según la operacionalización de la variable. De igual manera sugirieron los expertos correcciones en la redacción de las preguntas y en las alternativas de respuestas.

El instrumento originalmente diseñado para la investigación estuvo constituido por 5 preguntas cerradas y 18 preguntas abiertas (Ver Anexo 2) siendo modificado en atención a los



comentarios y sugerencias aportadas por el grupo de expertos consultados a tal fin, obteniéndose un instrumento definitivo el cual fue aplicado a los sujetos de la muestra para obtener la información requerida. (Ver Anexo 1)

4.5. SISTEMA DE VARIABLES

4.5.1. Definición Conceptual

De acuerdo a lo expresado por Arias (1997), “una variable es una cualidad susceptible de sufrir cambios. Un Sistema de variables consiste, por lo tanto en una serie de características por estudiar, definida de manera operacional, es decir en función de sus indicadores o unidades de medida” (p. 31).

Una vez identificadas las variables, cada una de ellas debe ser definida conceptualmente. La definición conceptual es la expresión del significado que en este caso deberá atribuir el investigador durante el Trabajo Especial de Grado y es por ello que a continuación se presenta la definición de lo que se denomina reclutamiento y selección de personal:

Chiavenato (2000) señala que el reclutamiento consiste en un conjunto de procedimientos que tienden a atraer candidatos potencialmente calificados y capaces de ocupar cargos dentro de la organización. Básicamente es un sistema de información, mediante el cual la organización divulga y ofrece al mercado de recursos humanos oportunidades de empleo que pretende llenar.

Por su parte, Aras (1994) define la selección como el proceso para encontrar el hombre que cubra el puesto adecuado, a un costo también adecuado, que permita la realización del trabajador en el desempeño de su puesto y el desarrollo de sus habilidades y potencialidades a fin de hacerlo más satisfactorio a sí mismo y a la comunidad en que se desenvuelve para contribuir, de esta manera, a los propósitos de la organización.

Finalmente, se hace necesario mencionar lo que se conoce como Personas con Discapacidad que según la OIT son aquellas "cuyas posibilidades de obtener y conservar un empleo adecuado y de progresar en el mismo queden sustancialmente reducidas a causa de una



deficiencia de carácter físico o mental debidamente reconocida” (Convenio OIT No. 159-Parte 1, Artículo 1, Inciso 1).

Tomando en cuenta las definiciones conceptuales de los autores citados anteriormente, se puede decir que atendiendo a lo establecido por Chiavenato, Aras y la OIT se ha obtenido la variable de investigación definiéndose como:

“Procedimientos que tienden a atraer, captar y elegir candidatos potencialmente calificados para un cargo cuyas posibilidades de obtener, conservar y progresar en un empleo queden reducidas a causa de una deficiencia”.

4.5.2. Definición Operacional de las Variables

La definición operacional de la variable “representa el desglosamiento de la misma en aspectos cada vez más sencillos que permiten la máxima aproximación para poder medirla, estos aspectos se agrupan bajo las denominaciones de dimensiones, indicadores y de ser necesario subindicadores”. (Arias, 1997, p.39).

Tabla N° 1:

OPERACIONALIZACIÓN DE LAS VARIABLES

VARIABLE	DIMENSION	INDICADORES	ITEMS
Modalidades de reclutamiento y selección de personas con discapacidad	Reclutamiento	• Realización de Planes de Reclutamiento	3
		• Modo de Reclutamiento	4
		• Estrategias de reclutamiento utilizadas	5
	Selección	• Criterios de selección. • Factores influyentes en la selección. • Medios y	6, 11 7, 8, 9 al 11 1-2



		<p>estrategias.</p> <ul style="list-style-type: none">• Cumplimiento de la normativa legal.• Vinculación de la selección y el reclutamiento con las estrategias organizacionales.	12 al 14
--	--	--	----------



V. ANALISIS DE LOS RESULTADOS

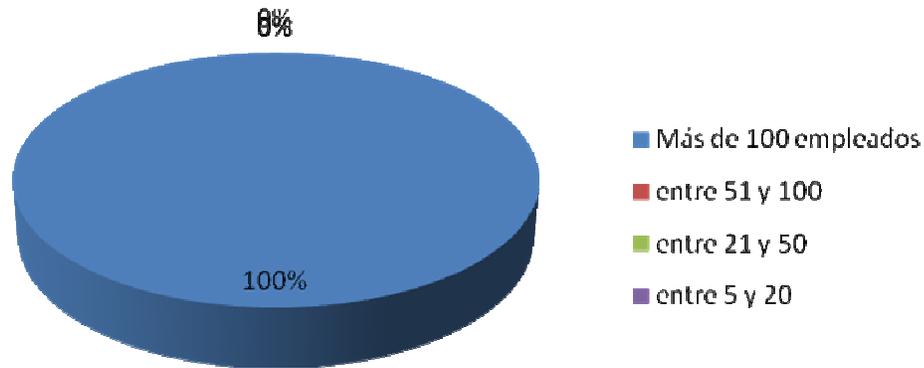
El análisis de contenido se refiere mas específicamente a una técnica para estudiar y analizar la comunicación de una manera objetiva, sistemática y cuantitativa, (Sampieri, Collado & Pilar, 1991). Sampieri lo toma más que como técnica, como un diseño o método para ser capaces de analizar los procesos de comunicación en diversos contextos, sin importar que tan diferentes sean estos contextos, ya que puede ser aplicado en cualquier forma de comunicación. En tal sentido, a continuación se presentan los resultados arrojados por el trabajo de campo y su correspondiente análisis.

1. Cantidad de trabajadores en la empresa

Cantidad de Trabajadores	Frecuencia Absoluta	Frecuencia Relativa
Más de 100 empleados	20	100%
entre 51 y 100	0	0%
entre 21 y 50	0	0%
entre 5 y 20	0	0%
	20	100%



Cantidad de Trabajadores



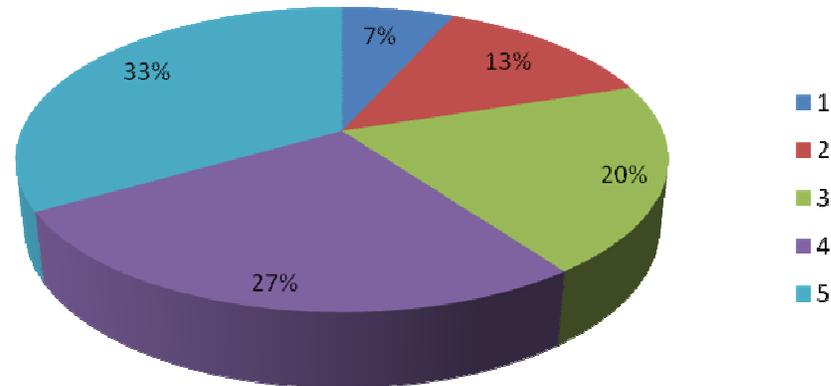
La investigación esta dirigida al estudio de las metodología empleada por las empresas para la incorporación de personal con discapacidad, y tal como se señaló en el marco metodológico de la investigación, la muestra está conformada por grandes empresas, razón por la que esta interrogante corrobora que en efecto los elementos de la muestra cumplen con los parámetros establecidos inicialmente en la población de estudio, conociéndose que una gran empresa es aquella en la que laboran más de 100 empleados.

2. Cantidad de trabajadores con discapacidad

Cantidad de Trabajadores	Frecuencia Absoluta	Frecuencia Relativa
1	3	15%
2	5	25%
3	7	35%
4	2	10%
5	3	15%
	20	100%



Cantidad de Trabajadores con Discapacidad



En lo que refiere a cantidad de personas con discapacidad que en la actualidad laboran en estas grandes empresas, tal como puede notarse de la observación de la gráfica, un 35% cuentan con tres empleados que presentan alguna discapacidad, luego un 25% de las empresas cuentan con dos trabajadores con esta condición, el 15% tiene 1 empleado con discapacidad, otro 15% tiene 5 empleados con este tipo de inconveniente y el 10% de las empresas tienen laborando a 4 personas con discapacidad.

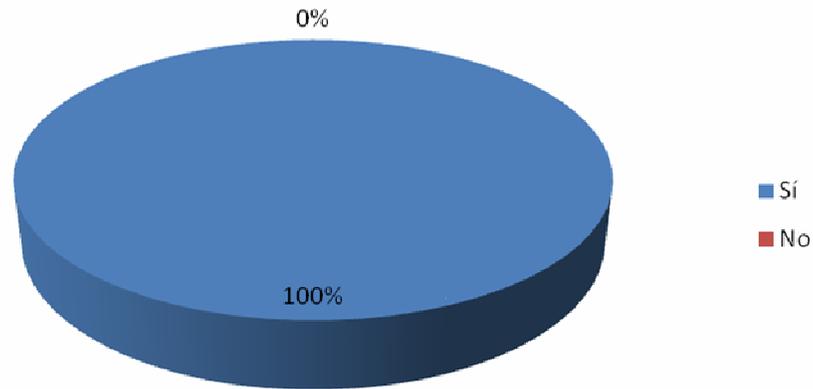
Si se toma en cuenta el marco legal que estuvo vigente hasta el mes de enero de 2007, se puede decir que el 85% de las empresas entrevistadas se encuentra ajustada a derecho, no obstante con la entrada en rigor de un nuevo marco legal que estipula que toda empresa debe poseer un 5% de su nómina integrado por personas con discapacidad, se puede entonces reconocer que sólo el 15% de las empresas están cumpliendo con lo establecido en la Ley.

3. Realización de programas de reclutamiento y selección de personal con discapacidad

Opción	Frecuencia Relativa	Frecuencia Absoluta
Sí	20	100%
No	0	0%
	20	100%



Realización de Programas de Reclutamiento y Selección de Personas con Discapacidad



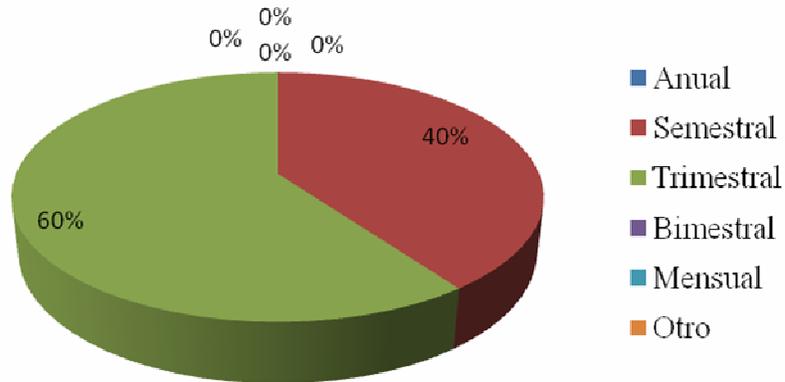
Tal como puede observarse en la gráfica, la totalidad de las empresas entrevistadas, manifestó que en efecto, manejan o ejecutan programas orientados al reclutamiento y selección de personas con discapacidad.

4. Frecuencia del reclutamiento y selección del personal con discapacidad

Frecuencia	Frecuencia Relativa	Frecuencia Absoluta
Anual	0	0%
Semestral	8	40%
Trimestral	12	60%
Bimestral	0	0%
Mensual	0	0%
Otro	0	0%
	20	100



Frecuencia de ejecución de planes de Reclutamiento y Selección de Personas con Discapacidad

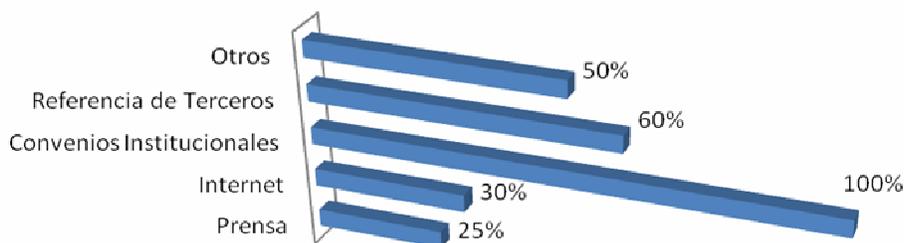


Conociéndose que las grandes empresas entrevistadas, en su totalidad llevan a cabo programas de reclutamiento y selección, es necesario conocer además la frecuencia con la cual realizan dichas actividades, a fin de conocer cuán necesaria es la activación de procesos conducentes a captar personas con discapacidad. En tal sentido, se pudo conocer, como es de notarse, que el 60% de las empresas entrevistadas, es decir, la mayoría de ellas, ejecutan dichos planes o programaciones con una frecuencia trimestral, lo cual quiere decir que cuatro veces por año se efectúan estas labores de búsqueda y elección de nuevos candidatos.

El otro 40% de las empresas mencionó que ejecuta esta planificación con una frecuencia semestral, disminuyendo así el tiempo que dedican al reclutamiento y selección de personal con discapacidad a razón de dos veces por año.

5. Medios utilizados para reclutar personal con discapacidad

Medios utilizados para Reclutamiento de Personal con Discapacidad





Al consultar a las empresas acerca de los medios que usualmente utilizan para ejecutar los programas de reclutamiento de personal con discapacidad, la opción que manifestaron usar con mayor frecuencia fue la constituida por los convenios institucionales, mediante los cuales, la empresa puede contar con una robusta base de datos de personas con discapacidad y con un perfil bien demarcado acerca de fortalezas y debilidades de cada candidato así como de su discapacidad en particular, destacando inclusive en qué áreas suele mostrar destreza, facilitándose en consecuencia el proceso de reclutamiento y selección del personal en cuestión.

La segunda opción estuvo constituida por la Referencia de terceros, la cual se reduce a una recomendación de candidatos por parte de personas naturales o jurídicas que tienen algún conocimiento o trato con la personas que tiene discapacidad y que está en búsqueda de un empleo o que por otra parte sea un potencial candidato para realizar ciertas labores y que haya demostrado aptitudes para llevarlas a cabo optimamente.

La tercera opción fue la de Otros, en la que tal como fue señalado, se incluyen aquellas personas con discapacidad que por iniciativa propia acuden a las sedes de las empresas a entregar su resumen curricular a fin de optar por algún cargo que esté vacante en esa organización y que pueda ser cubierto por una persona con sus cualidades.

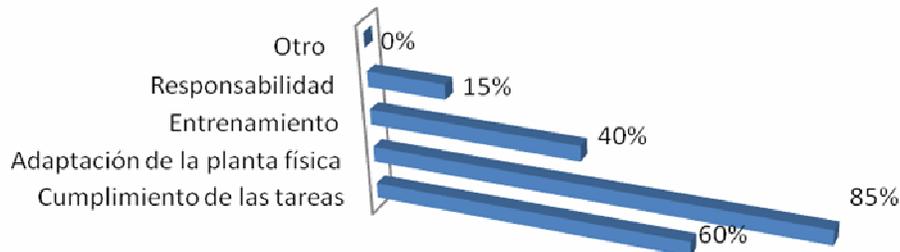
Como cuarta opción se presenta el Internet, como herramienta para las labores de reclutamiento de personal con discapacidad, a diferencia de los procesos que buscan incorporar a personas sin discapacidad en los cuales el uso de internet como herramienta es imprescindible.

La última alternativa de medio utilizada por las empresas para el reclutamiento de personas con discapacidad, es la prensa, que a pesar de ser al igual que Internet, un valioso medio para el reclutamiento de personal en forma masiva, en el caso de requerir llevar a cabo procesos de reclutamiento para personas con discapacidad es prácticamente subutilizado, debido a que deben orientarse hacia medios que les garanticen el alcance de ese importante colectivo.



6. Limitaciones para la contratación de personal con discapacidad

Limitaciones para la Contratación de Personas con Discapacidad



Al momento de realizar la contratación de personal con discapacidad, las empresas se encuentran con una serie de factores que de una u otra forma les crean limitaciones para efectuar dicha contratación.

En principio, según los datos arrojados por la entrevista, las empresas tienden a sentirse limitadas a la contratación de personas con discapacidad sobre todo por las adecuaciones que piensan deben realizar a su planta física, y por lo tanto por el deber de acarrear con los costos inherentes al reacondicionamiento de instalaciones para que sea apto para el buen desempeño de personas con discapacidad.

En segundo lugar, existe aún incertidumbre con respecto a si las personas con discapacidad lograrán cumplir con sus responsabilidades directamente ligadas al cumplimiento de sus funciones dentro de la empresa.

El entrenamiento es el tercer elemento que impone una limitación al momento de llevar a cabo la contratación pero que presenta menor relevancia. Las empresas y más aún aquellas que gozan de las dimensiones de las entrevistadas, poseen Recursos Humanos dedicados a la fase de entrenamiento de nuevo personal para la organización, o en muchos casos se contrata a agentes externos por la vía del Outsourcing para ello o en otros casos la responsabilidad puede recaer sobre algunas personas que laboran en el área en la cual va a ingresar una persona con discapacidad. Es así como ese personal que posee experiencia para entrenar a cualquier individuo común puede sentirse bloqueado al enfrentarse a una persona con discapacidad o

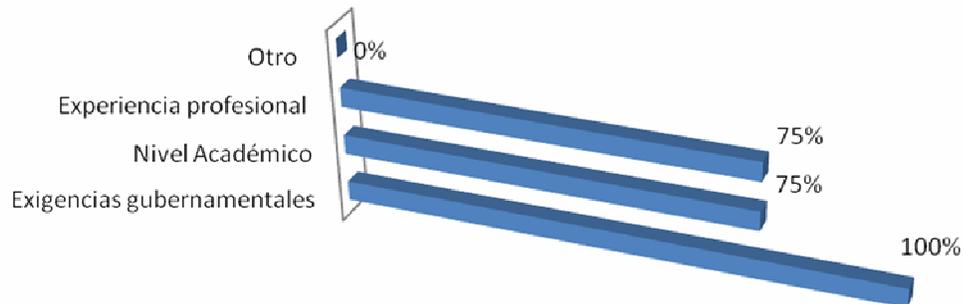


simplemente puede admitir que no posee la experiencia para trabajar con grupos de personas con tales características, volviéndose así más engorroso el proceso de adaptación del nuevo personal a las actividades propias de su cargo.

La responsabilidad es otro tema que aunque separado suele estar atado al anterior. Al hablar de responsabilidad las empresas suelen asociarlo inevitablemente con el cumplimiento de sus funciones sin embargo reconocen que puede deberse más a la actitud. No obstante, este factor es el que menos preocupa o genera alguna limitación al momento de efectuar la contratación observándose que sólo 3 empresas de las 20 empresas entrevistadas le dieron peso a este elemento.

7. Factores de Incidencia en la selección de personal con discapacidad

Factores de Incidencia en la Selección de Personal con Discapacidad



Con respecto a los factores que se piensa inciden en la selección de personas con discapacidad, el 100% de las empresas entrevistadas, es decir 20 empresas, coincidieron en que el principal elemento que toman en cuenta para llevar a cabo el proceso es el constituido por la exigencias gubernamentales. Es evidente que las empresas conocen que deben acercarse y cumplir con el marco regulatorio actual en esta materia.

Por otra parte las empresas siguen expresando puntos de encuentro entre sí, cuando manifiestan en igualdad de cuantía que tanto la experiencia profesional como el nivel

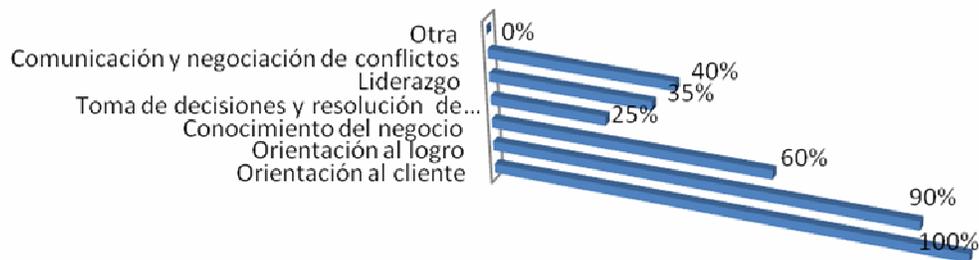


académico son actores que en efecto tienen incidencia directa en la selección efectiva de candidatos que presenten discapacidad para ocupar cargos dentro de sus organizaciones.

El nivel académico por su parte es un factor que consideran relevante a fin de insertar en un cargo que así lo amerite a la persona adecuada tomando en cuenta sus costos independientemente de que se encuentre discapacitada. En lo concerniente a experiencia laboral el 75% de las empresas entrevistadas, lo cual representa un porcentaje bastante elevado toman en consideración este elemento para contratar a personas con discapacidad.

8. Competencias consideradas en el reclutamiento y selección de personas con discapacidad

Competencias Consideradas en Reclutamiento y Selección de Personal con Discapacidad



Al consultar acerca de competencias que las empresas toman en cuenta para el reclutamiento y selección de personas con discapacidad, se encontraron los siguientes resultados:

Todas las empresas entrevistadas (100%) expresaron que la Orientación al Cliente es la característica más deseada en una persona con discapacidad que desea ingresar a su empresa.

El 90% de las empresas consideran que la competencia identificada como Orientación al Logro posee gran importancia para ser considerada durante las fases de reclutamiento y selección de un individuo con discapacidad.

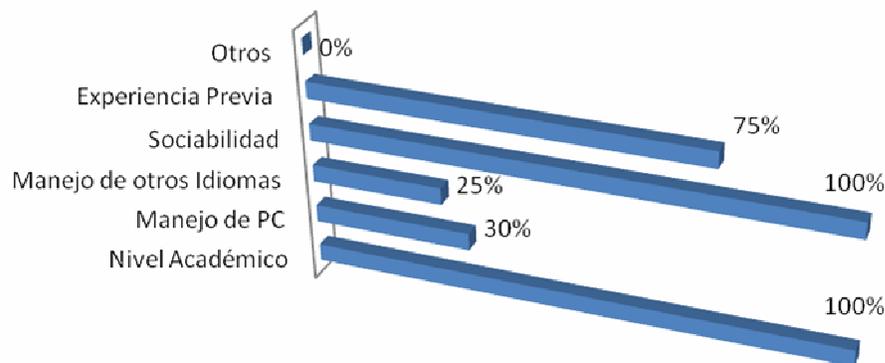


Un 12% de los entrevistados piensa que debe ser considerada la experiencia o el conocimiento del negocio que posea el candidato que se encuentra participando en el proceso.

En porcentajes menores al 50% se presentan otras competencias o características a ser consideradas en el proceso de reclutamiento y selección, entre ellas con un 40% la habilidad de un individuo con discapacidad para comunicarse y negociar ante situaciones de conflicto, el 35% la capacidad de Liderazgo en estas personas y el 25% sobre la Toma de decisiones y resolución de problemas.

9. Criterios para seleccionar personas con discapacidad

Criterios de Selección de Personas con Discapacidad



Al consultar a las empresas acerca de los criterios que utilizan para seleccionar personas con discapacidad expresaron en primer término que elementos como el nivel académico (100%) y la sociabilidad (100%) son fundamentales en la fase de selección para la inserción de personas con discapacidad a su empresa.

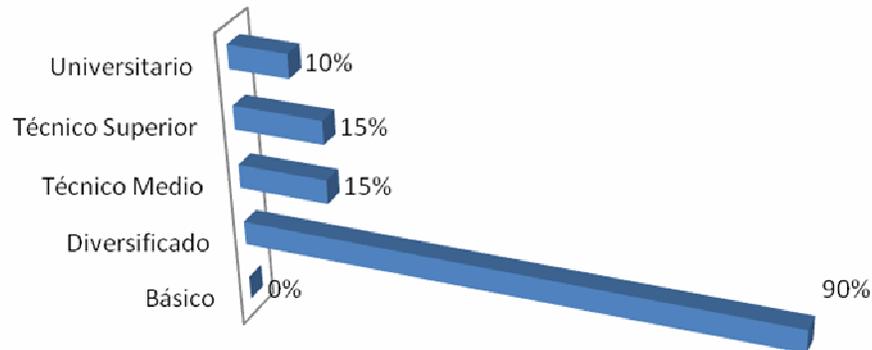
La experiencia previa es un factor deseable o uno de los criterios que son tomados en cuenta por las empresas para seleccionar personal con discapacidad.

Los criterios que se consideran menor importantes para la selección de personal, según los datos arrojados por las entrevistas realizadas son el manejo del pc y el manejo de otros idiomas.



10. Nivel Académico de las personas con discapacidad

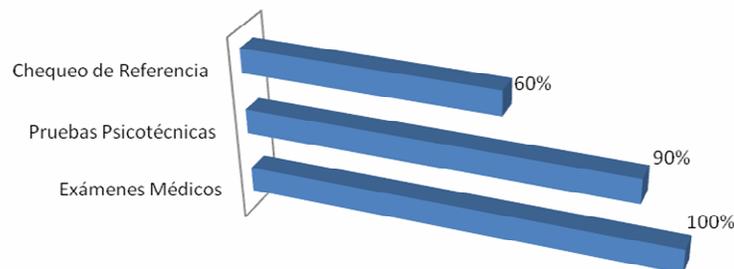
Nivel Académico de Personas con Discapacidad



Al consultar acerca del nivel académico presentado, predominantemente, por las personas con discapacidad que acuden a las empresas durante el proceso de reclutamiento y selección, el 90% de las entrevistadas comentaron que las personas con alguna discapacidad que acuden a los procesos de reclutamiento y selección, poseen estudios de bachillerato, y en menor cuantía, según el 25% tienen estudios a nivel técnico y superior.

11. Pruebas realizadas en el proceso de selección de personas con discapacidad

Pruebas realizadas en la Selección de Personas con Discapacidad

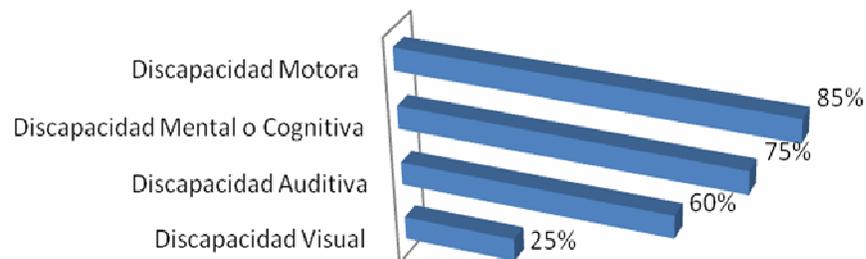




Durante el proceso de selección de personal en las empresas, éstas aplican ciertas pruebas para decidir el ingreso de personas con discapacidad a sus organizaciones, destacándose notablemente la realización de exámenes médicos que se llevan a cabo en la totalidad de las empresas entrevistadas. Así mismo un elevadísimo porcentaje de las empresas (90%) llevan a cabo las llamadas pruebas psicotécnicas y un 60% manifiesta practicar chequeos de referencia.

12. Tipo de discapacidad más frecuente en la empresa

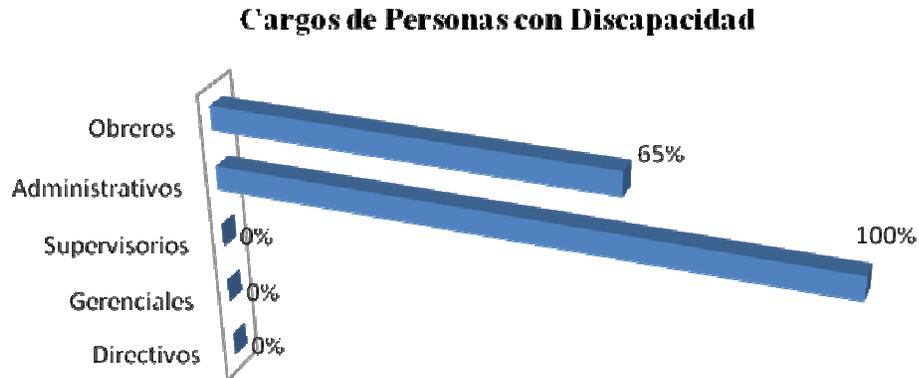
Tipo de Discapacidad más Frecuente en la Empresa



La discapacidad más frecuentemente presentada en el personal son discapacidad que actualmente labora en las empresas se presenta en primer término la discapacidad Motora, en segundo lugar la discapacidad mental o cognitiva, luego la discapacidad auditiva y finalmente, la de menor representación, la discapacidad visual.



13. Cargos que ocupan las personas con discapacidad en la empresa



Las personas con discapacidad que laboran en las grandes empresas, en general ocupan puestos en áreas administrativas, observándose sin embargo que en el 65% de los casos también ocupan cargos a nivel obrero. No se observan casos en los que personas con discapacidad obtengan cargos a niveles supervisorios, gerenciales o directivos de las organizaciones.

14. Aspectos positivos para la empresa en la inserción de personas con discapacidad





Las empresas, al momento de ingresar a sus filas a personas con discapacidad, según datos arrojados por los entrevistados, se favorecen primordialmente en aspectos tales como el cumplimiento de la legislación y de la llamada Responsabilidad Social Empresarial en la cual coincidieron la totalidad de los entrevistados, luego, un 90% de estas empresas considera que la inserción de personas con estas características los favorece en el fortalecimiento o creación de la imagen de su empresa en cuanto a valores que desea transmitir y solo 3 de ellas indicaron que se favorecerían al complacer peticiones personales de los miembros de su directorio por razones humanas.



VI. DISCUSION DE LOS RESULTADOS

A partir del análisis de los resultados presentados en el capítulo anterior, se realizan algunas inferencias que tratan de explicar el comportamiento de las empresas en cuanto a las modalidades adoptadas en los procesos de reclutamiento y selección de personal con discapacidad.

En primer lugar, se presentará cómo se llevan a cabo los planes de Reclutamiento, cuáles son los modos en que se efectúa el proceso y las estrategias más comúnmente utilizadas por las empresas para el reclutamiento de personas con discapacidad.

Luego, se mostrarán los criterios de las empresas para lo inherente al proceso de selección de candidatos con discapacidades, así como los factores diversos que influyen en dicha selección. Así mismo se darán a conocer los medios y estrategias usadas como herramientas a tal fin.

Posteriormente se hace referencia a la vinculación de la selección y el reclutamiento con las estrategias organizacionales.

Finalmente, se realizarán algunas inferencias en relación a las empresas y su cumplimiento con la normativa legal.

1. Métodos y criterios de reclutamiento en las empresas:

Con base en los datos anteriormente presentados podría decirse, que por lo menos en el caso de las empresas encuestadas, las cuales, según se pudo corroborar, pertenecen al segmento de las grandes empresas pues cuentan con más de cien (100) empleados en sus nóminas, ponen en práctica una serie de actividades comprendidas en los planes de reclutamiento de personas con discapacidad y de hecho, cuentan entre sus filas con personal que presenta discapacidad de algún tipo, aunque actualmente no posean la cantidad de personas con tales características incorporadas a sus empresas, sólo un 15% de las empresas encuestadas cumplen con la Ley vigente.



No obstante, se puede decir que la gran empresa venezolana hace esfuerzos para contribuir con el tema de la inserción laboral de personas con discapacidad y ponen en marcha planes de reclutamiento orientados a este colectivo.

Los planes de reclutamiento de personas con discapacidad se activan con una frecuencia generalmente trimestral, sin embargo muchas empresas han preferido establecer su proceso cada seis meses. Esto quiere decir, que tales empresas ejecutan estos programas cada cuatro meses, en su mayoría, lo que al parecer resulta bastante frecuente, pero se desconoce si se debe a la generación de nuevos cargos en los que se toman en cuenta personas con discapacidad o que hay una alta rotación de personal por lo cual debe ser sustituido por un nuevo recurso.

Para cumplir con la planificación en cuanto a reclutamiento de personas con discapacidad, las empresas se apoyan, de manera contundente, en los llamados convenios institucionales que les proporcionan información confiable acerca de ese nuevo Recurso Humano que desea incorporar en ciertas funciones, ayudando inclusive a romper con los mitos que puedan intervenir o limitar una selección efectiva. A través de los convenios institucionales las empresas cuentan con información sobre posibles candidatos de la fuente más confiable, pues en general provienen de instituciones especializadas en el trato y desarrollo de personas con discapacidad y por lo tanto conocen bien la realidad individual de cada sujeto que incluyen en las bases de datos para ser vistos por las empresas, con sus potencialidades y desventajas, así como con la certeza de qué actividades estaría en capacidad de desarrollar hábilmente y en cuáles se le presentarían dificultades. Por otra parte, las referencias de terceros o lo que se llama comúnmente recomendación también tiene un gran peso, puesto que a opinión de los entrevistados son otras empresas o personas de conocida reputación quienes apoyan la inclusión de individuos con alguna discapacidad para la realización de ciertas actividades, entonces, la referencia pasa de esta forma a convertirse en una importante herramienta de reclutamiento. Así mismo es tomada muy en cuenta la iniciativa que toman personas con discapacidad en su deseo de ingresar a trabajar en una gran empresa, pues se considera que el empuje y las ganas de progresar en condiciones adversas adquieren gran valor. Medios tradicionalmente usados para reclutamiento de personal pierden fuerza en el caso de buscar a personas con discapacidad y herramientas como la prensa e internet pierden valor.



2. Métodos y criterios de selección de las empresas.

Las empresas aunque admiten que deben cumplir con la responsabilidad de incorporar al trabajo a personas con discapacidad, como parte de la llamada Responsabilidad Empresarial y en cumplimiento del marco legal establecido recientemente, se encuentran con una serie de limitaciones que de cierta forma reconocen que pueden obstaculizar el proceso de contratación de personal con estas características o que al convertirse en mitos ejercen algún tipo de influencia en ellos.

El elemento que preocupa más a la gran empresa en lo que se refiere a contratación de personas con discapacidad es el de la adecuación de su infraestructura, el cual trae consigo una serie de variables referidas a los costos, tiempos de transformación, cumplimiento con la Ley en cuanto a ambiente de trabajo, interrupción o intervención en las labores de otros para llevar a cabo la remodelación, rediseño de espacios, inclusive la adaptación de nuevos mecanismos acordes con el tipo de discapacidad que posea el personal a contratar así como afinar detalles en todo lo concerniente a seguridad industrial.

El segundo elemento que se reconoce marcadamente es el referente al cumplimiento de la tareas por parte de personal con discapacidad, para luego enfrentarse a otras limitaciones menos frecuentes como el entrenamiento y la responsabilidad para adecuarse a su posición de empleado.

No obstante las empresas, tal como se mencionó anteriormente, reconocen que el hecho de que exista una nueva Ley que protege a las personas con discapacidad incide directamente en su decisión de incorporar a personal de este tipo a sus organizaciones, por supuesto sin obviar otros factores que pudiesen incidir y que por supuesto son tomados en consideración al momento de seleccionar un candidato con discapacidad para un cargo, tales como la experiencia laboral y el nivel académico.

Así mismo, competencias que son consideradas por las empresas por estar ligadas a los objetivos organizacionales, influyen también de manera decisiva en el proceso de selección del personal.



Dentro de estas competencias, a la que se le da mayor valor es la referente a la Orientación al Cliente, lo cual permite inferir que la mayoría de las personas con ser incorporadas a la empresa, lo harán en cargos que tienen que ver con el público en sus diferentes formas, ya sea mediante el trato personal o a través de medios como el telefónico. Así mismo se considera muy importante la Orientación al Logro, en la que el empleado con discapacidad tenga la capacidad de comprometerse con el destino de la organización, posiblemente mediante la creación del sentido de pertenencia, para lo cual también las empresas aprecian que este personal tenga algún tipo de conocimiento sobre el negocio o al menos acerca de la actividad que se espera desarrolle a cabalidad.

Esta inferencia referida a que las personas con discapacidad posiblemente lo harán en cargos en los que de una u otra forma tendrán trato con el público, se ve apoyada en el criterio de Sociabilidad que se ha visto expresado ampliamente por las empresas. La experiencia previa, por su parte sigue siendo valorada por las empresas en el proceso de selección de personal. Otros criterios que son menos tomados en cuanto durante el proceso de selección de personas con discapacidad son los referentes al manejo de computadores y el dominio de otros idiomas.

Otra interrogante de la entrevista ayudó a conocer que la mayor parte de las personas con discapacidad que laboran en estas grandes empresas lo hacen en cargos del área administrativa y en menor cuantía en actividades obreras.

En cuanto al nivel académico ostentado por las personas con discapacidad, tal como se observó en el análisis de resultado, es medio, ya que en gran cuantía las empresas entrevistadas han contado en sus procesos de reclutamiento con mayoría de personas con discapacidad egresadas de la educación media, es decir que cuentan con títulos de bachiller, solo en casos puntuales reportaron la afluencia de personas con estudios a niveles universitarios.

El nivel académico presentado por las personas con discapacidad, parece ser la causa por la cual estos individuos no ostentan cargos de mayor nivel en la estructura de las organizaciones, tales como puestos supervisorios, gerenciales o directivos, los que evidentemente requieren de un mayor conocimiento académico.



En lo concerniente a medios y estrategias para la selección de personas con discapacidad, se pudo conocer que las empresas emplean pruebas que se aplican en general a todo tipo de personas tales como los exámenes médicos, las pruebas psicotécnicas y los chequeos de referencia.

En lo que a tipo de discapacidad concierne, las grandes empresas parecen trabajar en mayor grado con personas que sufren discapacidad motora, sin embargo se denota bastante anuencia de personas con discapacidad de tipo mental e inclusive auditiva. Llama la atención la baja incorporación de personas con discapacidad visual a estas empresas, lo cual puede estar basado en un escaso nivel académico por parte de las personas que padecen dicha discapacidad, sin embargo no se pueden efectuar aseveraciones a este respecto pues se desconocen las causas que llevan a tal realidad.

3. Cumplimiento de la Normativa Legal

Es de hacer notar que hoy en día, aunque ha entrado en vigencia desde el mes de enero de 2007 un nuevo marco legal que estipula que toda empresa debe poseer en su personal un 5% de personas con discapacidad, las empresas, aún aquellas que gozan de las ventajas que implica ser una gran empresa, no han hecho todos los ajustes necesarios para estar acordes con las nuevas exigencias gubernamentales, las cuales se han diseñado en pro de la inserción laboral de ese gran colectivo compuesto por las personas con discapacidad.

Estas empresas, tal y como se mencionó en el análisis de los resultados y de lo cual puede inferirse que la totalidad de las grandes empresas se encuentran en similar situación, aún no han incorporado al trabajo a personas con discapacidad de manera tal de dar cumplimiento al marco legal impuesto por el Estado venezolano, sino que en muchos casos, (85%) aún cuentan con porcentajes inferiores de personal con discapacidad en sus nóminas y están adecuando sus estructuras para corregir esta situación y adaptarse a las exigencias recientemente establecidas por la Ley. Sin embargo no podemos dejar de notar que un 15% de las grandes empresas encuestadas están cumpliendo con dicha Ley.

En muchos casos pareciera ser obligación y no convicción lo que lleva a estas empresas a efectuar procesos de reclutamiento y selección de personal con discapacidad a sus nóminas, debido a una sentida resistencia en este aspecto, lo cual puede verse apoyado según las



respuestas aportadas por la mayoría de las entrevistadas, donde ven como aspectos positivos para la empresa el ingresar personas con discapacidad por el solo hecho de dar cumplimiento a lo establecido por la ley y en el marco de responsabilidad social empresarial, aunque reconocen que también esta inclusión ayuda a mejorar su imagen como empresa. Sólo en excepcionales casos, la inserción sucede por sensibilidad social.



VII. CONCLUSIONES

El estudio realizado permite afirmar que, las empresas venezolanas ubicadas en el segmento de la gran empresa y por ende las que mayor número de trabajadores movilizan, trabajan en torno al tema de la inserción laboral de personas con discapacidad mediante la puesta en marcha de modelos de reclutamiento y selección de personal con estas características.

Sin embargo cabe señalar que mucho de este esfuerzo está impulsado por la entrada en vigencia a inicios del año 2007 de una legislación que esta orientada a proteger los derechos de las personas con discapacidad y a proveerles un mejor nivel de vida, dentro de lo cual entra el factor del empleo en el cual estas personas puedan desarrollar destrezas, poner en práctica habilidades e incorporarse a actividades productivas en función del desarrollo económico del país.

No obstante es necesario recalcar que ese proceso de inserción laboral se desarrolla paulatinamente pues son diversos los actores que participan en el mismo, sobre todo las instituciones que poseen trayectoria y experiencia en este campo las cuales ejercen una doble función ayudando a las personas con discapacidad a conseguir un empleo digno en el que se le respeten todos sus derechos y a su vez apoyando a las empresas en la búsqueda e incorporación de candidatos que reúnan sus expectativas y que sobre todo cuenten con una acertada orientación al cliente, al logro y estén conectados con los objetivos organizacionales de las empresas.

Es mucho el camino que queda por recorrer, cambiando modelos y concepciones arraigadas que continúan limitando el acceso de personas con discapacidad al mercado laboral, sin embargo estas transformaciones llevan consigo cambios a todo nivel para estas personas, las cuales deben gozar de un mayor acceso al ámbito académico, a los sistemas informáticos, a lugares que comúnmente son visitados por otros, a modelos de capacitación y formación continua que los convierta en capital humano para las organizaciones, aportándoles entonces conocimiento, pericia y eliminando así en un constante movimiento los modelos discriminatorios que mantienen a gran parte de este colectivo marginados de la sociedad.



VIII. RECOMENDACIONES

Tomando en cuenta la pertinencia, interés, utilidad, actualidad y posibles aportes para contribuir con alternativas de solución derivadas de este estudio y el posible incremento de conocimientos sobre el tema planteado, se plantean las siguientes recomendaciones, dirigidas fundamentalmente a la ejecución de otros a otros estudios:

Se recomienda para futuras investigaciones, realizar estudios de caso, donde pueda observarse en mayor profundidad las actividades que realizan las empresas en el proceso de inserción de personas con discapacidad.

Se sugiere así mismo realizar estudios longitudinales en los que se pueda apreciar a través del tiempo la actuación de individuos con discapacidad en las empresas, midiendo su desempeño en éstas, considerándose interesante inclusive que esta observación se lleve a cabo desde el momento de su selección hasta el primer semestre de actividad a fin de medir capacidad de adaptación, sociabilidad, mejoras a nivel personal, desempeño y competencias adquiridas, así como observar el grado de rotación de personal de este grupo.

En cuanto a las empresas, se considera que por estar en un período de adaptación, están realizando esfuerzos para ajustarse a la nueva normativa y a los cambios que en general se están dando para las personas con discapacidad y por tanto no existen recomendaciones para ellas, más allá de que participen activamente en un proceso que implica cambios de conciencia y que como organizaciones que movilizan a un importante número de personas pueden convertirse en agentes multiplicadores de un mensaje de inserción que se lleve a todos los ámbitos de la sociedad.



IX. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

Libros:

Chiavenato, I. (2000). Administración de Recursos Humanos Quinta Edición. Edit. Mc Graw Hill.

Gómez- Mejía. Gestión de Recursos Humanos. Edit. Prentice Hall.

Heward, William (1999). Niños excepcionales. Quinta edición., Madrid, España. Prentice Hall.

Sabino, C. (1994). Tercera Edición. Caracas, Venezuela. Editorial Panapo.

Sampieri Roberto, Collado F., Carlos & Lucio B., Pilar (1991). Metodología de la Investigación. Naucalpan de Juárez, Mexico. Edit. Mc Graw Hill..

Enciclopedias y Boletines:

Enciclopedia Médica Salvat. Salvat Editores. Barcelona, España. 1989

Especial informa. Boletines de la Fundación para el Desarrollo de la Educación Especial.

Flores de Blanco, M. (1995). Programa de Empleo con Soporte Creando Independencia. Caracas, Venezuela



Flores de Blanco, M. Y Goncalves, N. (Mayo, 2002) El apoyo continuado y la solución de problemas: Programa de empleo con soporte creando independencia aplicado en ASODECO. Ponencia en el VI Simposio Internacional de empleo con apoyo, Salamanca

Ford, L. (1995). Quality indicators in employment programs, Baltimore. Paul H.

González, A, L (1996) La Política Social en Venezuela. Curso de Formación Sociopolítica, numero 35 Caracas. Ediciones CEPAPP.

Grossman, H. (1993). Classification in mental retardation. American Association of mental retardation. Washington.

Jordan de Urríes, F. Y Verdugo, M. (2001). Situación actual del empleo con apoyo en España. Salamanca

Leach, S. (Mayo, 202). Empleo con apoyo: buenas practicas basadas en principios claros. Ponencia presentada en el VI Simposio Internacional de empleo con apoyo, Salamanca

Ley para la Integración de personas Incapacitadas (1993). Gaceta Oficial de la República de Venezuela, 5.152 (Extraordinario), Junio 1997

María Hernández Petit (1984) Rehabilitación y capacitación del inválido en el campo laboral

Pereira, J. (1999). Experiencias Internacionales acerca de programas de empleo con soporte. Congreso Internacional AVESID. Caracas, Venezuela



Wechman, P. Y Kregel, J. (1998). Supported employment: a decade of growth and impact. Richmond, Virginia

Tesis consultadas:

Amundaraín, I. (1998). Opinión de los empresarios sobre la integración Laboral de individuos con retardo mental y menor compromiso cognitivo. Trabajo especial de Grado para optar por el título de Técnico Superior, Instituto Universitario AVEPANE. . Caracas, Venezuela.

Callaos, E. y Trosal, M. (1998). Estudio sobre los empresarios y Síndrome de Down hacia una integración laboral. Trabajo especial de Grado para optar por el título de Técnico Superior, Instituto Universitario AVEPANE. . Caracas, Venezuela.

Goncalves, M. (1999). Opinión del público consumidor de comida rápida en establecimiento de economía informal sobre la integración laboral de personas con síndrome de down. Trabajo especial de grado para optar por el título de Técnico Superior, Instituto Universitario AVEPANE. . Caracas, Venezuela.

Guitian, I. Y Rojas, S. (2002). Incorporación de un adulto con retardo mental al campo laboral. Trabajo especial de grado para optar por el título de Técnico Superior, Instituto Universitario AVEPANE. . Caracas, Venezuela.

Kavana G.H., Rosemary (1994). Apoyo a los ciegos y débiles visuales en la educación y puestos de trabajo. Tesis para Licenciatura. UCV. Caracas, Venezuela.

Pérez, Marusly. (1995). Diagnostico de Integración del Discapacitado al Mercado Laboral, de Acuerdo a la Legislación Vigente. Tesis para licenciatura de la UCAB, Caracas.



Betancourt, Yanis y Castro, Mildred (2004). Propuesta para la creación de un programa de capacitación laboral para personas con retardo mental de menor compromiso cognitivo dentro de la corporación Subway. Tesis para Técnico Superior del Instituto Universitario AVEPANE, Caracas

Ortega, M.J., Y Rocco, V. (2004). Situación Laboral de los Discapacitados en Venezuela. Tesis para licenciatura de la UCAB, Caracas

Paginas revisadas y utilizadas de Internet:

-Serpaj (Homepage): consultado el 20 de Noviembre de 2003 en la Word Wide Web: <http://www.serpaj.org.uy/inf97/discal.htm>

-Recursos Humanos. (Homepage): consultado el 20 de Noviembre de 2003 en la World Wide Web: <http://www.rrhh.net/art10226.htm> 8 motivos claves para no ignorar en la búsqueda y selección de personal.

-Google (Homepage): consultado el 20 de Noviembre de 2003 en la World Wide Web: <http://www.ilo.org/public/spanish/dialogue/actrav/publ/113/113s.pdf>. Acción Sindical: reinserción de las personas con discapacidad en la vida activa

Discapnet (Homepage): consultado el 19 de Noviembre de 2004 en la World Wide Web: <http://usuarios.discapnet.es/disweb2000/Portadas/07jul2004.htm>

Instituto Nacional de Estadística (Homepage): Consultado el 20 de Noviembre en la World Wide Web: www.ine.gov.ve

Google (Homepage): consultado el 30 de Diciembre de 2004 en la World Wide Web: <http://www.carm.es/ctra/cendoc/guias/fichasreferencia.asp?Id=357>



Google (Homepage): consultado el 19 de Noviembre de 2004 en la World Wide Web:
(http://www.eurofound.eu.int/living/linnes_disability.htm)

Discapnet (Homepage): consultado el 19 de Noviembre del 2004 en la World Wide Web:
(<http://usuarios.discapnet.es/disweb2000/Portadas/13jun2004.htm>)

Google (Homepage): Consultado el 19 de Noviembre del 2004 en la World Wide Web:(http://www.solidaridadlatinoamericana.net/paginas/notic_portada/articulo_entrevista_2.htm)

Google (Homepage): Consultado el 20 de Diciembre del 2004 en la World Wide Web: (www.apnipr.org)

Google (Homepage): Consultado el 20 de Diciembre del 2004 en la World Wide Web: (www.nacersano.org)

Google (Homepage): Consultado el 20 de Diciembre del 2004 en la World Wide Web: (www.woodbinehouse.com)

Google (Homepage): Consultado el 01 de Marzo del 2005 en la World Wide Web:(<http://www.choike.org/nuevo/informes/1323.html>)

Google (Homepage): Consultado el 16 de Marzo del 2005 en la World Wide Web:(<http://www.nichcy.org/pubs/spanish/fs4stxt.htm>)

Google (Homepage): Consultado el 16 de Marzo del 2005 en la World Wide Web:(<http://www.fundacionyuste.org/acciones/cermi/intelectual.asp>)

Google (Homepage): Consultado el 16 de Marzo del 2005 en la World Wide Web: (<http://www.fundacionyuste.org/acciones/cermi/down.asp>)



Google (Homepage): Consultado el 16 de Marzo del 2005 en la World Wide Web:
(http://www.down21.org/salud/neurobiologia/discapacidad_int.htm)

Google (Homepage): Consultado el 16 de Marzo del 2005 en la World Wide Web:
(www.nacersano.org/centro/9388_9974.asp)

Google (Homepage): Consultado el 25 de Marzo del 2005 en la World Wide Web:
(<http://discapacidad.presidencia.gob.mx/pages/discapacidades/>)

Google (Homepage): Consultado el 25 de Marzo del 2005 en la World Wide Web:
(<http://www.nichcy.org/pubs/spanish/fs11stxt.htm>)



ANEXOS



El presente cuestionario está diseñado para recolectar información sobre los métodos y criterios de reclutamiento y selección para personas con discapacidad aplicados por las empresas.

Dichos datos serán usados de manera confidencial y estrictamente con fines académicos en un estudio de investigación de trabajo de grado, como requerimiento de la Universidad Católica Andrés Bello para optar al título de Licenciada en Relaciones Industriales.

Su valiosa participación consistirá en dar respuesta a las preguntas del cuestionario. El mismo está estructurado por 14 preguntas con una serie de alternativas de respuestas de las cuales usted deberá seleccionar con una equis (x) la opción que más se adapte a lo que se lleva a cabo en su organización.

Gracias de antemano por su tiempo y colaboración.



Datos de la persona entrevistada

Nombre y Apellido de la persona entrevistada _____

Cargo: _____

Del Reclutamiento y Selección de personal con Discapacidad

1.- En la actualidad ¿cuántos trabajadores tiene su empresa?

- + de 100 _____
- entre 51 y 100 _____
- entre 21 y 50 _____
- entre 5 y 20 _____

2.- ¿Cuantas personas con discapacidad laboran en su empresa?

3.- ¿Lleva a cabo su empresa algún programa orientado al reclutamiento y selección de personal con discapacidad?

Sí ___ No ___ (terminar)

4.- ¿Con que frecuencia lleva a cabo el reclutamiento y selección del personal con discapacidad?

- Anual _____
- Semestral _____
- Trimestral _____
- Bimestral _____
- Mensual _____
- Otro _____



5.- ¿Qué medios utiliza su empresa para reclutar el personal con discapacidad?

Prensa _____
Internet _____
Convenios Institucionales _____
Referencia de Terceros _____
Otros (Indique) _____

6.- ¿Cuáles factores, considera usted, pudieran influir para no incluir como personal de su organización a un discapacitado?.

Cumplimiento de las tareas _____
Adaptación de la planta física _____
Entrenamiento _____
Responsabilidad _____
Otro (Indique) _____

7.- ¿Qué factores inciden en la selección efectiva de un candidato con discapacidad para formar parte del personal de su empresa?

Exigencias gubernamentales _____
Nivel Académico _____
Experiencia profesional _____
Otro (Indique) _____

8.- ¿Cuál de las siguientes competencias genéricas son consideradas en el proceso de reclutamiento y selección al ser competencias vinculadas con el logro de las estrategias organizacionales?

Orientación al cliente _____
Orientación al logro _____
Conocimiento del negocio _____
Toma de decisiones y resolución
de problemas _____
Liderazgo _____
Comunicación y negociación de conflictos _____
Otra _____



9.- ¿Qué criterios son tomados en cuenta por su empresa para seleccionar a personas con discapacidad?

Nivel Académico _____
Manejo de PC _____
Manejo de otros Idiomas _____
Sociabilidad _____
Experiencia Previa _____
Otros _____

10.- ¿En líneas generales, cuál es el nivel académico predominante presentado, por las personas con discapacidad que acuden a su empresa durante el proceso de reclutamiento y selección?

Básico _____
Diversificado _____
Técnico Medio _____
Técnico Superior _____
Universitario _____

11- ¿De las pruebas que se mencionan a continuación, cuáles lleva a cabo su empresa durante su proceso de selección?

Exámenes Médicos _____
Pruebas Psicotécnicas _____
Chequeo de Referencia _____

12.- De las personas que actualmente integran su organización, ¿cuál es el tipo de discapacidad presentada con mayor frecuencia?

Discapacidad Visual _____
Discapacidad Auditiva _____
Discapacidad Mental o Cognitiva _____
Discapacidad Motora _____



13.- Al ingresar personas con discapacidad a su empresa, generalmente ocupan cargos:

Directivos	___
Gerenciales	___
Supervisorios	___
Administrativos	___
Obreros	___

14.- En qué aspectos su empresa se favorece al insertar personas con discapacidad a su organización?

Responsabilidad social empresarial	___
Imagen de valores empresariales	___
Cumplimiento con la legislación	___
Otros (Indique)	_____