

FICHA RESUMEN DEL TRABAJO DE GRADO

CÓDIGO* (para ser llenado por la secretaría de la escuela)	
TÍTULO (máximo 120 caracteres)	RECLUTAMIENTO Y SELECCIÓN DE PERSONAS CON DISCAPACIDAD A LA LUZ DEL MODELO TEÓRICO DE ALLES EN EMPRESAS DE CARACAS, 2014
TUTOR	Lourdes Montenegro
AUTOR(ES)	Cifuentes Palacios, Daniela Alejandra Pérez Valero, Oriana Gabriela
ÁREA	Reclutamiento y Selección
NÚMERO DE PÁGINAS	86 paginas
TEORÍA (S) EXPLICATIVA(S)	Modelo Teórico de Reclutamiento y Selección de Martha Alles, (2006).
TIPO DE INVESTIGACION	Investigación de tipo descriptiva.
TIPO DE DISEÑO	Investigación de carácter no experimental, transversal y descriptiva
POBLACIÓN	Empresas del Área Metropolitana de Caracas, las cuales tengan en su nómina actual, trabajadores con discapacidad y les hayan realizado el proceso de reclutamiento y selección.
TIPO DE MUESTREO	Se realizó un muestreo estratégico por conveniencia, el cual responde a criterios subjetivos, acordes con los objetivos de la investigación.
MUESTRA	Quince (15) empresas de diferentes sectores del Área Metropolitana de Caracas.
UNIDAD DE ANÁLISIS	Gerentes de Recursos Humanos, Supervisores o Analistas de cada una de las empresas, encargados de realizar el proceso de reclutamiento y selección de personas con discapacidad.
VARIABLES	Reclutamiento y Selección.
INSTRUMENTO DE RECOLECCIÓN DE DATOS	Cuestionario de preguntas cerradas.
RESUMEN (Máximo 25 líneas)	En Venezuela, en el año 2007 fue reformada la Ley para la Integración de Personas Incapacitadas elaborada en 1994, convirtiéndose en la Ley para las Personas con Discapacidad. Estas Ley ha obligado a la contratación de un cinco por ciento (5%) de personas con discapacidad sobre la cantidad total de

empleados en las empresas. Junto con esto, el colectivo de personas con discapacidad se encuentra en un momento en el que integrarse a la sociedad por medio del trabajo es de suma importancia tanto para desarrollar sus capacidades, como para llevar una vida normal al igual que el resto de las personas. Muchas empresas tienen la necesidad y la intención de contratar personas con discapacidad para integrarlas a su rutina de trabajo, este proceso comienza con el reclutamiento y selección, pero esta tarea se hace difícil ya que no existe un modelo o patrón del proceso de reclutamiento y selección para contratar personas con diferentes tipos de discapacidad. Es por esto, que la problemática del presente estudio se basó en, cómo es el proceso de reclutamiento y selección de personas con discapacidad en empresas de distintos sectores del Área Metropolitana de Caracas, en comparación al modelo teórico de reclutamiento y selección propuesto por Martha Alles. La investigación realizada se caracterizó por un diseño de investigación de tipo descriptiva, de campo y transversal para así poder darle respuesta a la interrogante generada en este estudio. A través de la aplicación de la técnica de recolección de datos, de la encuesta a los Gerentes o personas encargadas en las organizaciones del proceso de reclutamiento y selección de personas con discapacidad. El resultado obtenido en esta investigación fue que las empresas llevan a cabo de manera similar al modelo teórico planteado. A excepción de algunos pasos que no se realizan y que los pasos están agrupados por bloques de acuerdo al objetivo que cumplen dentro del proceso. A su vez, se esbozó un modelo estándar de reclutamiento y selección de personas con discapacidad, basado en el modelo teórico de Alles, con las modificaciones necesarias tomadas de los procesos de reclutamiento y selección, de las empresas estudiadas del Área Metropolitana de Caracas.

Palabras clave: Proceso de reclutamiento, proceso de selección, personas con discapacidad, modelo teórico de Martha Alles.

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

**RECLUTAMIENTO Y SELECCIÓN DE PERSONAS CON DISCAPACIDAD A LA
LUZ DEL MODELO TEÓRICO DE ALLES EN EMPRESAS DE CARACAS, 2014**

Autoras:
Cifuentes, Daniela
Pérez, Oriana

Tutora: Lourdes Montenegro

Caracas, Octubre de 2014.

DEDICATORIA

*A mis padres, por ser mis guías y mis mayores ejemplos en esta vida. A ti **Eliza** por siempre acompañarme, apoyarme y por comprenderme en todo momento. A ti **papá** por estar presente y cuidarme en cada paso. Este logro es de ustedes.*

*A mis hermanos **Noah** y **Ainara**, por enseñarme que la vida no es fácil y siempre va a tener obstáculos pero con esfuerzo y empeño todo es posible. Los amo.*

*A mi abuela **María Teresa** y a mi tía **Nena**. Por ser las mujeres luchadoras que son y ser la inspiración de estudiar esta carrera y de muchas otras cosas a lo largo de mi vida.*

A mi familia, a todos esos tíos y primos que a pesar de la distancia siempre están presentes y dispuestos ayudarme en lo que necesite.

*A ti **amiga**, porque comenzamos siendo compañeras de universidad y ahora somos compañeras de vida. Por tantas enseñanzas y aprendizajes juntas. Por compartir conmigo estos últimos 3 años de carrera y por este logro que a pesar de las dificultades se hizo realidad con mucho esfuerzo.*

A mis amigos y a todos esos compañeros con los que compartí los mejores momentos de esta etapa que está culminando. Por las risas y las lágrimas, porque me enseñaron que con ellos el camino se hace más fácil y llevadero.

A todas aquellas personas que contribuyeron a mi formación académica y espiritual durante mi paso por la universidad. Porque hoy puedo decir que soy una profesional íntegra, completa y que soy una persona diferente a la que entro.

*A **Dios** por estar presente en cada momento y guiarme el camino*

No alcanzan las palabras para agradecer por tanto.

Gracias infinitas a todos.

Daniela Cifuentes.

DEDICATORIA

A Dios y a la Virgen, por permitirme cumplir con esta meta. Abuela, este logro también es tuyo.

A mi familia, a mi mamá; a mi papá y a mi hermano por darme el apoyo durante estos 5 años, ustedes son el pilar de todo este sueño que poco a poco comienza a materializarse.

Gracias por confiar en mí y demostrarles que ha a pesar de los obstáculos cuando me propongo algo lo puedo lograr. Los Amo!

A mis tías Norma y Belkis, a mi tío Roberto, gracias por estar siempre pendiente de este trayecto y por las palabras de aliento que me dieron en aquellos momentos donde más los necesitaba. Ninoska, Lavinio, Blanca y en especial Sofía, gracias por recorrer conmigo este camino.

A los amigos que hice durante esta etapa de mi vida, son muchos los buenos momentos que compartimos y los recuerdo que me llevo son los mejores. Gracias Jeff, Adri, Fabi y Mariam por formar parte de ellos.

A mi compañera de estudio, de trabajos, de fiestas y de este gran proyecto. Amiga, lo logramos!! A pesar del tiempo y las circunstancias me siento orgullosa de que demos este paso juntas. Gracias por la paciencia, gracias por todo!!

Finalmente, a todas aquellas personas que de una forma u otra contribuyeron y formaron parte de este camino que hoy culmina.

Gracias!!!

Oriana Pérez

AGRADECIMIENTOS

Queremos agradecer a *Dios* y a la *Virgen*, por permitirnos haber llegado a este momento tan importante en nuestras vidas. Por todas las oportunidades brindadas, por estar presentes de tantas formas e iluminarnos en este camino.

A *nuestras familias*, por todo el apoyo brindado durante este proceso. Por siempre estar cuando los necesitamos y por tener esas palabras de aliento en aquellos momentos donde más las requerimos.

A la *Universidad Católica Andrés Bello*, por ser nuestra segunda casa, por permitirnos estudiar esta hermosa carrera y formarnos como profesionales integrales para enfrentar los nuevos retos que están por venir.

A la *Escuela de Ciencias Sociales*, por siempre mantener sus puertas abiertas para nosotras y estar atentos ante cualquier inquietud o petición. Gracias *Gaby y Tito* por estar abiertos siempre a escucharnos y ayudarnos ante cualquier duda.

A esos *amigos incondicionales*, que han estado presente a lo largo de la carrera. Que han estado allí cuando más lo necesitamos y que juntos hemos compartido momentos inolvidables. Gracias *Adri, Jeff y Gaby!*

A la *profe Claudia Peña*, por guiarnos en este largo trayecto que hoy se materializa en esta tesis. Gracias por siempre estar dispuesta a ayudarnos y a resolver cualquier inconveniente.

A nuestra tutora *Lourdes Montenegro*, por su positivismo y acompañarnos durante la elaboración de este Proyecto de Grado.

Gracias a todas las *empresas* que nos permitieron hacerlas parte de este estudio, por su disposición y colaboración.

Al *CONAPDIS*, por abrirnos sus puertas y ayudarnos en el contacto con las organizaciones.

¡GRACIAS TOTALES!

ÍNDICE GENERAL

	pp.
DEDICATORIA.....	ii
DEDICATORIA.....	iii
AGRADECIMIENTOS.....	iv
ÍNDICE GENERAL.....	v
ÍNDICE DE TABLAS.....	vii
ÍNDICE DE GRÁFICOS.....	x
RESUMEN.....	xii
INTRODUCCIÓN.....	1
CAPÍTULO I: PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA.....	3
Formulación del Problema.....	3
Objetivos de la Investigación.....	10
Objetivo General.....	10
Objetivos Específicos.....	10
Justificación.....	11
CAPÍTULO II: MARCO TEÓRICO.....	12
1. Antecedentes de la Investigación.....	12
1.1 Estudios previos de las personas con discapacidad	
2. Bases Teóricas del estudio de la Discapacidad.....	13
2.1 Bases Teóricas de la discapacidad a nivel internacional	
2.2 Bases Teóricas de la discapacidad en Venezuela	

3. Organizaciones gubernamentales y no gubernamentales que trabajan con personas con discapacidad en Venezuela.....	17
3.1 Organizaciones gubernamentales	
3.2 Organizaciones no gubernamentales	
4. Evolución del Término Discapacidad.....	19
4.1 Connotaciones anteriores del término discapacidad.	
4.2 Cambio en el término discapacidad.	
4.3 Concepto actual de discapacidad	
5. Modelos de Discapacidad.....	21
5.1 Modelos Médico	
4.1.1 Diferencia entre los términos deficiencia, discapacidad y minusvalía.	
5.2 Modelo Social	
6. Tipos de Discapacidad.....	24
6.1 Discapacidad educativa.	
6.2 Discapacidad laboral.	
6.3 Discapacidad de integración social.	
6.4 Deficiencias	
6.4.1 Psíquica o mental	
6.4.2 Sensorial	
6.4.3 Física	
6.5 Clasificación de discapacidad según el Programa Nacional de Atención de Salud para las Personas con Discapacidad (PASDIS).	
7. Definición de Inserción Laboral en personas con Discapacidad.....	26
8. Proceso de Reclutamiento y Selección.....	27
8.1 Orígenes del proceso de reclutamiento y selección.	
8.2 Definición de reclutamiento.	
8.3 Definición de selección.	
8.4 Modelo de Reclutamiento de Martha Alles.	

CAPÍTULO III: MARCO METODOLÓGICO.....	34
Tipo de Estudio.....	34
Diseño de la Investigación.....	35
Población, Muestra y Unidad de Análisis.....	36
Definición Conceptual y Operacionalización de Variables.....	37
Definición Conceptual.....	37
Operacionalización de Variables.....	38
Técnicas de Recolección de Información.....	41
Viabilidad del Estudio.....	42
Consideraciones Éticas.....	43
CAPÍTULO IV: ANÁLISIS DE LOS RESULTADOS.....	44
CAPÍTULO V: DISCUSIÓN DE LOS RESULTADOS.....	65
CAPÍTULO VI: CONCLUSIONES.....	70
CAPÍTULO VII: RECOMENDACIONES.....	74
BIBLIOGRAFÍA.....	76
ANEXOS.....	80
A Encuesta.....	81

ÍNDICE DE TABLAS

TABLA	pp.
1 Operacionalización de Variables.....	39
2 Empresas de la muestra que cumplen con el 5% de personas con discapacidad...45	
3 Tiempo que le toma regularmente a la organización solicitar y cubrir una posición para una persona con discapacidad.....46	
4 Existencia de perfiles de cargo creados para personas con discapacidad en la organización.....47	
5 Tiempo que toma la revisión del perfil de cargo de personas con discapacidad...48	
6 Tiempo que toma la modificación del perfil de cargo de personas con discapacidad.....50	
7 Búsqueda interna de personas con discapacidad al momento de cubrir una posición dentro de la organización.....51	
8 Reclutamiento externa de personas con discapacidad al momento de cubrir una posición dentro de la organización.....52	
9 Fuentes que utilizan las empresas para reclutar personal con discapacidad.....53	
10 Medios a través de los cuales las empresas reciben las candidaturas de las personas con discapacidad.....55	
11 Cantidad de entrevistas que se realizan a los candidatos con discapacidad.....57	
12 Tiempo que toma en la empresa el proceso de entrevista a candidatos con discapacidad.....58	
13 Aplicación de evaluaciones específicas y pruebas psicotécnicas a los candidatos discapacidad.....59	

14	Tiempo que tarda la empresa en decidir si el candidato con discapacidad ocupará el cargo, luego de realizar el proceso de selección.....	60
15	Tiempo que demora el candidato seleccionado en el proceso de ingreso.....	61
16	Métodos utilizados por la empresa para el proceso de inducción de las personas con discapacidad.....	62
17	Tiempo que dura el proceso de inducción de trabajadores con discapacidad.....	63

ÍNDICE DE GRÁFICOS

GRÁFICO	pp.
1 Número total de trabajadores y número de trabajadores con discapacidad de cada empresa.....	45
2 Empresas de la muestra que cumplen con el 5% de personas con discapacidad...46	
3 Tiempo que le toma regularmente a la organización solicitar y cubrir una posición para una persona con discapacidad.....	47
4 Existencia de perfiles de cargo creados para personas con discapacidad en la organización.....	48
5 Tiempo que toma la revisión del perfil de cargo de personas con discapacidad...49	
6 Tiempo que toma la modificación del perfil de cargo de personas con discapacidad.....	50
7 Búsqueda interna de personas con discapacidad al momento de cubrir una posición dentro de la organización.....	51
8 Reclutamiento externa de personas con discapacidad al momento de cubrir una posición dentro de la organización.....	52
9 Fuentes que utilizan las empresas para reclutar personal con discapacidad.....	53
10 Medios a través de los cuales las empresas reciben las candidaturas de las personas con discapacidad.....	56
11 Cantidad de entrevistas que se realizan a los candidatos con discapacidad.....	57
12 Tiempo que toma en la empresa el proceso de entrevista a candidatos con discapacidad.....	58
13 Aplicación de evaluaciones específicas y pruebas psicotécnicas a los candidatos discapacidad.....	59

14	Tiempo que tarda la empresa en decidir si el candidato con discapacidad ocupará el cargo, luego de realizar el proceso de selección.....	60
15	Tiempo que demora el candidato seleccionado en el proceso de ingreso.....	61
16	Métodos utilizados por la empresa para el proceso de inducción de las personas con discapacidad.....	62
17	Tiempo que dura el proceso de inducción de trabajadores con discapacidad.....	63

UNIVERSIDAD CATÓLICA ANDRÉS BELLO
FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS Y SOCIALES
ESCUELA DE CIENCIAS SOCIALES
CARRERA: RELACIONES INDUSTRIALES

**RECLUTAMIENTO Y SELECCIÓN DE PERSONAS CON DISCAPACIDAD A LA
LUZ DEL MODELO TEÓRICO DE ALLES EN EMPRESAS DE CARACAS, 2014**

Autoras: Cifuentes Daniela y Pérez Oriana

Tutora: Lourdes Montenegro

Fecha: Octubre, 2014

RESUMEN

En Venezuela, en el año 2007 fue reformada la Ley para la Integración de Personas Incapacitadas elaborada en 1994, convirtiéndose en la Ley para las Personas con Discapacidad. Esta Ley ha obligado a la contratación de un cinco por ciento (5%) de personas con discapacidad sobre la cantidad total de empleados en las empresas. Junto con esto, el colectivo de personas con discapacidad se encuentra en un momento en el que integrarse a la sociedad por medio del trabajo es de suma importancia tanto para desarrollar sus capacidades, como para llevar una vida normal al igual que el resto de las personas. Muchas empresas tienen la necesidad y la intención de contratar personas con discapacidad para integrarlas a su rutina de trabajo, este proceso comienza con el reclutamiento y selección, pero esta tarea se hace difícil ya que no existe un modelo o patrón del proceso de reclutamiento y selección para contratar personas con diferentes tipos de discapacidad. Es por esto, que la problemática del presente estudio se basó en, cómo es el proceso de reclutamiento y selección de personas con discapacidad en empresas de distintos sectores del Área Metropolitana de Caracas, en comparación al modelo teórico de reclutamiento y selección propuesto por Martha Alles. La investigación realizada se caracterizó por un diseño de investigación de tipo descriptiva, de campo y transversal para así poder darle respuesta a la interrogante generada en este estudio. A través de la aplicación de la técnica de recolección de datos, de la encuesta a los Gerentes o personas encargadas en las organizaciones del proceso de reclutamiento y selección de personas con discapacidad. El resultado obtenido en esta investigación fue que las empresas llevan a cabo de manera similar al modelo teórico planteado. A excepción de algunos pasos que no se realizan y que los pasos están agrupados por bloques de acuerdo al objetivo que cumplen dentro del proceso. A su vez, se esbozó un modelo estándar de reclutamiento y selección de personas con discapacidad, basado en el modelo teórico de Alles, con las modificaciones necesarias tomadas de los procesos de reclutamiento y selección, de las empresas estudiadas del Área Metropolitana de Caracas.

Palabras clave: Proceso de reclutamiento, proceso de selección, personas con discapacidad, modelo teórico de Martha Alles.

INTRODUCCIÓN

Actualmente el trabajo es considerado uno de los derechos principales de cualquier ser humano. En Venezuela conseguir un trabajo digno y que esté bien remunerado no es una tarea fácil, esto se complica aún más, cuando hablamos de personas con discapacidad. A pesar de que el Estado venezolano promulgó en el año 2007 la Ley para las Personas con Discapacidad, en la sociedad no se observan mayores cambios a nivel estructural para que las mismas puedan tener una vida plena.

La Ley para las Personas con Discapacidad (2007), en su artículo 28 establece que las empresas deben tener al menos cinco por ciento (5%) de personas con discapacidad permanente en su nómina total. Este artículo representa un gran avance y una gran ventaja para las personas con discapacidad, pero la sociedad y las empresas debían prepararse para estos cambios. Las empresas debían ajustar sus procesos, el ambiente de trabajo y el espacio, adecuadamente para recibir a los trabajadores con discapacidad, brindarles un adecuado lugar de trabajo en el que éstos se sintieran cómodos y pudieran trabajar correctamente. A pesar de que han pasado siete años desde la promulgación de dicha ley, es poco lo que se conoce acerca de los cambios y ajustes de los procesos realizados por las empresas.

Dentro de estos procesos que han tenido que adaptar las empresas se encuentran los procesos de reclutamiento y selección, procesos primarios del área de recursos humanos. Tener estos procesos estructurados para las personas con discapacidad, es sinónimo de adelanto en la empresa y significa que las personas con discapacidad allí trabajando no son escogidas al azar ni por ser un requisito de la Ley Venezolana, sino que al igual que el resto de los trabajadores han pasado por un proceso objetivo y han sido seleccionados debido a competencias necesarias para un cargo en específico.

Es por esto que la presente investigación busca estudiar el proceso de reclutamiento y selección llevado a cabo actualmente por las empresas, para insertar en el área laboral a personas con discapacidad.

En este estudio se presenta en el primer capítulo el planteamiento del problema de investigación en donde se desarrolla todo lo relacionado a la problemática tratada para así

llegar a la formulación de la pregunta de investigación a la que se busca dar respuesta en los siguientes capítulos. También se exponen los objetivos generales y específicos, así como la justificación.

En el segundo capítulo se desarrolla el marco teórico, haciendo referencia a todos aquellos antecedentes tanto a nivel internacional como nacional, sobre la inserción de las personas con discapacidad en el área laboral, a su vez todos aquellos conceptos más relevantes de la investigación acerca de la discapacidad se desarrollan los puntos de las bases teóricas de la discapacidad, las organizaciones gubernamentales y no gubernamentales que trabajan con discapacidad en el país, la evolución del termino y los tipos de discapacidad. Por último se aborda todo lo referente al proceso de reclutamiento y selección y se expone el modelo teórico de la autora Martha Alles (2006).

En el marco metodológico se explican los elementos de la investigación los cuáles definen el tipo de estudio, diseño de la investigación, población, muestra y unidad de análisis, la definición conceptual y la operacionalización de variables, la técnica de recolección y de análisis de la información, la viabilidad del estudio y finalmente las consideraciones éticas que rigen a este estudio.

En el cuarto capítulo, se realizan los análisis de los resultados obtenidos a través del cuestionario elaborado. Presentando para los enunciados tablas de frecuencias relativas y absolutas, gráficos de columnas y gráficos circulares con su respectiva interpretación de los resultados arrojados.

En el quinto y sexto capítulo, se generan las discusiones y conclusiones del estudio a través de los análisis realizados, en donde se indican los principales hallazgos de esta investigación, se caracterizan y se comparan los procesos de reclutamiento y selección para finalmente llegar al resultado final el cual consiste en esbozar un modelo estándar de reclutamiento y selección para personas con discapacidad.

En el último capítulo, se generan las principales recomendaciones obtenidas de este estudio y finalmente se presentan las referencias bibliográficas utilizadas, para sustentar este estudio.

CAPÍTULO I

PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

Formulación del Problema

El área de Recursos Humanos está compuesta de múltiples y diversos procesos. Dentro de todos estos hay dos que destacan y resaltan por ser la base o los que dan inicio al ciclo del desarrollo de la vida laboral de una persona dentro de la organización, estos son el proceso de reclutamiento y el proceso de selección. Según Chiavenato (2009), las organizaciones escogen a las personas que desean tener como colaboradores y las personas escogen a las organizaciones donde quieren trabajar y aplicar sus esfuerzos y competencias, es decir, se trata de una elección recíproca que depende de innumerables factores y circunstancias, no es algo al azar ya que de las personas que ingresen y de su desarrollo, dependerá en un futuro el éxito de la organización.

Es importante a los efectos de este estudio, conocer los conceptos de reclutamiento y selección. Por una parte, el reclutamiento:

Es un conjunto de técnicas y procedimientos que pretenden atraer a candidatos potencialmente capacitados y capaces de ocupar puestos dentro de la organización. Básicamente, es un sistema de información por el cual la organización divulga y ofrece al mercado de recursos humanos las oportunidades de empleo que pretende llenar (Chiavenato, 2009: 117).

Existen dos tipos de reclutamiento: el reclutamiento interno, en el cual se les hace el llamado a los candidatos que trabajan dentro de la organización y se consideran aptos para la

posición vacante, y el reclutamiento externo, que consiste en atraer a los candidatos que están fuera de la empresa y de esta manera se someten a un proceso de selección de personal. Ambos reclutamientos, garantizan la formación y la continua actualización de la base de datos de futuros candidatos, por lo tanto estos se llevan a cabo en diferente medida, dependiendo de las necesidades que tenga la empresa.

Dentro del proceso de reclutamiento externo existen diversas técnicas para el llamado a los candidatos, entre las principales se encuentran:

Anuncios en periódicos y revistas especializadas, consultorías, contactos con universidades, carteles o anuncios en lugares públicos visibles, referencias por parte de los trabajadores y el reclutamiento virtual. Actualmente, la más utilizada es el reclutamiento virtual o 2.0, es el que se realiza a través de medios electrónicos y es el que ha tenido más impacto a nivel social en estos últimos años, ya que es de fácil acceso tanto para los candidatos como para las empresas (Chiavenato, 2009: 123).

Por otra parte, el proceso de selección:

Es aquel que utiliza la organización para escoger, entre una lista de candidatos, a la persona que mejor cumple con los criterios de selección para el puesto disponible, dada las condiciones actuales del mercado. Dicho proceso pretende mantener o aumentar la eficacia y el desempeño humano, así como la eficacia de la organización (Chiavenato, 2009: 137).

La organización forma parte del mercado de trabajo dado que

Un mercado es un lugar donde tienen lugar las transacciones y las relaciones, el mecanismo de oferta y demanda es la característica principal. El mercado de trabajo se compone por las ofertas de oportunidades de trabajo que ofrecen las distintas organizaciones. Toda organización, en la medida que ofrece oportunidades de trabajo, constituye parte importante de un mercado de trabajo” (Chiavenato, 2009:106).

El otro mercado involucrado, es el mercado de recursos humanos, que se refiere al conjunto de personas que están dispuestas a trabajar o que trabajan pero están dispuestas a buscar otro empleo. Así, “el mercado de recursos humanos lo constituyen personas que ofrecen habilidades, conocimientos y destrezas”. (Chiavenato, 2009:116). Este grupo de personas está compuesto a su vez, por distintos tipos de individuos que se diferencian por características y cualidades especiales. Uno de estos grupos son las personas con discapacidad, que a pesar de ser sujetos con habilidades y destrezas diferentes al resto de la población, en los últimos años se ha tratado de incluirlos en el ámbito laboral a través de medidas que permitan su inserción.

Cuando hablamos de reclutamiento y selección existen diversos autores que presentan el proceso detallado de reclutamiento y selección. Entre estos autores destacan Martha Alles e Idalberto Chiavenato.

Alles (2007) en su libro *Dirección Estratégica de Recursos Humanos: Gestión por competencias*, describe un proceso de reclutamiento y selección en veinte pasos. Comienza con la necesidad de cubrir una posición específica por parte de la organización, y culmina con el proceso de admisión y la inducción de la persona contratada. Todos los pasos son de suma importancia y no se pueden saltar, ni realizar en un orden diferente, ya que el proceso se vería afectado.

Por otra parte Chiavenato (2007) presenta tres modelos diferentes de selección de personal. Estos modelos son: modelo de colocación, modelo de selección y modelo de clasificación. En el modelo de colocación hay una vacante para un candidato y no existe la posibilidad del rechazo, en el modelo de selección hay varios candidatos para una sola vacante, aquí existen las posibilidades de aprobación o de rechazo y en el modelo de clasificación existen varios candidatos para cada vacante y varias vacantes para cada candidato. Chiavenato describe dos diagramas de flujo, uno para el modelo de selección de personal y otro para el modelo de clasificación de candidatos, ambos con una serie de pautas para cumplir a lo largo del proceso de reclutamiento y selección.

Ahora bien, al abordar el tema de reclutamiento y selección, nos cuestionamos cómo se ha llevado a cabo el proceso de inserción laboral de personas con discapacidad, a lo largo de

estos años en el país y cómo se han adaptado a los constantes cambios del marco legal. Para esto es necesario conocer las principales leyes que bajo su marco constitucional regulan y amparan a las personas con discapacidad.

En Venezuela en enero de 2007, fue reformada la Ley para la Integración de Personas Incapacitadas elaborada en 1994, convirtiéndose en la Ley para las Personas con Discapacidad. Dicha Ley según el artículo 1, tiene por objeto:

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 y lograr la integración a la vida familiar y comunitaria, mediante su participación directa como ciudadanos y ciudadanas plenos de derechos y la participación solidaria de la sociedad y la familia (Ley para las Personas con Discapacidad, 2007: 4).

Es decir, que las personas con discapacidad tienen derecho y deben desarrollarse en todos los ámbitos sociales, sin ningún tipo de discriminación, ni diferencia.

El artículo 6 de la Ley para las Personas con Discapacidad, define a las mismas como:

Todas aquellas que por causas congénitas o adquiridas presenten alguna disfunción o ausencia de sus capacidades de orden físico, mental, intelectual, sensorial o combinaciones de ellas; de carácter temporal, permanente o intermitente, que al interactuar con diversas barreras le impliquen desventajas que dificulte o impida 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 (2007: 8).

A esta Ley, se le sumó el artículo 28 que dicta que:

Los órganos y entes de la administración pública nacional, estatal y municipal, así como las empresas públicas, privadas, o mixtas deberán incorporar a sus planteles de trabajo no menos de un cinco por ciento (5%) de personas con discapacidad permanente, de su nómina total, sean ellos ejecutivos, ejecutivas,

empleados, empleadas, obreros u obreras. No podrá ponerse argumentación alguna que discrimine condicione o pretenda impedir el empleo de personas con discapacidad” (Ley para las Personas con Discapacidad, 2007: 31).

Este artículo generó cambios, y obligó a las diferentes empresas del país a contratar personas con discapacidad, que a pesar de representar un porcentaje pequeño, algunas de éstas han adaptado los diferentes procesos que operan dentro de ellas a las nuevas exigencias de la ley. Dentro de estos procesos se encuentran, el proceso de reclutamiento y proceso de selección.

En la nueva Ley Orgánica del Trabajo de los Trabajadores y las Trabajadoras (LOTTT, 2012), se encuentran incluidos los artículos número 289, 290 y 291 los cuales hacen referencia a la inclusión laboral, el derecho al trabajo y el trabajo digno para las personas con discapacidad. Estos artículos están relacionados y en consonancia con los artículos establecidos en la Ley para las Personas con Discapacidad y se le agrega, la responsabilidad del Estado en adoptar y desarrollar políticas públicas orientadas al desarrollo de las condiciones de los trabajadores con discapacidad.

También existen instituciones como lo son el Consejo Nacional para las Personas con Discapacidad (CONAPDIS) y el Programa Nacional de Atención en Salud para las Personas con Discapacidad (PASDIS). Estos organismos se encargan de “dignificar la calidad de vida de estas personas mediante las políticas públicas desarrolladas por el gobierno, de esta manera garantizar la atención integral, la prevención de la discapacidad y la inclusión participativa de este colectivo en la sociedad” (CONAPDIS, 2013). El PASDIS es un programa que se encarga de “desarrollar políticas públicas en materia de salud para atender a personas con y sin discapacidad, por medio de estrategias interdisciplinarias, interinstitucionales e intersectoriales, orientadas a la promoción de la salud y prevención de los factores de riesgo de la discapacidad” (PASDIS, 2013).

Con este tipo de instituciones se puede observar el interés por parte del Gobierno en atender y desarrollar medidas y políticas para las personas con discapacidad, a pesar de que el desarrollo no se ha logrado en su totalidad tanto socialmente como estructuralmente, se han creado organismos y leyes que se ocupen de estas personas.

En relación con la integración en el campo laboral de personas con discapacidad se han realizado estudios previos, el más cercano a esta área es el de: “Reclutamiento y selección de personas con discapacidad en las grandes empresas del Área Metropolitana de Caracas”, presentado en la Universidad Católica Andrés Bello, Trabajo Especial de Grado para Optar al Título de Industriólogo por Rottenberg, B (2007). El propósito de esta tesis, fue llevar a cabo una investigación para conocer los métodos y criterios de reclutamiento y selección que aplican las empresas para insertar en el mercado laboral a personas con discapacidad.

Sus recomendaciones fueron, realizar un estudio de caso para observar con mayor profundidad las actividades que realizan las empresas al momento de reclutar personas con discapacidad ó realizar un estudio longitudinal en donde se pueda apreciar a través del tiempo la actuación de los individuos con discapacidad en las empresas. Con este estudio, se dió a conocer que “las empresas venezolanas ubicadas en el segmento de la gran empresa, trabajan en torno a la inserción laboral de personas con discapacidad mediante la puesta en marcha de modelos de reclutamiento y selección de personal con estas características” (Rottenberg, 2007: 81). Con base en esto, surge el interés de conocer a profundidad y detalle cuáles son estos modelos de reclutamiento y selección, que están aplicando las grandes empresas hoy en día.

Sin embargo, para generar un mayor aporte y al mismo tiempo continuar con el estudio acerca del proceso de reclutamiento y selección de personas con discapacidad, en esta investigación se pretende primero estudiar dicho proceso en distintas empresas del Area Metropolitana de Caracas para el año 2014, luego comparar los procesos de reclutamiento y selección de las empresas con el proceso de reclutamiento y selección de Alles, para finalmente elaborar un modelo estándar de reclutamiento y selección para personas con discapacidad.

El resultado que se espera obtener de esta investigación, es un modelo estándar de reclutamiento y selección para personas con discapacidad, que pueda ser aplicado en un futuro en otras empresas que no posean modelo de reclutamiento y selección para personas con discapacidad.

Tomando en cuenta todo lo expresado en las líneas anteriores, acerca de los procesos de reclutamiento y selección, lo planteado sobre las políticas que se están llevando a cabo en

el país para personas con discapacidad y con la finalidad de ampliar los estudios realizados hasta la fecha surge la siguiente interrogante:

¿Cómo es el proceso de reclutamiento y selección de personas con discapacidad en empresas de distintos sectores del Área Metropolitana de Caracas, en comparación al modelo teórico de reclutamiento y selección propuesto por Martha Alles, para el año 2014?

Objetivos de la Investigación

Objetivo General

Determinar cómo es el proceso de reclutamiento y selección de personas con discapacidad, en empresas de distintos sectores del Área Metropolitana de Caracas, durante el año 2014, con base al modelo teórico de efectividad del reclutamiento y selección propuesto por Martha Alles (2006).

Objetivos Específicos

- Caracterizar el proceso de reclutamiento y selección llevado cabo por empresas de distintos sectores para la captación e ingreso de candidatos con discapacidad
- Comparar el proceso de reclutamiento y selección de distintas empresas, con el modelo teórico de reclutamiento y selección propuesto por Alles M. (2006).
- Esbozar un modelo estándar de reclutamiento y selección para personas con discapacidad.

Justificación

Día a día se incorporan al campo laboral más personas con discapacidad, quienes demuestran su capacidad de ser productivos en dicho ámbito. En nuestro país en enero de 2007 se promulgó la Ley para las personas con Discapacidad a la cual, la mayoría de las empresas tanto públicas, como privadas han tenido que adaptar sus procesos de reclutamiento y selección para cumplir con lo exigido.

Partiendo de la problemática planteada, esta investigación permitirá que otras empresas y organizaciones puedan conocer y desarrollar un proceso estándar de reclutamiento y selección de personas con discapacidad. Permitiendo así, tener conocimiento acerca de las actividades específicas que debe realizar una empresa, al momento de incluir a personas con discapacidad en el área laboral.

Desde el punto de vista académico y educativo, los resultados que se obtengan de esta investigación pueden ser la base para futuros estudios sobre este tópico generando así nuevos conocimientos sobre el mismo. Desde el punto de vista social, hacerle saber a la sociedad que integrar a una persona con discapacidad en un ambiente de trabajo, es integrarlo a la comunidad, de esta manera no solo se responde a una necesidad y derecho individual sino a la formación del cuerpo social.

A nivel organizacional, esta investigación contribuirá a que el Gerente del área de Recursos Humanos esté al tanto que una persona con alguna condición de discapacidad puede ejercer su derecho de tener oportunidad de trabajo, permitiéndole el pleno uso y despliegue de sus capacidades y potencialidades, de esta forma la empresa está cumpliendo con las normativas establecidas por la Ley del Trabajo para los Trabajadores y Trabajadoras (LOTTT) brindándole la ubicación y ambiente correcto, contribuyendo a el funcionamiento eficaz de la organización.

Por último, con la construcción de un modelo estándar de reclutamiento y selección de personas con discapacidad, las organizaciones podrán conocer los pasos que deben continuar realizando y cuales pasos deben incluir en dicho proceso, para ponerlos en práctica al momento de la captación e ingreso de personas con discapacidad.

CAPÍTULO II

MARCO TEÓRICO

1. Antecedentes de la Investigación

Con respecto al tema de investigación, sobre cómo se lleva a cabo el proceso de reclutamiento y selección para personas con discapacidad, para permitir la inserción laboral de las personas con discapacidad existen diversos estudios que guardan gran relación con el presente estudio, de los cuales se mencionan los siguientes:

En primer lugar, Castro y Betancourt (2004), realizaron un trabajo titulado “Propuesta para la creación de un programa de Capacitación Laboral para personas con Retardo Mental de Menor Compromiso Cognitivo” presentado en el Instituto Universitario AVEPANE, Trabajo Especial de Grado para Optar al Título de Técnico Superior en dicho instituto. El objetivo principal de esta tesis fue desarrollar un programa para lograr adaptar a personas con retardo mental al campo laboral, específicamente en el área de consumo masivo.

Las conclusiones presentadas en este trabajo están basadas en el logro de la capacitación de personas con retardo mental al campo laboral, a través del apoyo, seguimiento y evaluaciones recibidas por su supervisor. A su vez, se presenta 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.

Otro estudio es el realizado por Rottenberg, B. (2007), titulado “Reclutamiento y selección de personas con discapacidad en las grandes empresas del Área Metropolitana de Caracas” presentado en la Universidad Católica Andrés Bello, Trabajo Especial de Grado para Optar el Título de Industriólogo, el propósito de dicha investigación estuvo orientado a conocer los modelos de reclutamiento y selección que llevan a cabo o aplican las empresas para insertar en el mercado laboral a personas con discapacidad.

El estudio se caracterizó por ser de tipo descriptivo, documental y en especial de campo, ya que los datos fueron tomados directamente de la realidad. En vista, de que era un trabajo con diseño de campo, la técnica utilizada para recolectar la información fue una encuesta, la cual arrojó resultados que fueron analizados de manera cuantitativa.

Dicha investigación obtuvo resultados que son de gran valor para el presente estudio, ya que 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” (Rottenberg, 2007:81).

Finalmente, Páez M. y Bodington M. (2008) presentaron un trabajo de grado titulado “Mecanismos implementados por el Estado venezolano para garantizar la inserción laboral de las personas con discapacidad” para Optar al Título Magister Scientiarium en Derecho Laboral y Administración del trabajo en la Universidad del Zulia.

El estudio es de tipo documental y de acuerdo a su análisis, de carácter descriptivo. El método que utilizaron fue la observación documental y la técnica cualitativa. De acuerdo a las conclusiones más destacadas fueron la definición de discapacidad desde el punto de vista jurídico, el sistema sancionatorio preventivo de la Ley para las Personas con Discapacidad y la efectividad de los mecanismos desarrollados en el país para así lograr una eficiente inserción en el ámbito laboral de una persona discapacitada.

2. Bases Teóricas del estudio de la Discapacidad

El 9 de Diciembre de 1975 es aprobada en la Asamblea General de las Naciones Unidas la “Declaración de los Derechos de los Impedidos”, la cual se basa en que “las

personas con discapacidad gozarán de los derechos inherentes al respeto por su dignidad humana. Los discapacitados, cualquiera sea su origen, naturaleza y seriedad de su impedimento y discapacidad, tienen los mismos derechos fundamentales como sus conciudadanos de su misma edad, lo cual implica primero y sobre todo el derecho a una vida decente tan normal y plena hasta donde sea posible” (Rodríguez, Ruiz, 2001).

Esta declaración tiene presente la necesidad de prevenir de manera inmediata la incapacidad física y mental, así como ayudar a las personas con discapacidad a desarrollar sus aptitudes en las diversas actividades existentes y fomentar en la medida de lo posible su incorporación a la vida social de manera normal sin ningún prejuicio alguno.

Los derechos expresados en esta declaración se integran con lo descrito en el Convenio 159 de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) sobre la “Readaptación Profesional y el Empleo de Personas Inválidas”, donde se señala que el Estado formulará, aplicará y revisará políticas que aseguren el empleo de estas personas y prestarán los servicios que necesitan para su readaptación e inserción en la vida productiva del país.

Este convenio va de la mano con la Recomendación 168 de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), bajo el nombre de “Recomendación sobre la readaptación profesional y el empleo de personas invalidas”. La finalidad de esta recomendación es permitir que la persona con discapacidad pueda obtener y conservar un empleo adecuado y que progrese en el mismo y así se promueve la integración o la reintegración de estas personas a la sociedad.

Esta recomendación sugiere que se ponga en marcha lo antes posible la readaptación profesional, es decir, para que esto se pueda llevar a cabo los sistemas de asistencia sanitaria y aquellos organismos encargados de la readaptación médica y social deberán cooperar en este proceso.

Continuando con las diversas disposiciones legales de carácter internacional, es importante destacar que Venezuela asistió a la Conferencia Intergubernamental Iberoamericana en Cartagena, Colombia, donde se elaboró la “Declaración de Cartagena de

Indias sobre Políticas Integrales para las Personas con Discapacidad en el Área Iberoamericana”, realizada del 27 al 30 de Octubre de 1992.

Esta declaración está fundamentada en la Declaración de los Derechos de los Impedidos proclamada por las Naciones Unidas y del Convenio 159 de la Organización Internacional del Trabajo (OIT). De manera resumida, los países iberoamericanos deben formular y ejecutar políticas coherentes y globales en cooperación de las personas con discapacidad, de esta forma podrá asegurar y prevenir de manera efectiva la discapacidad y brindarles una respuesta a las necesidades de estas personas permitiéndoles vivir en un mundo con igualdad de oportunidades.

Por otro lado, el 3 de Diciembre de 1982, es emitido en las Naciones Unidas el Programa de Acción Mundial para los Impedidos, el mismo tiene como objetivo principal promover medidas eficaces para la prevención de la incapacidad, la rehabilitación y la realización de los objetivos de participación plena de las personas con discapacidad en la vida social.

Ahora bien, luego de haber mencionado y descrito las diferentes normativas a nivel internacional que ampara a la persona con discapacidad, es necesario describir las leyes existentes a nivel nacional.

En Venezuela, existen diferentes leyes que protegen a las personas discapacitadas y ordenan su integración en la vida cotidiana tanto en el ámbito social y familiar como en el laboral.

La Constitución de la República Bolivariana de Venezuela de 1999 en su artículo 81 establece que:

Toda persona con discapacidad o necesidades especiales tiene derecho al ejercicio pleno y autónomo de sus capacidades y a su integración familiar y comunitaria. El Estado, con la participación solidaria de las familias y la sociedad, le garantizará el respeto a su dignidad humana, la equiparación de oportunidades, condiciones laborales satisfactorias, y promoverá su formación, capacitación y acceso al empleo acorde con sus condiciones, de conformidad con la ley. Se les reconoce a las

personas sordas o mudas el derecho a expresarse y comunicarse a través de la lengua de señas venezolana (1999: 63).

Este artículo establece que en Venezuela, las personas discapacitadas tienen derecho a integrarse a la sociedad de acuerdo a sus capacidades y posibilidades, así como derecho al trabajo en la medida de sus posibilidades, con condiciones laborales satisfactorias. Sus familias y la sociedad deberán integrarlos y garantizar su respeto.

El artículo 87 de la misma Ley, establece que:

Toda persona tiene derecho al trabajo y el deber de trabajar. El estado garantizará la adopción de las medidas necesarias a los fines de que toda persona pueda obtener ocupación productiva, que le proporcione una existencia digna y decorosa y le garantice el pleno ejercicio de este derecho. Es fin del Estado fomentar el empleo. La ley adoptara medidas tendentes a garantizar el ejercicio de los derechos laborales de los trabajadores y trabajadoras no dependientes. La libertad de trabajo no será sometida a otras restricciones que las que la ley establezca (1999: 67).

En este artículo se entiende como todas las personas sin discriminación alguna tienen el derecho y el deber de trabajar, y el Estado deberá asegurarse de generar las condiciones necesarias para que todas las personas tengan un empleo.

Actualmente, el marco legal que trata todo lo relacionado a personas con discapacidad es la Ley para las Personas con Discapacidad, la cual fue promulgada en el 2007. Esta ley trata los derechos y garantías de las personas con discapacidad, los asuntos relacionados a la salud, educación, cultura, deporte, vivienda, transporte, aspectos económicos, participación ciudadana, trabajo y capacitación.

El artículo 28 de dicha Ley ordena a los órganos y entes de la Administración Pública Nacional, Estatal y Municipal, así como las empresas públicas, privadas o mixtas a contratar el cinco por ciento (5%) de su nómina total de personas con discapacidad permanente, de su nómina total, sean ellos ejecutivos, ejecutivas, empleados, empleadas, obreros u obreras.

El artículo 30 de la misma Ley nos habla sobre: la promoción, planificación y dirección de programas de educación, capacitación y recapitación, orientados a la inserción y reinserción laboral de personas con discapacidad, corresponde a los ministerios con competencia en materia del trabajo, educación y deportes y economía popular, con la participación del Consejo Nacional para las Personas con Discapacidad.

3. Organizaciones gubernamentales y no gubernamentales que trabajan con personas con discapacidad en Venezuela

A raíz de la promulgación de la Ley para Personas con Discapacidad, se crearon nuevos entes gubernamentales y se dieron a conocer organizaciones no gubernamentales ya existentes, que trabajaban en pro de las personas con discapacidad. A continuación se nombrarán los más relevantes.

En cuanto a los entes gubernamentales entre los más relevantes se encuentran, el Consejo Nacional para las Personas con Discapacidad (CONAPDIS) y el Programa Nacional en Salud para las Personas con Discapacidad (PASDIS).

El Consejo Nacional para las Personas con Discapacidad, fue creado en 1994 como el Consejo Nacional para la Integración de Personas Incapacitadas (CONAPI) regido por la Ley Para Personas Incapacitadas (LIPI), el 5 de enero de 2007 en la sesión extraordinaria por la Asamblea Nacional se aprueba la Ley para Personas con Discapacidad, inmediatamente el CONAPI pasa a denominarse Consejo Nacional para las Personas con Discapacidad (CONAPDIS). El Consejo Nacional para las Personas con Discapacidad es “un instituto autónomo con personalidad jurídica que tiene como finalidad, coadyuvar en la atención integral de las personas con discapacidad, así como también en la promoción de cambios culturales en relación con la discapacidad” (CONAPDIS, 2014), ente adscrito al Ministerio del Poder Popular para la Salud.

El Programa Nacional en Salud para las Personas con Discapacidad (PASDIS), forma parte de la estructura organizativa y funcional del ministerio del Poder popular para la Salud, tiene como principales funciones:

Implementar actuaciones que promuevan el funcionamiento humano, fortalecer la red de servicios para rehabilitar/habilitar personas con discapacidad, coordinar actuaciones para la igualdad de oportunidades a personas con discapacidad y finalmente fortalecer la coordinación intersectorial comunitaria para la inclusión e integración de personas con discapacidad (PASDIS, 2014).

Entre las organizaciones no gubernamentales más importantes del país, figuran Asociación Civil para el Desarrollo de la Educación Complementaria (ASODECO), Asociación de Padres y Amigos de Niños Excepcionales (AVEPANE), Fundación Paso a Paso, entre otras; las cuales brindan inclusión social y laboral de personas con discapacidad suministrando capacitación para la mejor adecuación de las personas con discapacidad a los puestos de trabajo. Es importante conocer estas organizaciones ya muchas empresas actualmente, recurren a estas para capacitar a sus trabajadores con discapacidad o bien se apoyan en ellas, como fuentes de reclutamiento de personas con discapacidad.

La Asociación Civil para el Desarrollo de la Educación Complementaria (ASODECO), se dedica a:

La formación para el trabajo y la vida adulta, a través de la investigación, creación y aplicación de programas que promuevan constantemente la calidad de vida y la autorrealización personal. Dentro de sus objetivos se encuentran: Explorar y desarrollar las potencialidades. Desarrollar habilidades laborales, académicas, sociales, deportivas, culturales. Orientar el equilibrio emocional y autoestima. Estimular la independencia para facilitar su adaptación en el proceso de inclusión social. Lograr la inclusión al campo laboral según habilidades e intereses. Asesorar a las empresas en el proceso de inclusión y seguimiento socio laboral (ASODECO, 2014).

La Fundación Paso a Paso:

Es una fundación sin fines de lucro, formada en 1991 por un grupo de padres con hijos con diversos diagnósticos y profesionales en campos afines, unidos en la búsqueda y creación de soluciones para la persona con discapacidad y su familia. Su

misión es mejorar la calidad de vida de la persona con discapacidad y su núcleo familiar informando, orientando, sensibilizando, empoderando y formando” (Paso a Paso, 2014)

Finalmente, la Asociación de Padres y Amigos de Niños Excepcionales (AVEPANE)

Es una organización privada sin fines de lucro que se dedica a la educación de personas con discapacidad intelectual a la prevención, Diagnóstico e Investigación de factores de alto riesgo de retardo mental, y al desarrollo del conocimiento en el mismo campo, incluyendo la formación de docentes a nivel universitario. La Junta Directiva es el órgano rector de las políticas de la Asociación con el apoyo de la Comunidad Educativa, y los Comités Científico, de Relaciones Públicas e Interinstitucionales, Administrativas y el Voluntariado, que trabajan por el cumplimiento de los objetivos para los cuales fue creada la Asociación (AVEPANE, 2014).

4. Evolución del Término Discapacidad.

El término discapacidad, es un término que suele abarcar deficiencias, limitaciones de las actividades así como las restricciones de la participación de aquellas personas que sufran de ella. Al hablar de deficiencias, nos referimos a problemas que suelen afectar a una estructura o función corporal; por limitaciones de la actividad son dificultades para poder llevar a cabo acciones o tareas y, finalmente las restricciones de la participación son problemas para poder participar e involucrarse en situaciones vitales.

La discapacidad es un fenómeno complejo donde se describen las características del organismo humano y las características de la sociedad en la que vive.

Se tiene constancia acerca de la gran diversidad de términos y conceptualizaciones acerca de las personas con discapacidad o acerca de aquellas personas que son percibidas y consideradas diferentes por algún motivo en especial. Dichos términos y significados son autóctonos de cada contexto sociocultural y enfoque comprensivo desde el que se justifican. La trayectoria histórica con la que cuenta el tema de la discapacidad, refleja los distintos

términos que se han empleado para definirla tanto a nivel internacional como nacional; dichos términos han sido inválido, impedido, incapacitado, discapacitado y el aceptado en la actualidad **persona con discapacidad**.

Al hablar de la palabra inválido, se refiere “a una persona que adolece de una capacidad física o mental, ya sea congénito, ya adquirido, que le impide o dificulta alguna de sus actividades” (Real Academia Española, 2004: 667).

Luego, la definición de impedido hace referencia a “aquella persona que no puede usar alguno o algunos de sus miembros, es decir, se limita la ejecución de cierta actividad rutinaria” (Páez, 2008: 18).

Posteriormente, se entiende por incapacidad “a la condición de inferioridad de capacidades o habilidades que una persona puede presentar en su vida, puede surgir desde su nacimiento; a raíz de un evento específico entre otros” (Páez, 2008: 18). En otras palabras, la incapacidad es no contar con aquellas capacidades o habilidades que se consideran dentro de las medidas normales para un ser humano.

La Organización Mundial de la Salud (OMS, 2005) define la discapacidad como:

Cualquier restricción o impedimento de la capacidad de realizar una actividad en la forma o dentro del margen que se considere normal para el ser humano. La discapacidad se caracteriza por excesos o insuficiencias en el desempeño de una actividad rutinaria normal, los cuales pueden temporales o permanentes reversibles o surgir como consecuencia directa de la deficiencia o como respuesta del propio individuo, sobre todo la psicológica, a deficiencias físicas, sensoriales o de otro tipo.

Sin embargo, en el año 2006 fue aprobado por la Organización de las Naciones Unidas (ONU) la Convención Internacional sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad, en la cual se define “a quien padezca de una o más discapacidades como persona con discapacidad, siempre colocando el prefijo “personas” a fin de hacer hincapié en sus derechos humanos y a ser tratados como a cualquier otra persona”.

La definición de este concepto en la Ley para Personas con Discapacidad artículo 6 es:

Aquellas personas que por causas congénitas o adquiridas presenten alguna disfunción o ausencia de sus capacidades de orden físico, mental, intelectual, sensorial o combinaciones de ellas; de carácter temporal, permanente o intermitente, que al interactuar con diversas barreras le impliquen desventajas que dificultan 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 (2007: 8).

De acuerdo con la Clasificación Internacional del Funcionamiento, la Discapacidad y la Salud de la Organización Mundial de la Salud,

Se reconocen como personas con discapacidad: Las sordas, las ciegas, las sordo ciegas, las que tienen disfunciones visuales, auditivas, intelectuales, motoras de cualquier tipo, alteraciones de la integración y la capacidad cognoscitiva, las de baja talla, las autistas y con cualesquiera combinaciones de algunas de las disfunciones o ausencias mencionadas, y quienes padezcan alguna enfermedad o trastorno discapacitante, científica, técnica y profesionalmente calificadas (ONU, 2006).

5. Modelos de discapacidad

Las personas que poseen algún tipo de limitación física, sensorial o intelectual, son llamadas personas con discapacidad; en algunos casos son vistas sólo como seres enfermos, incapaces de incorporarse a la sociedad y desarrollarse en los espacios educativos, laborales o familiares; se piensa comúnmente que una persona que no oye, no ve o no camina, no es capaz de integrarse a la sociedad y desarrollar sus otros sentidos hasta desenvolverse igual o mejor que una persona sin discapacidad.

A nivel teórico existen dos modelos que permiten entender con más claridad la condición de discapacidad, estos modelos son el Médico y el Social. El Modelo Médico, se enfoca en ver la discapacidad como una enfermedad, es decir, que causa una deficiencia, trauma, la cual requiere de una asistencia médica bajo un tratamiento supervisado por profesionales.

En 1970 se creó la Clasificación Internacional de Deficiencias, Discapacidades y Minusvalías (CIDDM) y fue publicada en 1980 por la Organización Mundial de la Salud como un instrumento para clasificar las enfermedades, traumatismos y otros trastornos. “Esta clasificación abrió el espacio para importantes cambios en la manera de entender la discapacidad, centrada en tres nuevos términos *deficiencias*, *discapacidades* y *minusvalías*” (Aramayo, 2005: 40). Con esto se pretendía tener algo más que una simple clasificación, “inicialmente se buscaba, una mejor descripción y evaluación de las personas con discapacidad intentando contextualizar su entorno físico y social” (Aramayo, 2005: 40).

Con esta clasificación la Organización Mundial de la Salud generó nuevas orientaciones de la política social, la planificación y la gestión tanto de gobiernos como de las diferentes organizaciones y agrupaciones formales. También contribuyó con el estudio y evaluación de los sistemas asistenciales de los países y a su vez con la formulación de las políticas de salud es posible, describir el contexto en el cual viven las personas con discapacidad.

El Modelo Médico tal como fue descrito en párrafos anteriores se centra en tres términos los cuales son deficiencia, discapacidad y minusvalía, todos estos relacionados entre sí, logrando así la comprensión de la discapacidad y minimizando la confusión terminológica.

Según este modelo, se entiende por deficiencia “como toda pérdida o anormalidad de una estructura o función psicológica, fisiológica o anatómica. Incluye situaciones innatas o adquiridas, anormalidades genéticas o consecuencias de un accidente de tránsito” (Aramayo, 2005: 43).

La discapacidad “es 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” (Aramayo, 2005: 43).

La minusvalía “es aquella que otorga un valor a la desviación de una normal estructural, funcional o de actuación, por parte del individuo o de sus semejantes. Tal valoración depende de las normas culturales de los diferentes grupos según el tiempo, lugar,

estatus u otros elementos. Lo más importante la valoración, suele hacerse en desventaja de la persona afectada” (Aramayo, 2005: 43).

Esta clasificación fue sometida a un proceso de revisión a partir de los años noventa, se le denomina Clasificación Internacional de Funcionamiento y Discapacidad, se eliminan las descripciones negativas de los términos anteriores y se destaca lo siguiente: la estructura y función del cuerpo, las actividades y la participación. Más adelante se incluyó en esta clasificación una sección de factores ambientales, tales como: productos y tecnologías, entorno natural y cambio en el entorno derivado de la actividad humana, apoyo y relaciones, actitudes y servicios, sistemas y políticas.

En el Modelo Social, la discapacidad es considerada como un problema social creado y es responsabilidad de la colectividad hacer las modificaciones necesarias del entorno para lograr la participación de la persona con discapacidad en todas las áreas de la vida cotidiana. La sociedad debe eliminar aquellas barreras para poder lograr la igualdad de oportunidades entre personas con discapacidad y personas sin discapacidad.

Este modelo surge aproximadamente en los años setenta cuando “un grupo reducido de personas con discapacidades cuestionaron las creencias acerca de que la causa de su dependencia estaba en la atención de los servicios que recibían” (Aramayo, 2005: 56). Estas personas se consideraban capaces de controlar sus propias vidas y concluyeron que la dependencia era solo el resultado de las barreras discapacitantes, creadas por un entorno para que solo vivieran cuerpos capacitados. Este grupo de personas consolidó la Unión de Impedidos Físicos contra la Segregación, en inglés Union of the Physically Impaired Against Segregation (UPIAS), este movimiento surgió en Inglaterra al final de los sesenta.

Luego de esto, “el significado de discapacidad fue radicalmente redefinido y se reconoció que tenía implicaciones fundamentales para el desarrollo de nuevas aproximaciones para los sistemas de apoyo” (Aramayo, 2005: 56).

La discusión se centró en promover los argumentos para la discapacidad desde el punto de vista social. Cuando el grupo de personas (UPIAS) inconformes con el Modelo Médico presento su percepción, esta se identificó como un Modelo Social de la discapacidad

contrastando así con el Modelo Médico ya existente. Esta Unión “traslado los límites de la discapacidad desde la visión de un problema personal a la forma como está estructurada la sociedad” (Aramayo, 2005: 57).

El planteamiento central de esta propuesta, “sugiere que quienes tienen impedimentos físicos y mentales pueden llevar estilos de vida satisfactorios y no estar solamente concentrados en la rehabilitación de las personas con discapacidad vistos de manera individual” (Aramayo, 2005: 58). “La aceptación de este modelo ha permitido reorientar la atención para que se eliminen las barreras discapacitantes sociales y personales” (Aramayo, 2005, 59).

El Modelo Social no está establecido de manera formal, es una postura filosófico social, lo que existe es una serie de planteamientos a partir de premisas comunes de diferentes autores, como lo son Oliver y Finkelstein. A su vez la Organización Mundial de la Salud, la cual es la entidad internacional promotora y responsable del Modelo Médico, no plantea la contraparte del Modelo Social, es por esto que los autores y responsables de este modelo son aquellas personas que poseen discapacidad, lideradas por agrupaciones cada vez más organizadas (Aramayo, 2005).

6. Tipos de Discapacidad

De acuerdo a las diferentes definiciones nombradas en líneas anteriores sobre la discapacidad, existen 3 tipos básicos de discapacidad según Mayor (2003)

- **Discapacidad Educativa:** Es aquella discapacidad en la que la persona por sus características particulares suele tener necesidades especiales ante las tareas de aprendizaje, las que demandan adecuaciones curriculares, a fin de garantizarle reales posibilidades de Educación.
- **Discapacidad Laboral:** Es la incapacidad para procurarse o realizar un trabajo de acuerdo a su sexo, edad, formación y capacitación, que le permita obtener una remuneración equivalente a la que le correspondería a un trabajador no discapacitado en situación análoga.

- **Discapacidad para la Integración Social:** Es aquella persona que por sus deficiencias psíquicas o mentales, físicas y/o sensoriales presentan una imperfección de su capacidad de inserción en actividades consideradas propias de la sociedad humana, de la familia, siendo muy bajas las posibilidades para realizarse material y espiritualmente en relación a una persona no discapacitada en situación análoga de edad, sexo, formación, capacitación y condición social.

De igual forma existen las siguientes deficiencias según Mayor (2003), aunque esta clasificación se encuentra en desuso por no ser la más adecuada:

- **Deficiencia Psíquica o Mental:** Es la deficiencia que presentan las personas cuyo rendimiento intelectual suele ser igual o inferior a 70 puntos de coeficiente intelectual, medidos por un test validado por la Organización Mundial de la Salud y administrado individualmente, y/o presenten trastornos en el comportamiento adaptativo, en muchos casos permanentes.
- **Deficiencia Sensorial:** Son aquellas deficiencias visuales, auditivas o de la fonación, que disminuyen a lo menos un tercio la capacidad de la persona para desarrollar actividades propias de una persona no discapacitada. Las deficiencias visuales y auditivas se ponderarán, considerando los remanentes del mejor ojo u oído corregido el defecto.
- **Deficiencia Física:** Son aquellas que producen una falla en al 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.

En el país actualmente la clasificación más utilizada y adecuada al término de discapacidad es la siguiente, dada por el Programa Nacional de Atención de Salud para las Personas con Discapacidad (PASDIS):

1. Personas con Movilidad Reducida: Se entiende por persona con movilidad reducida, aquella persona que por su condición física tiene dificultad temporal o permanente para desplazarse, personas en silla de ruedas, que utilizan bastón, u otra ayuda para desplazarse, adultos mayores, mujeres embarazadas, mujeres que trasladan coches, personas trasladando peso entre otros.

2. Personas con Discapacidad Sensorial: Son aquellos que tienen dificultades de percepción, debido a una limitación de sus capacidades sensitivas, principalmente las visuales (baja visión o Ciegos) y las auditivas. Las personas con problemas del funcionamiento auditivo son las personas que tienen hipoacusia (disminución de la audición) o sordera, por lo cual, se les dificulta expresarse tienen problemas de la comunicación. No se les debe llamar sordo mudo, pues su problema es de audición y no logran expresarse al no poder imitar los vocablos conocidos. Otras personas con problemas en la comunicación, serían aquellos que han sufrido alguna lesión que causa trastornos para hablar o entender, también se consideran aquí a las personas tartamudas.

3. Personas con Discapacidad Intelectual o Déficit Cognitivo: Son aquellas personas con retardo o disminución de la velocidad para el aprendizaje, con desorientación y algunas veces comportamientos diferentes al resto de las personas.

7. Definición de Inserción Laboral de Personas con Discapacidad

El término de inserción laboral lo podríamos definir como “una serie de actuaciones, dirigidas a la incorporación a un puesto de trabajo y al mantenimiento del mismo. El concepto de inserción laboral engloba aquellos elementos que potencian el desarrollo laboral de un individuo” (Mayor, 2003).

Sin embargo, al hablar de inserción y de integración laboral son elementos fundamentales para aquellas personas que padecen de algún tipo de discapacidad que requieran ingresar o mantenerse en el mercado laboral, convirtiéndose así un reto para las instituciones públicas, privadas y mixtas.

Día a día se incorporan al campo laboral más personas con discapacidad quienes están demostrando su capacidad de ser productivos por lo que su integración más que ser un problema es una magnífica oportunidad para integrarse a la sociedad. Ciertas empresas, evitan contratar personas con discapacidad, es por ello que la discriminación ha obligado a que se legisle a fin de que los empleadores accedan a conceder plazas para que las personas con diversidad funcional puedan trabajar, cuota que se ha establecido en un 5% de la plantilla de

trabajo en empresas e instituciones públicas que posiblemente será en aquellas que tengan más de 20 empleados, según el reglamento en discusión.

Es importante que quienes intentar trabajar son personas que han sabido superar muchas dificultades y al darles una oportunidad de laborar en un área específica de la empresa tienden a aprovecharla. De esta manera se contribuye de forma esencial a la integración social, así como a la autoestima, la autodeterminación, autosuficiencia e independencia de la persona con discapacidad.

8. Proceso de reclutamiento y selección

Chiavenato, nos define el término de administración de recursos humanos como “un conjunto de prácticas de recursos humanos. Es la forma en que la organización maneja sus actividades de reclutamiento, selección, formación, remuneración, prestaciones, comunicación, higiene y seguridad en el trabajo” (2009: 39).

El proceso de reclutamiento y selección no solo forma parte del área de Recursos Humanos sino que además, son los procesos primarios y que le darán inicio a todo ese ciclo. Muchos son los autores que han estudiado y conceptualizado los procesos de reclutamiento y selección. Pero pocos hablan de su surgimiento como procesos y evolución a través del tiempo. Zayas es uno de estos autores, que menciona las etapas claves a lo largo de la historia de los procesos de reclutamiento y selección.

Al valorar la historia de la selección de personal, se pueden distinguir las etapas que contribuyen al surgimiento y desarrollo como un proceso. La prehistoria de selección de personal, la Revolución Industrial, el surgimiento de la Administración y la Psicología como disciplinas científicas, la Primera y Segunda Guerras Mundiales, el desarrollo de la Psicología, el auge de los movimientos sociales en la década de los años 70 y el análisis crítico de la psicología, los cambios en la Gestión Recursos Humanos y la entrada de las competencias que son momentos cualitativos que abarcan la historia de la selección de personal (Zayas, 2010:100).

A través de todas estas etapas los procesos de reclutamiento y selección fueron evolucionando y perfeccionándose hasta conformar lo que son hoy en día.

Según Gómez-Mejía (2001), el proceso de contratación está compuesto por los procesos de reclutamiento, selección y socialización.

El proceso de reclutamiento:

Es el proceso por el que se genera un grupo de candidatos cualificados para un determinado puesto. La empresa debe anunciar la disponibilidad de puestos en el mercado y atraer a candidatos cualificados que soliciten el puesto. La empresa puede buscar candidatos dentro de la organización, fuera de ella o hacer ambas cosas. (Gómez-Mejía, 2001:120).

Para Chiavenato (2009), “en el proceso de reclutamiento la organización atrae a candidatos al mercado de recursos humanos para abastecer su proceso de selección. El reclutamiento es un conjunto de actividades diseñadas para atraer candidatos calificados a la organización”. Lo más importante del proceso es que atraiga candidatos para que sean seleccionados.

Dependiendo de su aplicación, el reclutamiento es interno o externo.

El reclutamiento interno actúa en los candidatos que trabajan dentro de la organización para promoverlos o transferirlos a otras actividades que estén vacantes. El reclutamiento externo actúa en los candidatos que están fuera de la organización, para someterlos a su proceso de selección de personal. (Chiavenato, 2009).

Ambos reclutamientos tienen ventajas y desventajas y se pueden realizar conjuntamente. Pero todo depende de lo que busque la organización al momento de realizar el reclutamiento.

Las principales técnicas o fuentes del reclutamiento externo son (Chiavenato, 2009):

- Anuncios en diarios y revistas especializadas.
- Agencias de reclutamiento.
- Contactos con escuelas, universidades y agrupaciones.
- Carteles o anuncios en lugares visibles.

- Presentación de candidatos por indicación de trabajadores.
- Consulta a los archivos de candidatos.
- Reclutamiento virtual
- Banco de datos de candidatos.

Estas técnicas de pueden utilizar simultáneamente y dependerá de la organización y de la búsqueda que esté realizando.

Luego de haber finalizado el proceso de reclutamiento prosigue el proceso de selección. La selección es el proceso por el que se toma la decisión de “contratar” o “no contratar” a cada uno de los candidatos de un puesto. El proceso normalmente requiere determinar las características necesarias para realizar con éxito el trabajo y, a continuación, valorar a cada candidato en función de esas características. Las características necesarias para el desempeño eficaz del puesto dependen del análisis del trabajo. (Gómez-Mejía, 2001)

Es importante señalar también que, “los sistemas de selección no existen aislados de su entorno, sino que están condicionados por los distintos factores económicos, políticos, sociales del medio donde se desarrollan, los que determinan la filosofía y los enfoques teórico-metodológicos que se les darán” (Zayas, 2010:152).

Para Chiavenato (2009: 137), la selección “es el proceso que utiliza una organización para escoger, entre una lista de candidatos, a la persona que mejor cumple con los criterios de selección para el puesto disponible dadas las condiciones actuales del mercado”.

El punto de partida para el proceso de selección de personal es la obtención de información significativa sobre las competencias deseadas. Es decir la descripción y análisis de puesto. Luego los gerentes deben recolectar toda la información y comportamientos relacionados al puesto de trabajo. Una vez realizados estos procesos, se realiza la solicitud de personal emitida por el gerente del área para poder escoger mediante diferentes técnicas a la persona que ocupará la vacante.

Las técnicas de selección según Chiavenato (2009), son las siguientes:

- Entrevista de selección: “es un proceso de comunicación entre dos o más personas que interactúan y en el que una de las partes le interesa conocer lo mejor de la otra” (Chiavenato, 2009: 149).
- Pruebas de conocimientos o capacidades: “son instrumentos para evaluar el nivel de conocimientos generales y específicos de los candidatos que exige el puesto a cubrir. Buscan medir el grado de conocimientos profesionales o técnicas, el grado de capacidad o habilidad para ciertas tareas” (Chiavenato, 2009: 154).
- Pruebas psicológicas: “se utilizan como medida del desempeño, se basan en muestras estadísticas para la comparación y se aplican en condiciones estandarizadas” (Chiavenato, 2009: 155).
- Pruebas de personalidad: “son específicas cuando investigan determinados rasgos o aspectos de la personalidad. Dado el costo de su aplicación e interpretación, las pruebas y los inventarios de personalidad se aplican en casos especiales o cuando el puesto lo justifica” (Chiavenato, 2009: 160).
- Técnicas de simulación: “estas técnicas dejan de un lado el trato individual y aislado, para concentrarse en el trato de grupos, y sustituyen el método verbal o de ejecución por la acción social” (Chiavenato, 2009: 160).

En la actualidad son muchos los autores que describen los procesos de reclutamiento y selección, como los mencionados en líneas anteriores que poseen cada uno modelos y teorías acerca de estos procesos, las diferencias no son notorias entre unos y otros, ya que los procesos siguen el mismo patrón. Para los efectos de esta investigación se tomará en cuenta el modelo teórico establecido por Martha Alles, definido en veinte (20) pasos.

Según Alles, (2006) la efectividad del proceso de reclutamiento y selección consiste en que sea sencillo y corto, abarcando los requisitos establecidos por la organización, los cuales son contratar a la persona o al individuo indicado en el momento indicado y con el salario correspondiente, esta tarea no es sencilla, por esto es necesario que el proceso de

reclutamiento y selección este estructurado de manera correcta y responda a las necesidades exactas de cada organización.

Este proceso consta de veinte (20) pasos (Alles, 2006: 173):

Paso 1. Necesidad de cubrir una posición y decisión de hacerlo. Depende de la línea o cliente interno.

Paso 2. Solicitud de empleado o solicitud de personal. Se origina en la línea o cliente interno que demanda la posición a cubrir.

Paso 3. Revisión de la descripción del puesto. Si la empresa lo tiene previamente definido, se deberá partir de este documento, revisarlo con el cliente interno y tomar notas complementarias en el paso siguiente.

Paso 4. Recolectar información sobre el perfil del puesto. Realizar un análisis del cargo a cubrir.

Paso 5. Análisis del personal que integra hoy a la organización, para determinar si existe algún posible candidato interno para la posición.

Paso 6. Decisión sobre realizar la búsqueda interna o no. Para el reclutamiento interno se puede implementar *job posting* o autopostulación.

Paso 7. Definición de las fuentes de reclutamiento externo. Anuncios, bases de datos, contactos, consultoras. Puede darse el caso de un reclutamiento combinado, interno y externo.

Paso 8. Recepción de candidaturas o postulaciones.

Paso 9. Primera revisión de antecedentes. Implica lecturas de curriculum vitae (CV) o aplicación de filtros en el caso de búsquedas a través de internet. En este paso deben considerarse todos los instrumentos que sean factibles aplicar en esta instancia, lo que dependerá de cada caso en particular.

Paso 10. Entrevistas (una sola o varias rondas). Lo usual son dos rondas de entrevistas donde se le presenta al postulante el puesto que se desea cubrir, análisis y evaluación de la

historia laboral del postulante para determinar si sus conocimientos y competencias se relacionan con el perfil buscado y finalmente analizar las motivaciones de la persona entrevistada en relación a la búsqueda.

Paso 11. Evaluaciones específicas y psicológicas. Las evaluaciones técnicas específicas no se realizan en todos los casos, muchas veces se hacen preguntas en el transcurso de alguna entrevista para despejar aspectos relacionados con conocimientos. Las evaluaciones psicológicas tienen como propósito evaluar actitudes, personalidad y potencial de desarrollo entre otros aspectos.

Paso 12. Formación de candidaturas. Del análisis de la información recolectada en los pasos previos se debe identificar a los mejores postulantes para la posición requerida, considerando los aspectos económicos del puesto a cubrir y las pretensiones de los postulantes.

Paso 13. Confección de informes sobre finalistas. La información debe ser completa y al mismo tiempo debe presentarse de manera que interese al cliente interno generando expectativas razonables sobre los finalistas elegidos.

Paso 14. Presentación de finalistas al cliente interno. Apoyo en la coordinación de las entrevistas, ofreciendo ayuda en aquello que el cliente interno pueda necesitar.

Paso 15. Selección del finalista por parte del cliente interno. Asesorar al cliente interno en el momento en que deba tomar la decisión. Estar siempre atentos al grado de satisfacción del cliente interno.

Paso 16. Negociación de la oferta de empleo. Puede realizarla el futuro jefe o el área de recursos humanos; cada organización fijará una política al respecto.

Paso 17. Presentación de la oferta por escrito. No es de uso frecuente, sin embargo, es una buena práctica a utilizar. Las organizaciones que la realizan lo hacen a todos los niveles.

Paso 18. Comunicación a los postulantes que quedaron fuera del proceso de selección. Se sugiere realizar este paso una vez que la persona seleccionada a ingresado a la organización.

Paso 19. Proceso de admisión. Se realizan los trámites de ingreso, que incluye exámenes médicos, ambientales (estudios de tipo social realizados por un profesional en la materia); referencias financieras y judiciales.

Paso 20. Inducción. Depende de cada empresa y del cargo por el que opta el aspirante. Los métodos frecuentemente utilizados son: una carpeta, un curso, un video y un cd. Los cuales deben contener información sobre la empresa sobre: la visión y misión; organigrama; operaciones (productos, volúmenes, cifras en general); aspectos geográficos, aspectos mundiales si es una corporación; políticas, normas internas, beneficios, sistemas; comunicaciones, costumbres de las compañías (horarios, feriados especiales, etc.)

Este modelo teórico puede variar dependiendo de cada organización y de sus necesidades específicas, en cuanto al número de pasos que realizan. Lo importante es la estructura, que cumplan con todos los pasos necesarios y el orden que deben tener en la ejecución del proceso.

CAPÍTULO III

MARCO METODOLÓGICO

El marco metodológico, se refiere “Al conjunto de procedimientos lógicos, tecno-operacionales implícitos en todo proceso de investigación, con el objetivo de ponerlos de manifiesto y sistematizarlos; para permitir descubrir y analizar los supuestos del estudio y de reconstruir los datos, a partir de los conceptos teóricos convencionalmente operacionalizados” (Balestrini, 2006:125).

A partir del marco metodológico se presentarán los métodos, técnicas y procesos (tipo de estudio, diseño de la investigación, población y muestra entre otros) que permitirán el desarrollo de la investigación y así obtener la información requerida para dar respuesta al problema planteado.

Tipo de estudio

El primer aspecto en abordar dentro del marco metodológico consiste en el tipo de estudio que se efectuará. Autores como Selltiz, Jahoda, Deutsch y Cook, (1965); y Babbie, (1979) clasifican los tipos de investigación en tres tipos, como lo son: exploratorios, descriptivos y explicativos. Es por ello, que la presente investigación está caracterizada por ser de tipo descriptivo.

Un estudio descriptivo “es aquel que busca especificar las propiedades importantes de personas, grupos, comunidades o cualquier otro fenómeno que sea sometido a análisis” (Danke citado por Hernández, Fernández y Baptista (1998:60)). Es decir, los estudios

descriptivos nos ayudan a analizar cómo es y cómo se presenta un estudio y todos los componentes al respecto.

Tal como se señaló en el primer párrafo, esta investigación es definida descriptiva, debido a que se pretende ampliar la visión del objeto de estudio, caracterizándolo y describiéndolo con una mayor precisión, dado que la inserción de la persona con discapacidad en el área laboral es un fenómeno que no ha sido lo suficientemente estudiado aún cuando existen otros estudios acerca de este tema pero presentados bajo enfoques diferentes.

Diseño de la investigación

Un diseño de investigación se define como el plan global de investigación que integra de un modo coherente y adecuadamente correcto técnicas de recogida de datos a utilizar, análisis previstos y objetivos” según Martín citado por Balestrini, (2006:134).

Cabe destacar que no existe un solo tipo de diseño a utilizar en las investigaciones, usualmente están compuestas por varios modelos los cuales deben estar alineados con los objetivos del estudio. Es por ello, que el diseño de esta investigación se especializa por ser de tres tipos: de campo, no experimental y transversal descriptivo.

Al hablar de un estudio de campo, nos referimos a los datos y la información que serán tomados directamente de la realidad, donde ocurren los hechos, convirtiéndose en datos de manera primaria. Es decir, visitando las empresas elegidas para llevar a cabo la investigación quienes nos darán la información del fenómeno.

Dentro de los diseños de campo, se encuentra otra clasificación denominada diseños no experimentales, donde se ubican los diseños transversales descriptivos. Los diseños transversales descriptivos “son aquellos que tienen como objetivo indagar la incidencia y los valores en que se manifiestan una o más variables” (Hernández, Fernández y Baptista, 1998: 193).

En este caso, se pretende realizar una descripción comparativa entre varias empresas del sector Metropolitano de Caracas acerca de su proceso de reclutamiento y selección de

personas con discapacidad y el modelo de reclutamiento y selección definido por Martha Alles. Este es un estudio que se caracteriza por ser no experimental, transversal y descriptivo.

Población, Muestra y Unidad de Análisis

Por población se entiende “un conjunto finito o infinito de personas, casos o elementos que presentan características comunes” según Gabaldon citado por Balestrini, (2006: 137).

La población del siguiente estudio se caracteriza por las empresas del Área Metropolitana de Caracas de diferentes sectores económicos, las cuales tengan en su nómina actual, trabajadores con discapacidad y les hayan realizado el proceso de reclutamiento y selección. La N poblacional es desconocida, ya que no hay posibilidad de saber el número de empresas del Área Metropolitana de Caracas que tengan actualmente trabajadores con discapacidad y que a estos se les haya realizado el proceso de reclutamiento y selección.

Debido a que la N poblacional es desconocida, se seleccionó como muestra, quince (15) empresas de diferentes sectores del Área Metropolitana de Caracas. Se realizó un muestreo estratégico por conveniencia el cual responde a “una modalidad de muestreo no probabilístico, en el que la selección de las unidades muestrales, responde a criterios subjetivos, acordes con los objetivos de la investigación” (Cea, 1998: 200).

Los criterios subjetivos que se tomarán en cuenta para la selección de las empresas son los siguientes: accesibilidad a las empresas, con respecto a la información que se desee obtener; que realicen el proceso de reclutamiento selección de personas con discapacidad desde hace algún tiempo y por último el acercamiento a las empresas, es decir serán de fácil acceso por poseer el contacto adecuado dentro de dichas empresas.

Por último la unidad de análisis a estudiar, fueron las personas encargadas de realizar el proceso de reclutamiento y selección de personas con discapacidad (Gerentes de Recursos Humanos, Supervisores o Analistas de cada una de las empresas). Quienes conocen y suministrarán la información, a cerca del proceso de reclutamiento y selección de personas con discapacidad.

Definición Conceptual y Operacionalización de Variables

La siguiente operacionalización se realizó con la variable proceso de reclutamiento y selección, según la autora Martha Alles. Para así poder estudiar y comparar el modelo de “20 pasos para un proceso de selección exitoso” de dicha autora, en las empresas que realizan reclutamiento y selección de personas con discapacidad y tienen empleados actualmente con discapacidad.

Definición Conceptual

Variable: Proceso de reclutamiento y selección.

Allles, define los procesos de reclutamiento y selección como:

Reclutamiento: “es el proceso de identificar y atraer a un grupo de candidatos, de los cuales más tarde se seleccionará a alguno que recibirá la oferta de empleo” (Allles, 2006: 101).

Selección: “como su nombre lo indica, es el proceso de selección o elección de una persona en particular, en función de criterios preestablecidos” (Allles, 2006: 102).

En estos procesos, “un aspecto fundamental es la confección de un plan referido al proceso completo de selección. Para ello será esencial la correcta identificación de los pasos a seguir” (Allles, 2006: 170). Una vez identificados los pasos, se deben definir los plazos de tiempo para su ejecución, Alles recomienda tomar un adecuado margen, ni excesivo para que la empresa ni los candidatos sientan que hay desinterés o ineficiencia, ni demasiado estrecho para evitar el riesgo que los plazos no sean cumplidos. En otras palabras, el proceso de reclutamiento y selección debe ser definido con antelación, para que pueda ser efectivo para la organización y los candidatos.

Dimensión: Características del proceso de reclutamiento y selección.

Allles ha identificado 20 pasos necesarios con el fin de que el proceso de reclutamiento y selección sea exitoso y efectivo.

Para Alles, “el éxito o efectividad de estos procesos depende de que incluya el menor número posible de pasos, y se recomienda simplificar al máximo las operaciones por realizar

cuando se trata de proveer de nuevos profesionales a las áreas que componen la organización” (Alles, 2006: 174).

Subdimensión: Capacidad de respuesta

“La capacidad de respuesta de un sistema cualquiera es su probabilidad media de producir, frente a una demanda, una respuesta de calidad, dentro de un margen de tiempo establecido” (Eumed.net Enciclopedia Virtual, 2014).

A los efectos de este estudio, capacidad de respuesta en el proceso de reclutamiento y selección se refiere a: “el tiempo que le toma al departamento de Recursos Humanos responder ante una solicitud del proceso de reclutamiento y selección” Las autoras (2014).

Subdimensión: Complejidad

“Nivel de dificultad de un proceso específico” (Real Academia Española, 2004).

A los efectos de este estudio, complejidad en el proceso de reclutamiento y selección se refiere a: “forma de realizar el proceso de reclutamiento y selección por las empresas, entendiendo como un proceso complejo, aquel que no posee todos los pasos necesarios y no está estructurado; y entendiendo como sencillo aquel que, contiene todos los pasos necesarios para el reclutamiento y selección de personas con discapacidad, a su vez se encuentra estructurado y ya ha sido llevado a cabo por la organización” Las autoras (2014).

Operacionalización de Variable

La operacionalización es el proceso de transformar un concepto abstracto en una medición concreta, es decir, del concepto al indicador. Se trata de definir las variables implicadas en el estudio y describir las diferentes dimensiones por las cuales están compuestas.

La operacionalización, es un medio para asegurar que las variables a estudiar puedan ser medidas y evaluadas. Se entiende por variable “aspecto o dimensión de un objeto, o una propiedad de estos aspectos o dimensiones que adquiere distintos valores y por lo tanto varía” (Balestrini, 2006)

Tabla 1.

Operacionalización de Variable.

VARIABLE	DIMENSIÓN	SUBDIMEN- SIONES	INDICADORES	ITEMS
<p>Proceso de reclutamiento y selección</p>	<p>Características del proceso de reclutamiento y selección</p>	<p>Capacidad de respuesta</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Tiempo que le toma a la organización solicitar un empleado con discapacidad y cubrir una posición. 	<p>2</p>
			<ul style="list-style-type: none"> • Tiempo que demora la revisión del perfil de cargo. 	<p>5, 6</p>
			<ul style="list-style-type: none"> • Tiempo tomado por la organización para la planificación de la entrevista. 	<p>12</p>
			<ul style="list-style-type: none"> • Tiempo que demora el departamento solicitante en elegir al candidato. 	<p>14</p>
			<ul style="list-style-type: none"> • Tiempo que dura el candidato elegido en el proceso de ingreso. 	<p>15</p>
			<ul style="list-style-type: none"> • Tiempo que se toma la organización para realizar la inducción de las personas con discapacidad. 	<p>16</p>

Proceso de reclutamiento y selección	Características del proceso de reclutamiento y selección	Nivel de complejidad	<ul style="list-style-type: none"> • Verificación y revisión del perfil de cargo para empleados con discapacidad. 	4
			<ul style="list-style-type: none"> • Búsqueda interna del personal con discapacidad que forma parte de la organización. 	7
			<ul style="list-style-type: none"> • Fuentes de reclutamiento externo para personas con discapacidad. 	8, 9
			<ul style="list-style-type: none"> • Modalidades de recepción de candidaturas de personas con discapacidad. 	10
			<ul style="list-style-type: none"> • Modalidad de la entrevista que se realiza a personas con discapacidad. 	11
			<ul style="list-style-type: none"> • Evaluaciones específicas y psicológicas aplicadas a los candidatos con discapacidad. 	13
			<ul style="list-style-type: none"> • Métodos utilizados en el proceso de inducción de las personas con discapacidad. 	17

Técnicas de Recolección de Información

Luego de haber escogido el sujeto de la investigación, se debe proceder a recolectar los datos pertinentes para la investigación. Esta etapa consta de tres actividades fundamentales según Hernández, Fernández y Baptista (1998) seleccionar o diseñar un instrumento de medición válido y confiable, aplicar este instrumento y preparar las mediciones obtenidas para que sean analizadas correctamente.

En la presente investigación se utilizó una técnica de recolección de datos: la encuesta, la cual consiste en “un conjunto de preguntas respecto a una o más variables a medir” (Hernández, Fernández y Baptista 1998: 321). Se aplicó un cuestionario, a las personas encargadas de realizar el proceso de reclutamiento y selección de personas con discapacidad (Gerentes de Recursos Humanos, Supervisores, Coordinadores o Analistas de cada una de las empresas), el mismo estuvo compuesto por preguntas cerradas con el propósito de tener acceso a aquella información que se desconociera.

El cuestionario utilizado en este estudio fue elaborado por las autoras y estuvo basado en la operacionalización realizada de la variable reclutamiento y selección según Alles (2006). El mismo estuvo estructurado por dos preguntas demográficas y quince preguntas cerradas relacionadas con los indicadores. Dicho cuestionario fue revisado por dos expertos en metodología y un experto en el área de reclutamiento y selección, sus críticas y recomendaciones fueron tomadas en cuenta para la modificación del instrumento y finalmente su aplicación al objeto de estudio. El cuestionario utilizado para este estudio se encuentra en el Anexo A del último apartado.

Con este método se procedió a la descripción y comparación de los procesos de reclutamiento y selección de personas con discapacidad de las empresas de la muestra, con el modelo teórico establecido por Martha Alles de reclutamiento y selección.

Viabilidad del Estudio

Un aspecto a considerar es la viabilidad o factibilidad de estudio. Hay que tomar en cuenta la disponibilidad de recursos financieros, humanos y materiales que determinaran en última instancia los alcances de la investigación.

En este punto pretendemos darle respuesta a las preguntas: ¿Qué recursos se necesitan y su disposición?, ¿Qué tiempo tomará realizarla? y finalmente ¿Qué tan factible es la realización del estudio presentado en las páginas anteriores? Con respecto a los recursos humanos no se necesita un número grande, ni numeroso de personas. Con dos personas será suficiente para llevar la investigación de campo, es decir para la ejecución y para realizar la recolección de información, analizarla y llegar a conclusiones.

Los recursos económicos requeridos no fueron altos, por el contrario fue una investigación de bajo costo, los recursos financieros invertidos fueron utilizados en movilización, implementos como hojas, impresiones, encuadernación y algún otro gasto que surja en el transcurso del proceso de investigación.

La información necesitada para este estudio; con respecto a la teórica (libros, tesis, manuales, etc.) es de fácil acceso, se encuentran en las bibliotecas y librerías ya que son temas bastante estudiados por separado. En cuanto a la información que se recolecto de las empresas, por ser solo quince empresas de diversos sectores económicos con las que se trabajarán y al no ser información delicada, ni clasificada fue de fácil acceso, teniendo los contactos indicados dentro de las organizaciones que estuvieron dispuestos a proporcionarla y que tengan avance en el tema.

Partiendo de lo anteriormente expuesto, se puede concluir que es un trabajo de investigación factible y posible de llevar a cabo ya que los recursos necesarios no son extraordinarios, ni fuera de lo común de lo que se necesitaría para cualquier otro trabajo de investigación y el tiempo en el cual se planea llevarlo a cabo está acorde con las exigencias de la Escuela de Ciencias Sociales y del tipo de investigación que se pide.

Consideraciones Éticas

Para la elaboración del presente estudio, se llevaron a cabo las consideraciones éticas que rigen cualquier trabajo escrito de investigación. Con respecto a las consultas correspondientes al área de reclutamiento y selección, tales como investigaciones, trabajos, tesis e información existente, se utilizaron solo como guía y fuente de documentación para contextualizar el tema de estudio propuesto, es por esto, que se puede asegurar que en ningún momento se llevó a cabo plagio de los descubrimientos de otros autores. Por lo que las citas textuales han sido presentadas con sus respectivas fuentes de origen.

De la misma forma, la información que se obtuvo de las empresas, así como la que se recolectó, se hizo sobre la base de la confidencialidad indicando desde un principio que la información suministrada sería para fines académicos.

CAPÍTULO IV

ANÁLISIS DE LOS RESULTADOS

En este capítulo, se presentan los resultados obtenidos del cuestionario aplicado a quince (15) empresas de diferentes sectores del Área Metropolitana de Caracas. Los siguientes resultados derivan del cuestionario elaborado acerca del Proceso de Reclutamiento y Selección de personas con discapacidad, aplicado a los gerentes y personas encargadas en cada empresa de dicho proceso. Dándole respuesta de esta manera, a los indicadores que se plantearon en la operacionalización del estudio.

Según Selltiz citado por Balestrini, (2006: 137), “el propósito del análisis es resumir las observaciones llevadas a cabo de forma tal que proporcionen respuestas a las interrogantes de investigación”. Esto es lo que se pretende en el presente apartado, con los resultados obtenidos del estudio llevado a cabo.

Los resultados se presentan distribuciones de frecuencias relativas y absolutas en formas de tabla, obtenidas para cada pregunta, en forma de gráficos de columna y gráficos circulares.

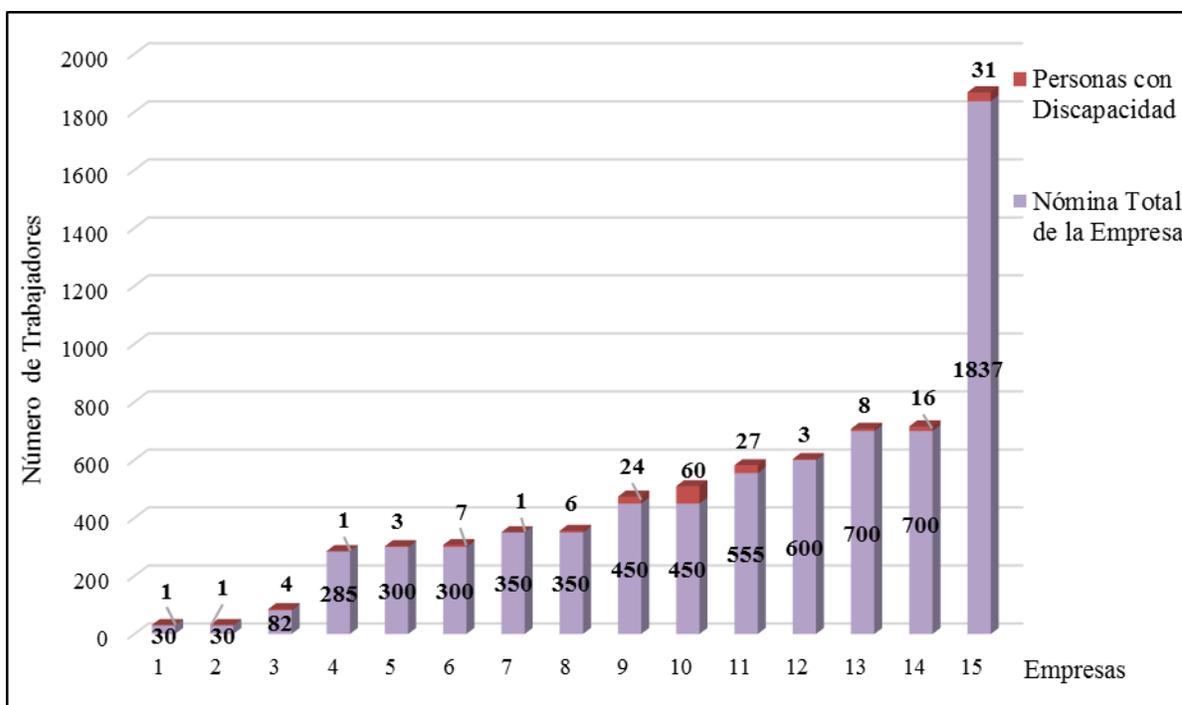


Gráfico 1. Número total de trabajadores y número de trabajadores con discapacidad de cada empresa.

En el siguiente gráfico, se presentan las 15 empresas de la muestra representadas cada una, en una columna que refleja la cantidad de trabajadores que labora en cada organización y en la parte superior la cantidad de trabajadores con discapacidad que forman parte de esta actualmente. En este gráfico se puede apreciar la variedad de empresas que se tomaron en cuenta para la muestra, ya que el número de trabajadores de las organizaciones varía de 30 en pequeñas empresas hasta 1.837 en grandes empresas, número que posee la empresa más grande del estudio.

Tabla 2.

Empresas de la muestra que cumplen con el 5% de personas con discapacidad.

Opción	Frecuencia Absoluta	Frecuencia Relativa
SI	6	40%
NO	9	60%
TOTAL	15	100%

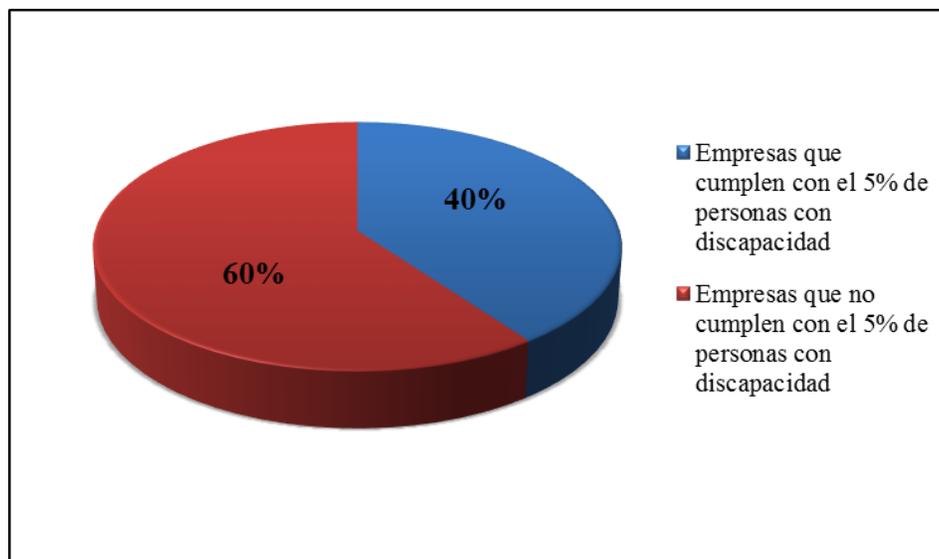


Gráfico 2. Empresas de la muestra que cumplen con el 5% de personas con discapacidad.

A continuación, con los datos obtenidos acerca del número de trabajadores y trabajadores con discapacidad que laboran en cada una de las empresas de la muestra, se realizó el cálculo de cuantas empresas cumplen con la Ley, de acuerdo al 5% de personas con discapacidad que deben tener en base a su nómina total. El 60%, lo que equivale a 9 empresas de la muestra no cumple con este requisito, mientras que el 40% equivalente a 6 empresas, cumple con las exigencias de la Ley

Tabla 3.

Tiempo que le toma regularmente a la organización solicitar y cubrir una posición para una persona con discapacidad.

Tiempo	Frecuencia Absoluta	Frecuencia Relativa
2 semanas	2	13,33%
4 semanas	7	46,67%
8 semanas	4	26,67%
12 semanas	2	13,33%
TOTAL	15	100%

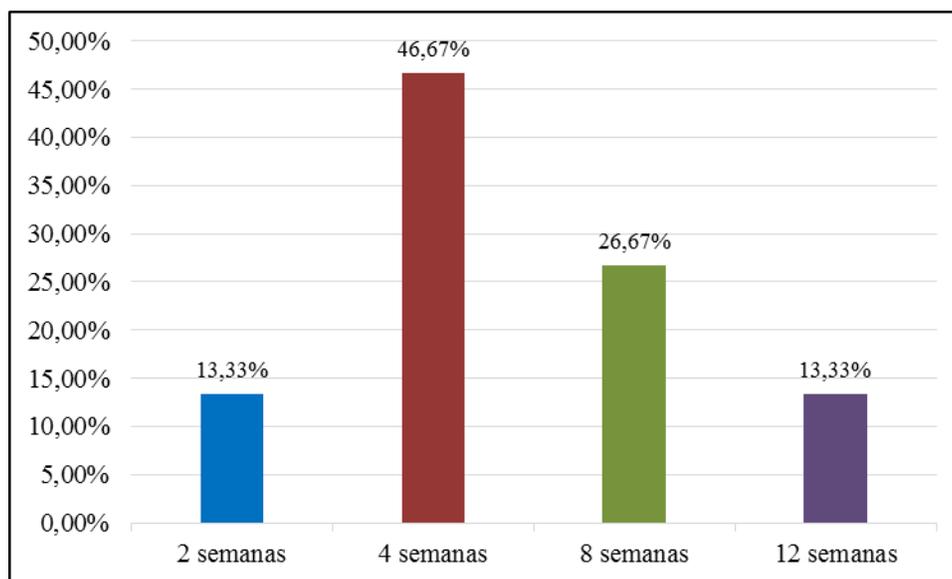


Gráfico 3. Tiempo que le toma regularmente a la organización solicitar y cubrir una posición para una persona con discapacidad.

En el siguiente gráfico, se puede observar que el tiempo que le toma a las organizaciones solicitar y cubrir una vacante para una persona con discapacidad puede variar entre 2 y 12 semanas. El 46,67% de las empresas, es decir la mayoría, le toma un tiempo de 4 semanas, al 26,67% le toma 8 semanas, duplicando así el tiempo. Solo un 13,33% realiza el proceso en tan solo 2 semanas y otro 13,33% realiza el proceso en un tiempo de 12 semanas. El tiempo que le toma al 73,34% de las empresas realizar el proceso de reclutamiento y selección varía entre 4 y 8 semanas.

Tabla 4.

Existencia de perfiles de cargo creados para personas con discapacidad en la organización

Opción	Frecuencia Absoluta	Frecuencia Relativa
SI	6	40%
NO	9	60%
TOTAL	15	100%

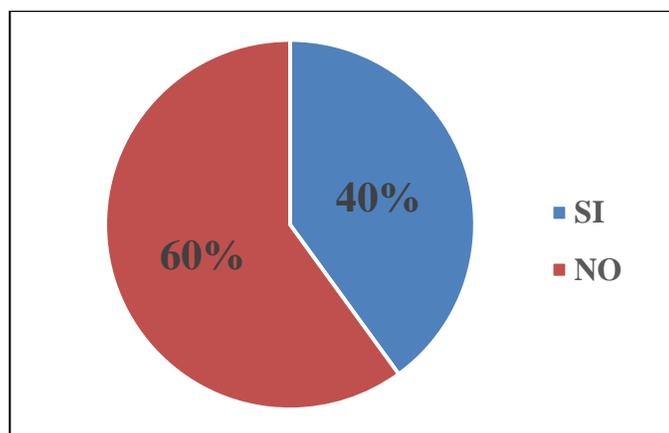


Gráfico 4. Existencia de perfiles de cargo creados para personas con discapacidad en la organización.

Al consultar a las empresas acerca de la existencia de perfiles de cargo creados con anterioridad para personas con discapacidad, el 60% es decir la mayoría, respondió que “No” y un 40% que “Sí”. Esto quiere decir, que la mayoría de las empresas al insertar personas con discapacidad en la organización, ajustan los perfiles de cargo ya existentes, pero no realizan la búsqueda exacta para un cargo o una vacante en específico que pueda ocupar una persona con discapacidad. Sino por el contrario, ajustan el perfil de cargo durante el proceso.

Tabla 5.

Tiempo que toma la revisión del perfil de cargo de personas con discapacidad.

Tiempo	Frecuencia Absoluta	Frecuencia Relativa
No Aplica	8	53,33%
1 semana	4	26,67%
2 semanas	3	20,00%
TOTAL	15	100%

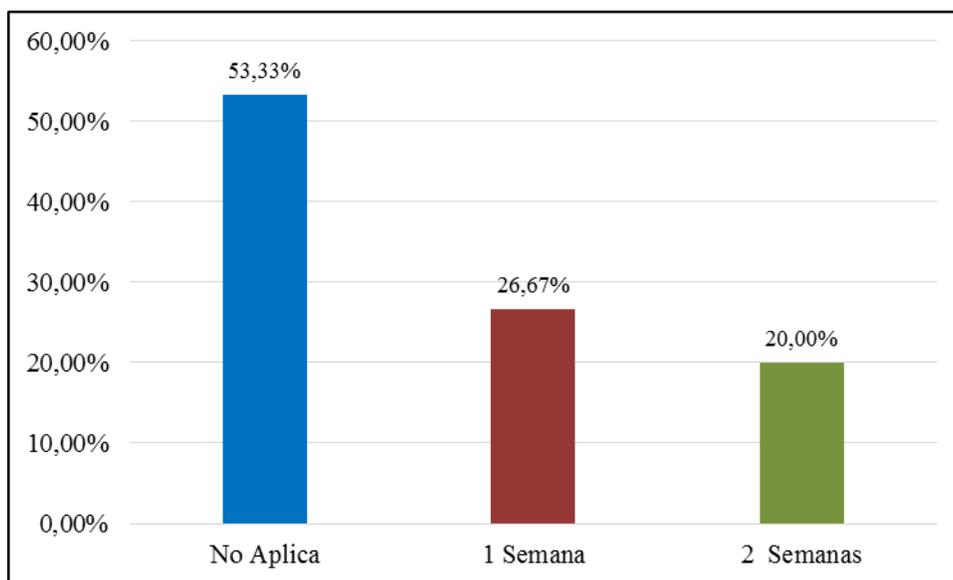


Gráfico 5. Tiempo que toma la revisión del perfil de cargo de personas con discapacidad.

Al preguntar acerca del tiempo que toma la revisión del perfil de cargo de personas con discapacidad, un 53,33 % expresó que “No aplica”, es decir que este paso no se realiza en la mayoría de las empresas. Un 26,67% indicó que le toma 1 semana y al 20%, le lleva 2 semanas. Es importante mencionar que la revisión del perfil de cargo, es la que va a permitir al reclutador conocer si la persona con discapacidad es apta para la vacante, o si por el contrario se tienen que realizar modificaciones acordes a las características de la personas con discapacidad. El no realizar revisión del perfil de cargo puede deberse, como lo indica el punto anterior, a que no poseen los perfiles de cargo definidos para las personas con discapacidad y por esto no pueden realizar la revisión.

Tabla 6.

Tiempo que toma la modificación del perfil de cargo de personas con discapacidad.

Tiempo	Frecuencia Absoluta	Frecuencia Relativa
No Aplica	5	33,33%
1 semana	5	33,33%
2 semanas	5	33,33%
TOTAL	15	100%

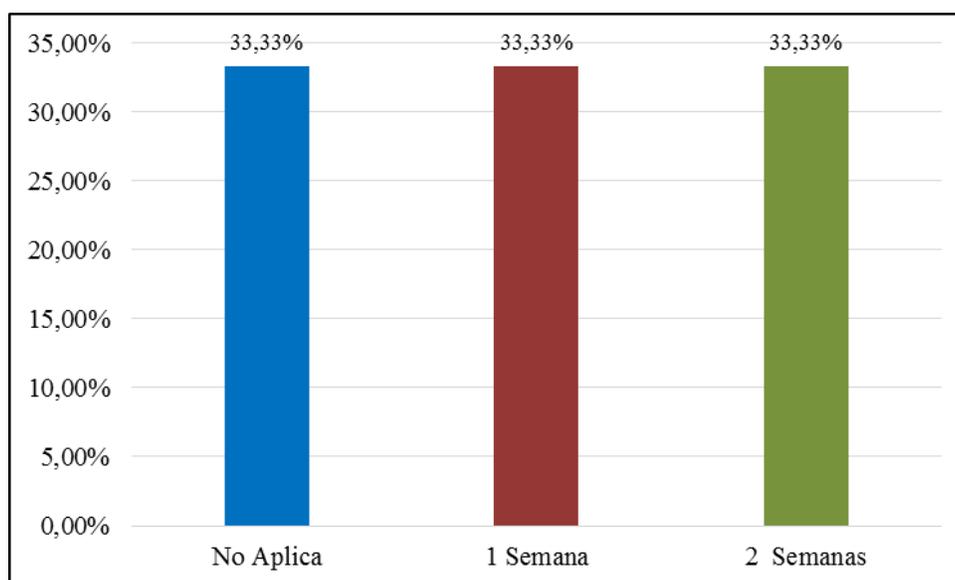


Gráfico 6. Tiempo que toma la modificación del perfil de cargo de personas con discapacidad.

Respecto al tiempo que toma la modificación del perfil de cargo de personas con discapacidad, un 33,33% de las empresas estudiadas escogió la opción de “No aplica”, lo que quiere decir que las empresas no realizan modificaciones o ajustes de los perfiles de cargo para las personas con discapacidad, es decir las personas con discapacidad al entrar en la organización ocupan alguna vacante disponible la cual no necesita ajuste o modificación del perfil de cargo. Las otras dos partes de la muestra están divididas en partes iguales en 1 semana y 2 semanas, es decir un 33,33% indicó que la modificación les toma un tiempo de 1

semana y al otro 33,33% le toma 2 semanas. Es decir al 66,66% de las empresas, este paso del proceso le toma entre 1 y 2 semanas. El otro 33,33% esta relacionado con los puntos anteriores, ya que al no realizar revisión del perfil de cargo, las organizaciones tampoco realizan el juste necesario para la persona con discapacidad.

Tabla 7.

Búsqueda interna de personas con discapacidad al momento de cubrir una posición dentro de la organización.

Opción	Frecuencia Absoluta	Frecuencia Relativa
SI	6	40%
NO	9	60%
TOTAL	15	100%

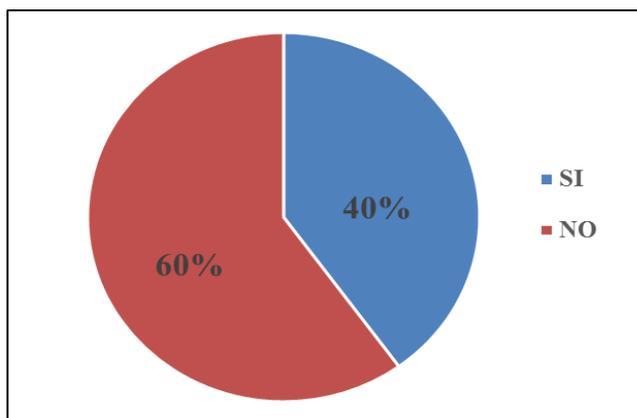


Gráfico 7. Búsqueda interna de personas con discapacidad al momento de cubrir una posición dentro de la organización.

En cuanto a la búsqueda interna de personas con discapacidad en las organizaciones, se observa que el 60% de las empresas no realiza reclutamiento interno de las personas con discapacidad que posee, para cubrir alguna vacante. Es decir al momento de cubrir una posición, las personas con discapacidad que se encuentran dentro de la organización no son tomadas en cuenta. Por el contrario, el 40% de las empresas realiza búsqueda interna de los trabajadores con discapacidad al momento de cubrir alguna posición vacante.

Tabla 8.

Reclutamiento externa de personas con discapacidad al momento de cubrir una posición dentro de la organización.

Opción	Frecuencia Absoluta	Frecuencia Relativa
SI	14	93,33%
NO	1	6,67%
TOTAL	15	100%

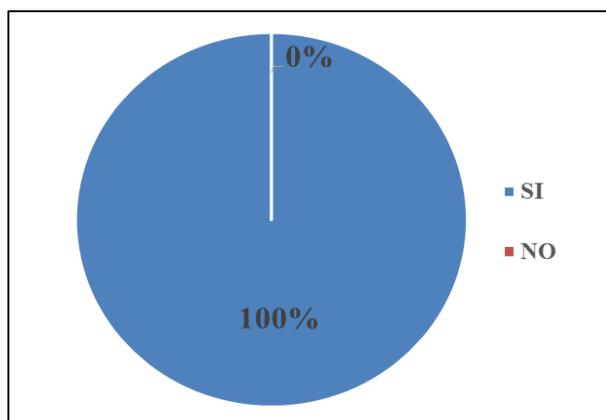
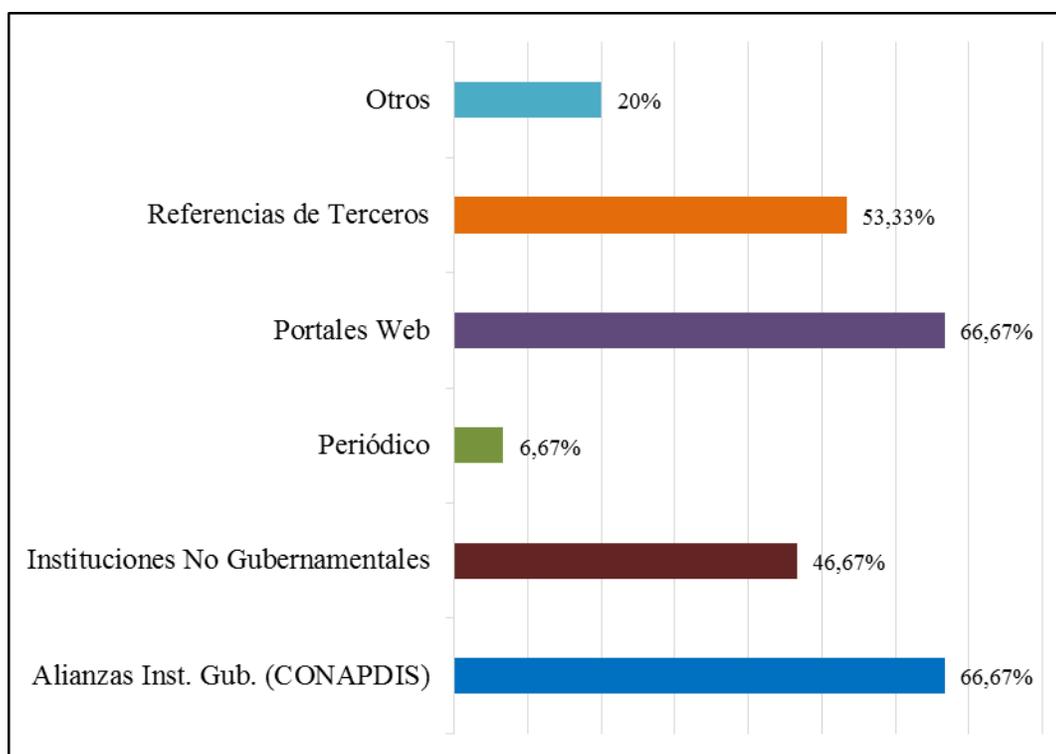


Gráfico 8. Reclutamiento externo de personas con discapacidad al momento de cubrir una posición dentro de la organización.

Con respecto al reclutamiento externo se puede evidenciar que, el 100% de las empresas realiza reclutamiento externo en la búsqueda de personas con discapacidad. Es decir al momento de reclutar personal con discapacidad, todas las empresas recurren a la búsqueda externa de personas que no formen parte de la organización.

Tabla 9.*Fuentes que utilizan las empresas para reclutar personal con discapacidad.*

Opción	Frecuencia Absoluta	Frecuencia Relativa	Total Frecuencia Absoluta	Total Frecuencia Relativa
Periódico	1	6,67%	15	100%
Portales Web	10	66,67%	15	100%
Alianzas con Organizaciones No Gubernamentales	7	46,67%	15	100%
Instituciones No Gubernamentales	10	66,67%	15	100%
Referencias de Terceros	8	53,33%	15	100%
Otros	3	20%	15	100%

**Gráfico 9. Fuentes que utilizan las empresas para reclutar personal con discapacidad.**

Con respecto a las fuentes de reclutamiento utilizadas por las empresas, las que manifestaron usar con mayor frecuencia son convenios con la “Institución No Gubernamental (CONAPDIS)” y los “Portales Web” con un porcentaje de 66,67 cada una. El Consejo Nacional para las Personas con Discapacidad (CONAPDIS) posee una base datos de todas las personas con discapacidad registradas tanto en el Área Metropolitana como a nivel nacional, de la cual las empresas pueden obtener los contactos de personas con discapacidad con el perfil que buscan para realizar el proceso de selección y finalmente cubrir la vacante o el requerimiento. A través de estos convenios, el Consejo Nacional para las Personas con Discapacidad (CONAPDIS) comparte su base de datos con las empresas solicitantes beneficiando así tanto a las empresas, como a las personas con discapacidad registradas en la institución y en la búsqueda de un empleo.

Los “Portales Web” también son utilizados por las organizaciones con frecuencia, ya que a través de estos fácilmente y de manera masiva pueden obtener currículos de candidatos con discapacidad, actualmente hay una amplia variedad de portales web entre los más utilizados se encuentran Bumeran, LinkedIn y Empléate. A través de éstos los encargados de reclutamiento y selección, pueden realizar búsquedas de personas con discapacidad con un perfil específico y contactar a los candidatos.

La segunda opción más utilizada como fuente de reclutamiento en las empresas seleccionada, es la “Referencia de Terceros” con 53,33%, que consiste en una recomendación por parte de personas que forman parte o son cercanas a la organización y conocen a alguna persona con discapacidad apta para la posición y en la búsqueda de un empleo.

La tercera fuente de reclutamiento utilizada con frecuencia en las empresas, son las “Alianzas con Instituciones No gubernamentales” con un porcentaje de 46,67%. Al realizar alianzas con Instituciones No Gubernamentales como la Asociación Civil para el Desarrollo de la Educación Complementaria (ASODECO), Fundación Paso a paso y Asociación de Padres y Amigos de Niños Excepcionales (AVEPANE). Las empresas tienen acceso a la base de datos de estas organizaciones, en las cuales buscan posibles candidatos para las vacantes o solicitudes y los contactan para realizar el proceso de selección.

La cuarta opción de fuente de reclutamiento utilizada por las empresas, corresponde a la alternativa “Otros”, con un 20%. Dentro de esta alternativa las empresas señalaron como medio de reclutamiento, Programas de Inserción Laboral con apoyo y Jornadas de Reclutamiento Especiales, los cuales son alternativas organizadas específicamente por cada empresa que señalo esta opción, para recibir currículos y postulaciones de personas con discapacidad.

Por último, una opción no tan utilizada es la del “Periódico” con un 6,67%, que a pesar de ser un medio impreso que esta alcance de muchas personas, ha perdido impacto con el avance de la tecnología y de las nuevas fuentes de reclutamiento. También es relevante decir que al tratarse de personas con discapacidad, las empresas utilizan fuentes que les aseguren el impacto en estas personas y a través de estas puedan tener el contacto garantizado.

Es importante mencionar, que las fuentes de reclutamiento no son excluyentes, es decir las empresas utilizan varias fuentes de las mencionadas anteriormente simultáneamente para obtener mayor cantidad de currículos de personas con discapacidad.

Tabla 10.

Medios a través de los cuales las empresas reciben las candidaturas de las personas con discapacidad.

Tiempo	Frecuencia Absoluta	Frecuencia Relativa
Correo Electrónico	10	66,67%
Entrega en físico directamente a la organización	10	73,33%
Otros	1	6,67%

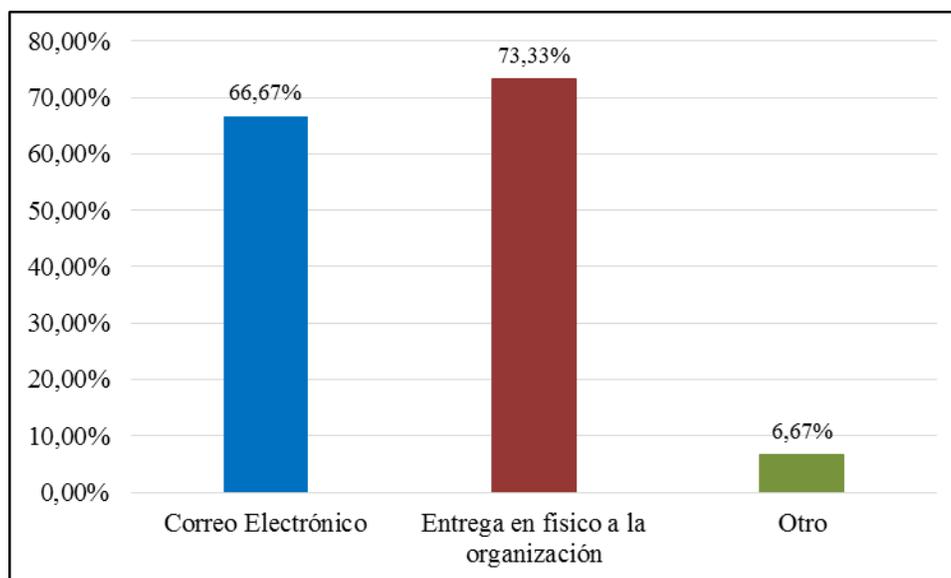


Gráfico 10. Medios a través de los cuales las empresas reciben las candidaturas de las personas con discapacidad.

El siguiente gráfico refleja los resultados obtenidos a la interrogante de cuáles eran los medios a través de los cuales las empresas seleccionadas recibían las candidaturas de las personas con discapacidad, de los cuales el 73,33% de las organizaciones reciben los currículos de las personas con discapacidad directamente en la empresa, un 66,67% los recibe a través del correo electrónico y solo a una organización que corresponde al 6,67% les llega las postulaciones a través de otro medio, este medio es la Asociación para el Desarrollo de la Educación Complementaria (ASODECO). Estos medios de recepción de candidaturas, no son excluyentes, es decir las organizaciones reciben candidaturas por medio de correo electrónico y por entrega en físico en la organización simultáneamente.

Tabla 11.

Cantidad de entrevistas que se realizan a los candidatos con discapacidad.

Cantidad de Entrevistas	Frecuencia Absoluta	Frecuencia Relativa
1	1	6,67%
2	12	80,00%
3	2	13,33%
TOTAL	15	100%

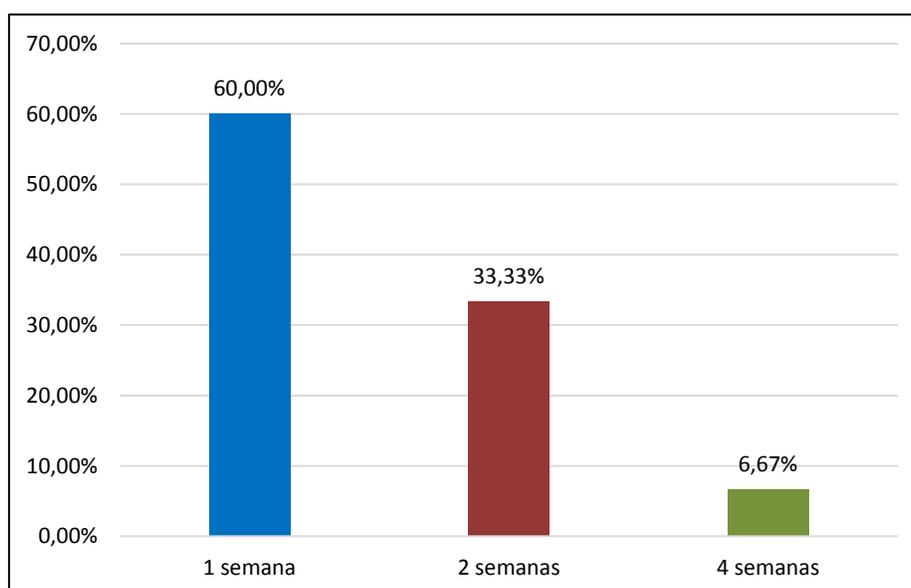


Gráfico 11. Cantidad de entrevistas que se realizan a los candidatos con discapacidad.

Todo proceso de reclutamiento está basado en la realización de entrevistas a los candidatos a seleccionar, en algunas organizaciones suelen realizar una, dos o hasta tres entrevistas, de igual manera ocurre al momento de entrevistar a personas con discapacidad. El siguiente gráfico demuestra que de un total de 15 empresas el 80% es decir, 12 empresas suelen realizarles a las personas con discapacidad 2 entrevistas durante el proceso de reclutamiento y selección.

Sin embargo, el 13,33% realiza 3 entrevistas, lo que equivale a 2 empresas; existiendo una diferencia del 66,67% entre las organizaciones que realizan dos y tres entrevistas. Es

importante destacar que esta modalidad se encuentra sujeta a las condiciones que tenga cada departamento de Recursos Humanos en este proceso.

Finalmente, solo 1 empresa realiza una entrevista porcentaje que corresponde al 6,67%.

Tabla 12.

Tiempo que toma en la empresa el proceso de entrevista a candidatos con discapacidad.

Tiempo	Frecuencia Absoluta	Frecuencia Relativa
1 semana	9	60,00%
2 semanas	5	33,33%
4 semanas	1	6,67%
TOTAL	15	100%

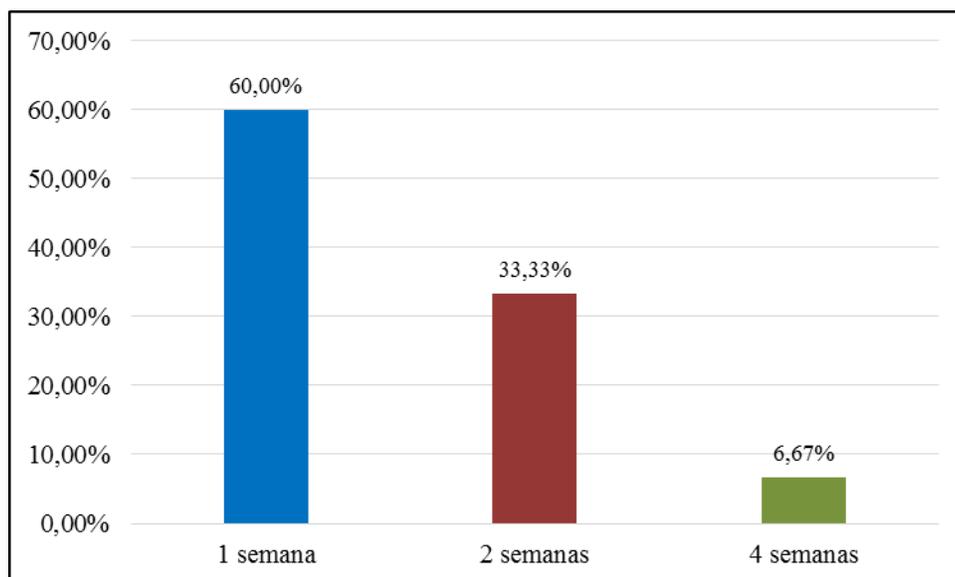


Gráfico 12. Tiempo que toma en la empresa el proceso de entrevista a candidatos con discapacidad.

Al momento de consultarle a las empresas cuánto tiempo les toma el proceso de entrevista a las personas con discapacidad, 9 de 15 empresas respondieron que dicho proceso tomarse 1 semana para realización de la (s) entrevista (s), es decir, el 60% de las empresas seleccionadas que se encuentra reflejado en el gráfico. Un 33,33% afirma que el tiempo que le

lleva el proceso de entrevista es de 2 semanas, este 33,33% equivale a 5 de las 15 organizaciones escogidas. Solo 1 empresa ejecuta este proceso en un lapso de 4 semanas (1 mes) lo que equivale al porcentaje más bajo del gráfico, un 6,67%.

Tabla 13.

Aplicación de evaluaciones específicas y pruebas psicotécnicas a los candidatos discapacidad.

Opción	Frecuencia Absoluta	Frecuencia Relativa
SI	10	66,67%
NO	5	33,33%
TOTAL	15	100%

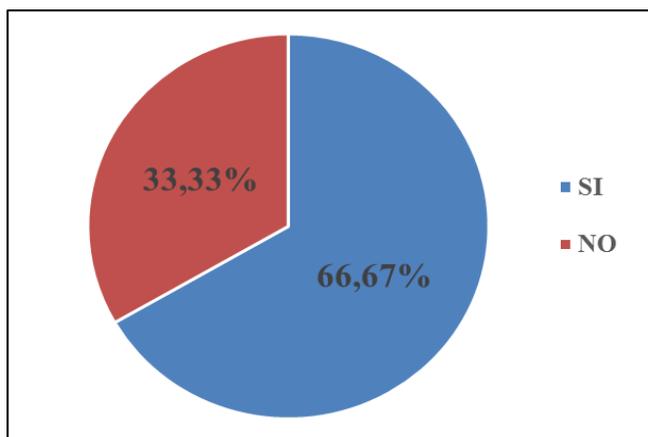


Gráfico 13. Aplicación de evaluaciones específicas y pruebas psicotécnicas a los candidatos discapacidad.

De acuerdo a los resultados obtenidos en la investigación, el 67% de las empresas seleccionadas para realizar este estudio aplican evaluaciones específicas y pruebas psicotécnicas a los candidatos con discapacidad, este porcentaje equivale a 10 empresas siendo un porcentaje representativo ya que es más de la mitad de las empresas. Sin embargo, un 33% de las organizaciones no suelen realizar las evaluaciones específicas y pruebas psicotécnicas en su proceso de reclutamiento y selección para personas con discapacidad. Deben ingresar a

la organización a la persona con discapacidad sin realizarles pruebas de este tipo, o se basan en otro tipo de técnicas de selección.

Tabla 14.

Tiempo que tarda la empresa en decidir si el candidato con discapacidad ocupará el cargo, luego de realizar el proceso de selección.

Tiempo	Frecuencia Absoluta	Frecuencia Relativa
1 semana	9	60,00%
2 semanas	4	26,67%
4 semanas	2	13,33%
TOTAL	15	100%

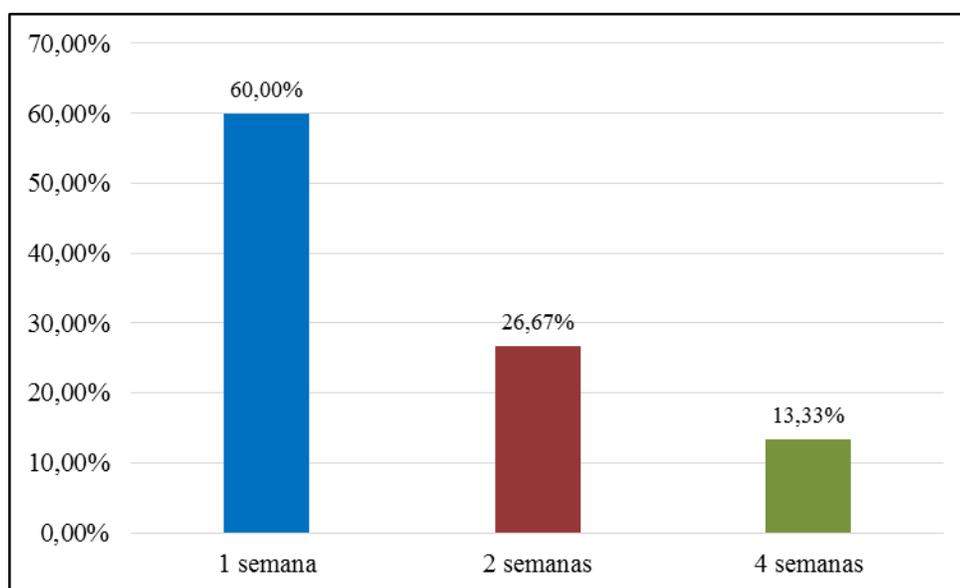


Gráfico 14. Tiempo que tarda la empresa en decidir si el candidato con discapacidad ocupará el cargo, luego de realizar el proceso de selección.

Una vez que el candidato con discapacidad ha pasado por el proceso de selección, le corresponde a la organización tomar la decisión si la persona cumple con las condiciones para la vacante que presentan, es por ello, que el tiempo que toma cada organización en tomar la decisión suele variar entre 1 a 4 semanas. De acuerdo a los resultados, en el gráfico se ve reflejado que el 60% de las empresas les lleva 1 semana en tomar la decisión si el candidato

con discapacidad ocupará el cargo, esto corresponde a 9 de las 15 empresas. El 26,27% se demora 2 semanas y finalmente el 33,33% le toma 4 semanas, es decir, un mes en tomar esta decisión.

Tabla 15.

Tiempo que demora el candidato seleccionado en el proceso de ingreso.

Tiempo	Frecuencia Absoluta	Frecuencia Relativa
1 semana	11	73,33%
2 semanas	3	20,00%
4 semanas	1	6,67%
TOTAL	15	100%

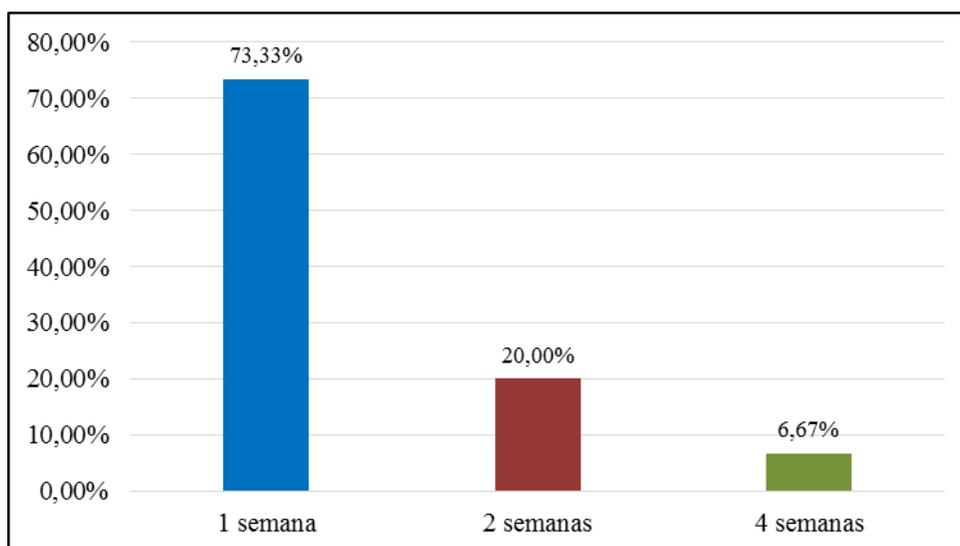


Gráfico 15. Tiempo que demora el candidato seleccionado en el proceso de ingreso.

El presente gráfico señala el tiempo que le toma al candidato seleccionado en el proceso de ingreso, entendiéndose proceso de ingreso los exámenes médicos, chequeo de referencias y firma de contrato. Se puede observar que el 73,33% es decir, en 11 empresas la persona con discapacidad demora 1 semana en el proceso de ingreso a la organización. El 20% corresponde al tiempo de 2 semanas que le toma al candidato con discapacidad en el proceso

de ingreso, lo que equivale a 3 empresas y finalmente una organización lleva a cabo el proceso de ingreso 4 semanas lo que corresponde al 6,67%.

Tabla 16.

Métodos utilizados por la empresa para el proceso de inducción de las personas con discapacidad.

Tiempo	Frecuencia Absoluta	Frecuencia Relativa	Total Frecuencia Absoluta	Total Frecuencia Relativa
Correo Electrónico	10	66,67%	15	100%
Entrega en físico directamente a la organización	10	73,33%	15	100%
Otros	1	6,67%	15	100%

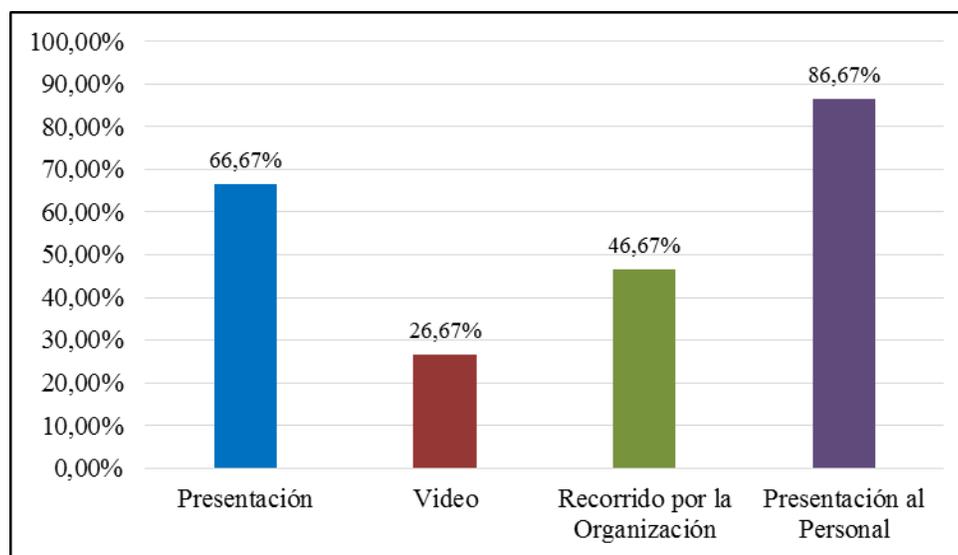


Gráfico 16. Métodos utilizados por la empresa para el proceso de inducción de las personas con discapacidad.

El presente gráfico presenta los resultados de los métodos que utilizan las empresas para el proceso de inducción de personas con discapacidad, donde 86,67% de las organizaciones el método más común en su proceso de inducción es la presentación al

personal de la persona con discapacidad a ocupar el cargo vacante. El 66,67% prefiere utilizar una presentación al momento de ingresar a la empresa, existiendo solo una diferencia del 20% entre ambos métodos de ingreso. El 26,67% corresponde a la barra más pequeña del gráfico que indica que el medio menos utilizado en el proceso de ingreso de la persona con discapacidad son los videos introductorios a la organización.

Tabla 17.

Tiempo que dura el proceso de inducción de trabajadores con discapacidad.

Tiempo	Frecuencia Absoluta	Frecuencia Relativa
1 semana	7	46,67%
2 semanas	7	46,67%
4 semanas	1	6,67%
TOTAL	15	100%

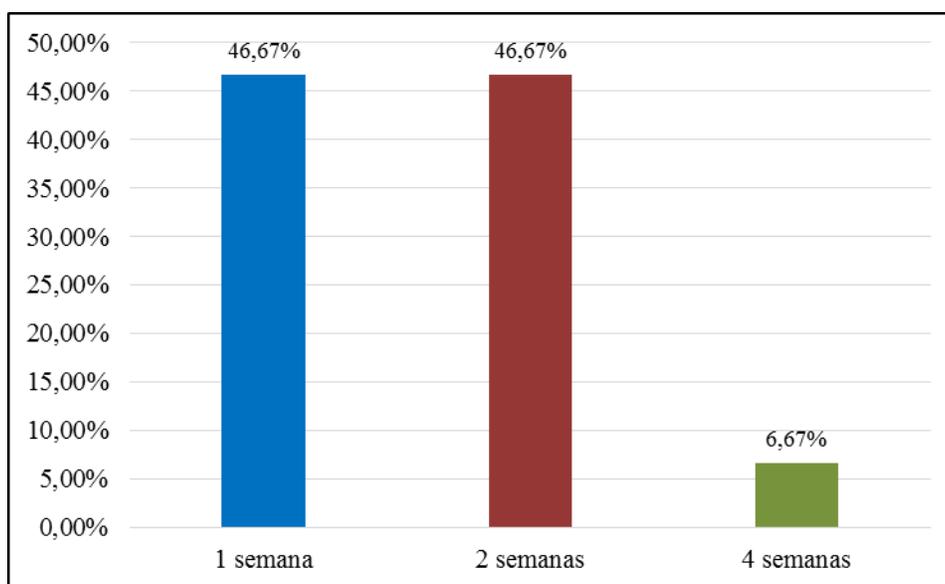


Gráfico 17. Tiempo que dura el proceso de inducción de trabajadores con discapacidad.

De acuerdo a los resultados obtenidos en el gráfico, se puede observar que el 46,67% de las empresas (7 de 15 empresas) llevan a cabo su proceso de inducción al personal con discapacidad en un tiempo de 1 semana, el mismo porcentaje corresponde (46,67%) a 7 organizaciones que respondieron que llevan a cabo su proceso de inducción en 2 semanas.

Finalmente el 6,67% corresponde a una empresa que realiza el proceso de inducción en 4 semanas, es decir, un mes.

CAPÍTULO V

DISCUSIÓN DE LOS RESULTADOS

Luego de los análisis realizados en el capítulo anterior, en este capítulo se trata de explicar los resultados obtenidos en cuanto al proceso de reclutamiento y selección de personas con discapacidad realizados por las empresas.

Para determinar el proceso de reclutamiento y selección, primero se describirá los pasos del proceso de reclutamiento y selección que realizan las empresas, para posteriormente comparar con el modelo teórico propuesto por Martha Alles (2006).

Proceso de reclutamiento y selección llevado a cabo por las empresas del área Metropolitana de Caracas.

Con respecto al tiempo que le toma a las organizaciones solicitar y cubrir una posición para una persona con discapacidad, es decir realizar el proceso completo de reclutamiento y selección, las empresas indicaron que puede variar entre 2 semanas y 3 meses, pero la mayoría indicó que le toma entre 1 mes y 2 meses, es por ello que se considera que el tiempo estimado que debería durar el proceso entre solicitar y cubrir una vacante o un requerimiento de una persona con discapacidad debería estar entre 1 mes y 2 meses, considerando todos los pasos que se realizan en este período. Si el proceso dura más tiempo o menos tiempo, no significa que este mal, siempre va a depender de la organización. Pero es el tiempo que se considera en el estudio el más adecuado y preciso para realizar dicho proceso con nivel de capacidad respuesta.

En cuanto a la existencia de perfiles de cargo para personas de discapacidad, la mayoría de las empresas no poseen los mismos, ó perfiles ya preexistentes modificados en

base a cierta discapacidad. Esto trae como consecuencia que se retrase el proceso y lo hace más lento. Lo más indicado es que una vez que se realice el requerimiento de una persona con discapacidad dentro de la organización, ya exista un perfil de cargo adecuado a las personas con discapacidad y con las funciones adaptadas bien sea a una discapacidad específica o a varias. Lo ideal es que se realice la búsqueda en base a un cargo y no que en el transcurso del proceso se improvise en que puesto puede estar la persona o se modifique de a momento un perfil. Esto le dará más estructura y rapidez al momento de incorporar a la organización una persona con discapacidad. Aunque exista en la empresa un perfil de cargo creado para una persona con cierta discapacidad, es de suma importancia que se realice durante el proceso la revisión y de ser necesaria la modificación del mismo. En los resultados se vio reflejado, que la mayoría de las empresas no lo realizan, lo cual no está mal ni errado, pero cuando se contrata a una persona con discapacidad la organización debería tomarse el tiempo adecuado en revisar el perfil de cargo y ver si se requiere algún tipo de modificación. Este paso puede variar entre 1 semana y 2 semanas como se observa en los resultados, pero lo más indicado sería que la verificación dure 1 semana y en caso que se requiera modificación del perfil de cargo se tome otra semana o menos. Ya que son procesos bastante sencillos y que dependen únicamente del reclutador.

Al momento de iniciar la búsqueda, luego tener el perfil de cargo definido o ajustado se debe decidir si realizar búsqueda interna o externa de la persona requerida. Al tratarse de personas con discapacidad, se pudo observar que una mayoría de empresas no realiza este procedimiento, se puede deber a la baja cantidad que trabajadores con discapacidad que hay en las organizaciones, pero se debería implementar el reclutamiento interno antes de recurrir al externo, para darle oportunidad a las personas con discapacidad que ocupen otros puestos; Siempre y cuando, la vacante que se busca cubrir este apta para ser ocupada por una persona con discapacidad y esté por encima de la que la posición que ya ocupa actualmente, buscado su desarrollo y crecimiento dentro de la organización. Si luego de realizar una búsqueda interna y considerar a las personas con discapacidad dentro de la empresa, no hay persona que pueda ocupar el cargo o por el contrario se requiera más personas con discapacidad de las que ya hay en la organización, se debe realizar el reclutamiento externo, es decir buscar por medio de diferentes fuentes las personas idóneas para el cargo, fuera de la organización. Todas las empresas encuestadas indicaron que realizan reclutamiento externo al momento de buscar

personas con discapacidad, lo cual es necesario pero deben tomar en cuenta también el reclutamiento interno como un paso previo al externo. Cuando se trata de la búsqueda externa, las empresas poseen una variedad de fuentes externas diversas, las utilizadas con más frecuencia son las alianzas tanto con la organización gubernamental Consejo Nacional Para las Personas con Discapacidad (CONAPDIS), como las alianzas con instituciones no gubernamentales (organizaciones y fundaciones). Otras fuentes muy utilizadas son los portales web y las referencias de terceros. Estas fuentes son las que poseen mayor alcance y les resulta de mayor utilidad a las empresas al momento de reclutar personas con discapacidad. Por esto es la que las organizaciones deberían considerar utilizar estas fuentes simultáneamente, al momento de hacer una búsqueda de este tipo para obtener resultados efectivos y en corto tiempo.

Cada una de las empresas seleccionadas para el presente estudio suele realizar su proceso de selección de personas con discapacidad de manera diferente, sin embargo, todas cumplen con su objetivo principal el cual consiste en poder insertar al mundo laboral a una persona con discapacidad y así poder cubrir la vacante que la organización presenta en ese momento. De acuerdo a los resultados obtenidos, los porcentajes arrojaron que la cantidad promedio para la realización de entrevistas, es de 2 entrevistas durante el proceso de selección. La realización de estas 2 entrevistas las llevan a cabo la mayoría de las empresas en un lapso de 1 semana, en algunos casos puede durar 2 semanas pero el denominador común suele ser 1 semana. El proceso de realización de las entrevistas consiste, en que el candidato con discapacidad pueda entrevistarse con la persona encargada de recursos humanos en realizar el proceso de selección y por último entrevistarse con el Gerente, Jefe o Supervisor del área donde se encuentre la vacante. Otro elemento importante de destacar en el proceso de selección, es que gran parte de las organizaciones que accedieron responder el cuestionario afirmaron que aplican pruebas específicas y pruebas psicotécnicas al personal con discapacidad en el momento de ingreso en su organización. Estas pruebas les permiten evaluar las actitudes, la personalidad y el potencial de desarrollo de los candidatos con discapacidad durante el proceso de selección.

Las organizaciones están conscientes que luego de haber realizado la selección de los candidatos con discapacidad, deberían tener un tiempo límite o estándar para tomar la decisión de cual candidato es el más idóneo para ocupar el cargo, sin embargo, a las empresas

involucradas en este estudio se demoran 1 semana para tomar esta decisión y comunicársela al candidato con discapacidad, este tiempo debería ser el tiempo estándar para tomar esta decisión, ya que mientras más rápido se concrete y se cierre dicho proceso, su efectividad será más alta.

En cuanto al proceso de ingreso, es otro proceso el cual consta de un tiempo prolongado ya que está compuesto por el chequeo de referencias, la realización y los resultados de los exámenes médicos para conocer si el candidato con discapacidad seleccionado consta de buena salud para ocupar el cargo, la firma de contrato entre otros elementos. El tiempo que les toma a la mayoría de las organizaciones llevar a cabo todos estos pasos en el ingreso del candidato con discapacidad, es de 1 semana. En algunas oportunidades puede demorar 2 semanas pero son pocas las empresas que presentan este caso.

Una vez que se ha seleccionado el candidato con discapacidad que formará parte de la organización, lo correcto es que atraviese por el proceso de inducción a la misma. Son diversos los métodos que ponen en práctica cada una de las empresas, como lo son la presentación al personal, recorrido por la organización, presentación o videos relacionados con la empresa. Sin embargo, el método que más utilizan las empresas como parte de su inducción, es la presentación al personal del nuevo miembro a la organización seguido de una presentación donde se exponen la misión, visión, valores entre aspectos relevantes acerca de la empresa.

Finalmente, este proceso de inducción también debe tener un tiempo estándar, el denominador común de este resultado fue que a varias empresas les toma solo 1 semana en llevar a cabo y cumplir con su plan de inducción para la persona con discapacidad y a otro grupo de empresas les toma 2 semanas. Este elemento siempre dependerá de cómo la organización maneje su proceso de selección y que tan completo quiere que sea para la persona con discapacidad, es por ello, que se presentan las variaciones de tiempo.

En cuanto, al cumplimiento del artículo 28 de la Ley para las Personas con Discapacidad, el cual ordena a las empresas publicas privadas o mistas a contratar el 5% de personas con discapacidad permanente, de su nómina total, se puede evidenciar que más de la mitad del objeto de estudio no cumple con este artículo, a pesar de que han transcurrido 7 años desde la entrada en vigencia de dicha Ley. Las empresas más grandes y por ende con nóminas de más de 500 empleados son las que menos cumplen con el artículo mencionado, en este

hecho se ve reflejado la dificultad de contratar un gran número de personas con discapacidad y como empresas pequeñas de menor número de empleados fácilmente logran cubrir el porcentaje estipulado por la Ley.

CAPÍTULO VI

CONCLUSIONES

Luego de la investigación realizada, de los resultados obtenidos y de poder conocer como las empresas del Área Metropolitana de Caracas, están llevando a cabo actualmente el proceso de reclutamiento y selección de personas con discapacidad se puede afirmar que las empresas realizan el proceso cumpliendo con la mayoría de los pasos del modelo teórico de Martha Alles (2006). Como se planteó en el marco teórico de esta investigación, el modelo cuenta con 20 pasos muy específicos y desglosados, que en el caso de las empresas venezolanas para el proceso determinado de reclutamiento y selección de personas con discapacidad se puede decir que cumplen con la gran parte de los pasos a excepción de algunos que serán nombrados en líneas siguientes. La diferencia más relevante que se encontró, es que a pesar de que el proceso en las empresas estudiadas, se lleva a cabo en el mismo orden y cumpliendo con la mayoría de los pasos, los mismos suelen estar agrupados por bloques de acuerdo a que son realizados en un mismo momento o de manera conjunta, es decir las empresas realizan en un mismo momento varios de los pasos del modelo que están relacionados con el mismo objetivo. Esto se debe a que el modelo por estar desglosado en pasos tan sencillos, los mismos se pueden realizar de manera conjunta dependiendo del objetivo. Se observó a lo largo del modelo teórico que muchos pasos que en éste se separan, al llevarlo a la realidad, las empresas los pueden ejecutar en un mismo momento y esto es lo que ocurre en las empresas seleccionadas para la muestra.

Haciendo referencia a los pasos que las empresas no suelen realizar con frecuencia en el proceso de reclutamiento y selección de personas con discapacidad, se encuentran los pasos

3, 4, 5 y 11 del modelo teórico estudiado. El paso 3 que consiste en la revisión de la descripción del puesto, no se lleva a cabo con frecuencia en dicho proceso ya que al preguntar a las organizaciones a cerca del tiempo que les toma este paso, muchas respondieron que no aplica, es decir no se toman el tiempo para la revisión de las descripción del cargo a cubrir para personas con discapacidad. Esto se debe a que no existen perfiles de cargo creados con anterioridad para personas con discapacidad en la mayoría de las empresas, por lo cual no se puede hacer revisión de algo inexistente. De la misma forma el paso 4 referente a recolectar información sobre el perfil del puesto y realizar un análisis del cargo a cubrir tampoco se lleva a cabo por la ausencia de perfiles de cargo creados para personas con discapacidad.

El paso 5 el cual se refiere a la búsqueda dentro de la organización, de candidatos con discapacidad para cubrir una posición, es un paso que tampoco se realiza con frecuencia en las empresas, a diferencia del reclutamiento externo que todas las empresas manifestaron realizar al momento de reclutar personal con discapacidad. Que no se realice búsqueda interna, puede deberse a que las organizaciones no poseen suficientes candidatos con discapacidad según la Ley, por lo cual prefieren recurrir al reclutamiento externo y mantener a las personas con discapacidad en su lugar de trabajo. El paso 11 correspondiente a la aplicación de pruebas específicas y psicotécnicas a los candidatos con discapacidad no se realiza en la totalidad de las empresas. Podría deberse a que las empresas no tienen pruebas adaptadas a ciertos tipos de discapacidad, aunque habría que indagar con mayor profundidad cuales son las causas de que este paso no se realice en todas las empresas, ya que este estudio no contempla las razones.

En base a las diferencias encontradas entre el modelo teórico de Martha Alles (2006) y el que llevan a cabo las empresas venezolanas del Área Metropolitana de Caracas, para la selección y reclutamiento de personas con discapacidad, se plantea el siguiente modelo estándar del proceso de reclutamiento y selección de personas con discapacidad tomando en cuenta todos los aspectos de las líneas anteriores.

1. Necesidad de cubrir una posición. Solicitud del empleado con discapacidad para cubrir una posición. Aprobación de la vacante para personal con discapacidad.
2. Creación del perfil de cargo para persona con discapacidad, basado en las competencias requeridas por la posición y la información recolectada sobre el perfil del cargo. Revisión del perfil de cargo y de ser necesario, modificación del mismo.

3. Búsqueda interna de personas con discapacidad que sean posibles candidatos para ocupar la vacante existente.
4. Definición de las fuentes externas de reclutamiento, dependiendo de la posición que se desee cubrir y las fuentes que sean más idóneas para esta.
5. Selección de candidatos de acuerdo al perfil y a las competencias requeridas por la organización.
6. Aplicación de pruebas específicas y psicológicas dependiendo del cargo y de la discapacidad de cada persona.
7. Primera entrevista a los candidatos por parte del reclutador o del área de recursos humanos.
8. Segunda entrevista, de los candidatos por parte del Gerente del área donde exista la vacante o por la persona solicitante.
9. Análisis de los resultados obtenidos en las pruebas psicotécnicas y las entrevistas realizadas.
10. Selección del candidato que ocupará el cargo, de acuerdo a los análisis realizados.
11. Proceso de ingreso del nuevo trabajador con discapacidad. En donde se debe realizar la presentación de la oferta de trabajo, los exámenes médicos, chequeo de referencias y firma de contrato.
12. Proceso de inducción del nuevo trabajador, se puede realizar a través de diferentes medios como presentación al personal, presentación de la, video y recorrido por la organización o seleccionar el que más se ajuste a la empresa.

Este proceso estándar puede tener una duración de 1 a 2 semanas, según lo indicado por la mayoría de las empresas en el estudio. Es importante mencionar, que este proceso puede variar en cuanto a la cantidad de pasos y al tiempo, de acuerdo a cada organización y a sus necesidades específicas del reclutamiento de personas con discapacidad. Que tenga más o menos pasos, o que tenga mayor o menor duración, no quiere decir que el proceso este mal realizado, simplemente que se ajusta a los requerimientos de cada organización. Es un modelo estándar basado en los hallazgos obtenidos de las empresas estudiadas y que puede estar sujeto a cambios.

Para finalizar, es importante destacar que en el país hay una evolución en cuanto al proceso de reclutamiento y selección de personas con discapacidad. A pesar de que no todas las empresas actualmente, cumplen con el 5% de su nómina total de trabajadores con discapacidad, poseen un número significativo de personal con discapacidad y además se encuentran en la búsqueda continua para poder darle cumplimiento a la Ley. Es importante mencionar que durante la búsqueda de las empresas para la muestra, se encontró con algunas organizaciones que no contaban con personas con discapacidad y por lo tanto no tienen establecido un proceso de reclutamiento y selección de personas con discapacidad. Por el contrario y de forma positiva, hay empresas que no solo cumplen el porcentaje sino que además poseen mayor número de trabajadores con discapacidad del que le corresponde de acuerdo a la normativa, lo que quiere decir que en el país, las empresas están contratando a personas con discapacidad, no solo por una exigencia de la ley, sino también como un avance en cuanto a la inserción de personas con discapacidad en el mundo laboral.

En el estudio realizado, se ve reflejado el esfuerzo realizado por las empresas en cuanto a la inserción de personas con discapacidad y todo lo que esto implica, de la mano con las organizaciones existentes en el país tanto gubernamentales, como no gubernamentales. Las cuales en los últimos años han realizado una excelente labor tanto de incluir, como de capacitar a las personas con discapacidad y se han encargado de crear bases de datos y hacer alianzas con las organizaciones para facilitar y promover la integración de personas con discapacidad en las empresas del país. A pesar de que el proceso de reclutamiento y selección llevado a cabo para personas con discapacidad, aun no es perfecto; y no todas las empresas poseen trabajadores con discapacidad se evidencia el avance en cuanto a contratar personas con discapacidad no solo por un asunto de cumplimiento, sino también porque se ha entendido que se trata de una integración en todos los sentidos y es solo cuestión de tiempo para que en unos años, haya muchas más personas con discapacidad laborando en las organizaciones del porcentaje exigido por la Ley venezolana.

CAPÍTULO VII

RECOMENDACIONES

Tomando en cuenta la pertinencia del tema, de los aprendizajes y de los aportes de la presente investigación, se exponen las siguientes recomendaciones con la finalidad de que puedan ser útiles para futuras investigaciones y que para las empresas sea de gran ayuda en cuanto a mejorar su proceso de reclutamiento y selección de personas con discapacidad.

Se sugiere a las empresas la creación de perfiles de cargo para los tipos de discapacidad que son más comunes en las organizaciones, con el fin de que se realice la búsqueda de personas con las competencias exigidas por el cargo para que de esta forma no se pierda tiempo en la verificación y modificación del perfil para personas con discapacidad. A su vez, la creación de estos perfiles evitará una búsqueda sin dirección de personas con discapacidad que son ingresadas a la empresa sin tener un perfil previamente definido.

También se recomienda el apoyo y las alianzas tanto con instituciones gubernamentales (CONAPDIS) y las instituciones no gubernamentales como lo son ASODECO, AVEPANE, Fundación Paso a Paso entre otras, ya que estas poseen una extensa base de datos de personas con diferentes discapacidades que se encuentran interesadas en formar parte de una organización, facilitando el contacto a través de estas, ya que es un medio directo para contactar a las personas con discapacidad.

Por último, un aspecto que se debe tomar en cuenta son las pruebas psicológicas, las cuales deben adaptarse a cada tipo de discapacidad y aplicarse a todas las personas con discapacidad en el proceso de selección para así lograr mayor formalidad del proceso.

En cuanto a investigaciones que puedan realizarse a futuro relacionadas con este tema, sería de gran efectividad y utilidad llevar a cabo un estudio para conocer las razones por las cuales las empresas con gran cantidad de trabajadores (más de 400) se les dificultan más

cubrir el porcentaje con discapacidad. Para así, poder corregirlas y aplicar medidas para ayudar a estas empresas a integrar poco a poco mayor personal con discapacidad en su nómina total.

Otro estudio que puede recomendarse es, realizar una investigación específica sobre los tipos de discapacidades que se encuentra con mayor frecuencia en las empresas.

Por último, sería de interés para seguir aportando al tema la realización de un estudio de caso de una gran empresa para conocer u observar las actividades, frecuencias y los tiempos que se llevan a cabo en un proceso de reclutamiento y selección para seguir generando conocimientos acerca de este tema.

BIBLIOGRAFÍA

Alles, M. (2006). *Selección por Competencias*. Buenos Aires, Argentina: Granica S.A.

Aprende en línea (s.f) Recuperado el 18 de mayo de 2013
http://aprendeonline.udea.edu.co/lms/moodle/file.php/505/SELECCION_DE_PERSONAL.

Aramayo, M. (2005). *La discapacidad: Construcción de un modelo teórico venezolano*. Caracas, Venezuela: Fondo Editorial de Facultad de medicina, Universidad Central de Venezuela.

Asociación de Padres y Amigos de Niños Excepcionales (AVEPANE) (s.f). Recuperado el 1 de marzo de 2014. <http://www.avepane.org>.

Balestrini Acuña, M. (2006). *¿Cómo se elabora el proyecto de Investigación?*. Caracas, Venezuela: Consultores Asociados.

Barton, L. (2008). *Superar las barreras de la discapacidad*. Madrid, España: Morata S.L.

Betancourt, Y. Castro, M. (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, Venezuela.

Cea, M. A. (1998). *Metodología Cuantitativa: Estrategias y técnicas de investigación social*. Madrid, España: Síntesis S.A.

Chiavenato, I. (2009). *Gestión del Talento Humano*. México, D.F.: Mc Graw Hill.

Chiavenato, I. (2007). *Administración de recursos humanos: El capital humano de las organizaciones*. México, D.F.: Mc Graw Hill.

Conapdis. (2007). *Ley para persona con Discapacidad*. Venezuela.

Consejo Nacional para las Personas con Discapacidad. (CONAPDIS) (s.f) (Homepage): Recuperado el 19 de Abril de 2013 en la World Wide Web: www.conapdis.gob.ve

Definición ABC (s.f). Recuperado el 5 de mayo de 2013. <http://www.definicionabc.com/salud/incapacidad.php#ixzz5VaRAuxZo>.

Eumed.net Enciclopedia Virtual (s.f). Recuperado el 20 de septiembre de 2014. <http://www.eumed.net/diccionario/definicion.php?dic=3&def=182>

Google Sites (s.f). Recuperado el 5 de mayo de 2013. <https://sites.google.com/site/discapacidadvenezuela/Home/insercion-laboral/razones-por-las-que-contratar-personas-con-discapacidad>

Gómez-Mejía. (2001). *Dirección y gestión de Recursos Humanos*. Madrid, España: Pearson Prentice Hall.

Hernández, R. Fernández Collado, C. Baptista Pilar, L. (1998) *Metodología de la Investigación*. México, D.F.: Mc Graw Hill.

La Asociación Civil para el Desarrollo de la Educación Complementaria (ASODECO) (s.f). Recuperado el 1 de marzo de 2014, <http://www.asodeco.org/nosotros2/>

Mayor, T. (2003). *El discapitado: Algunas consideraciones médico-legales. Inserción Laboral*. Buenos Aires, Argentina: Comisión para la inserción del discapitado. Argentino.

Nueva Ley Orgánica de Trabajo, de los trabajadores y trabajadoras. (2012). Venezuela.

Organización Internacional del Trabajo (s.f) Recuperado el 18 de mayo de 2013. http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/ed_em/ifp_skills/documents/publication/wcms_106328.pdf

Organización Mundial de la Salud (s.f). Recuperado el 5 de Mayo de 2013, <http://usuarios.discapnet.es/disweb2000/art/ClasificacionesOMSDiscapacidad.pdf>.

Páez, M. (2008). *Mecanismos implementados por el estado venezolano para garantizar la inserción laboral de las personas con discapacidad*. Trabajo de Grado Presentado para Optar al Título Magíster Scientiarium en Derecho Laboral y Administración del Trabajo. Universidad del Zulia. Maracaibo, Venezuela.

Paso a Paso (s.f). PasaPaso.com.ve Documento en línea. Disponible: http://www.pasoapaso.com.ve/CMS/index.php?option=com_content&task=blogsection&id=10&Itemid=50. Recuperado 1 de Marzo de 2014.

Programa Nacional de Atención en Salud para las Personas con discapacidad (PASDIS). Recuperado el 2 de Marzo de 2014. <http://www.pasdis.mpps.gob.ve>

Programa Nacional de Atención en Salud para las Personas con discapacidad (PASDIS). Recuperado el 20 de Agosto de 2014. <http://pasdis.mpps.gob.ve/pasdis/index>.

Real Academia Española. (2004). *Diccionario de la lengua española*. (22° ed.). Madrid, España: Autor.

Rottenberg Guerrero, B. (2007). *Reclutamiento y selección de personas con discapacidad en las grandes empresas del Área Metropolitana de Caracas*. Trabajo especial

de grado para optar por el título de Industriólogo. Universidad Católica Andrés Bello. Caracas, Venezuela.

Santaella, Z. (2012). *Guía para la elaboración formal de reportes de investigación*. (2da. Ed.). Caracas, Venezuela: Publicaciones UCAB.

Venezuela, República Bolivariana de. (1999) *Constitución*. Gaceta oficial número 5.908.

Venezuela, República Bolivariana de. (2012) *Nueva Ley Orgánica de Trabajo, de los trabajadores y trabajadoras*. Gaceta Oficial número 6.076.

Zayas Agüero, P.M. (2010). *Breve esbozo histórico del proceso de selección de personal en contribuciones a las Ciencias Sociales*.

ANEXOS

ANEXO A

ENCUESTA

El presente cuestionario, está dirigido a las personas encargadas del proceso de Reclutamiento y Selección de personas con discapacidad y tiene como finalidad recolectar información acerca de, como es llevado a cabo el proceso, por empresas del Área Metropolitana de Caracas.

La información suministrada a continuación será de carácter confidencial y estrictamente con fines académicos, como requisito indispensable para optar por el título de Lic. en Relaciones Industriales de la Universidad Católica Andrés Bello.

El presente cuestionario, consta de 16 preguntas con una serie de alternativas de respuestas. Por favor, marque la respuesta que más se adapte a la forma de llevar a cabo el proceso de reclutamiento y selección de personas con discapacidad en su organización. Si es necesario relea la pregunta y no deje preguntas en blanco.

Gracias por su tiempo y valiosa colaboración.

Empresa: _____

Cargo: _____

1. ¿Cuántas personas trabajan actualmente en la empresa?

2. Actualmente, ¿cuántas personas con discapacidad trabajan en la empresa?

1 _____

2 _____

3 _____

Más de 3 (especifique) _____

Reclutamiento y selección de personas con discapacidad

3. ¿Cuánto tiempo le toma regularmente a la organización solicitar y cubrir una posición para una persona con discapacidad?

2 semanas _____

1 mes _____

2 meses _____

3 meses _____

Otro (especifique) _____

4. ¿Existen perfiles de cargo creados para personas con discapacidad en la organización?

Si _____

No _____

5. ¿Cuánto tiempo toma la revisión del perfil de cargo de personas con discapacidad?

3 días _____

1 semana _____

2 semanas _____

Otro (especifique) _____

6. ¿Cuánto tiempo toma la modificación del perfil de cargo de personas con discapacidad?

3 días _____

1 semana _____

2 semanas _____

Otro (especifique) _____

7. ¿Se realiza búsqueda interna de trabajadores con discapacidad al momento de cubrir una posición en la organización?

Si _____

No _____

8. Actualmente, ¿la empresa realiza reclutamiento externo de personas con discapacidad?

Si _____

No _____

9. ¿Qué fuentes utiliza la empresa para reclutar personal con discapacidad?

Alianzas con Organizaciones No Gubernamentales _____

Alianzas con Instituciones Gubernamentales (CONAPDIS) _____

Periódico _____

Portales Web _____

Referencias de terceros _____

Otro (especifique) _____

10. ¿Cuáles son los medios a través de los cuales la empresa recibe las candidaturas de las personas con discapacidad?

Correo Electrónico _____

Entrega en físico directamente en la organización _____

Otro (especifique) _____

11. ¿Cuántas entrevistas se realizan a los candidatos con discapacidad?

1 _____

2 _____

Más de dos (especifique) _____

12. ¿Cuánto tiempo toma en la empresa el proceso de entrevista a candidatos con discapacidad? (desde su planificación hasta el momento de la entrevista)

1 semana _____

2 semanas _____

Más de 2 semanas (especifique) _____

13. ¿Se aplica evaluaciones específicas y pruebas psicotécnicas a los candidatos con discapacidad?

Si _____

No _____

14. ¿Cuánto tiempo tarda la empresa en decidir si el candidato con discapacidad ocupará el cargo, luego de realizar el proceso de selección?

1 semana _____

2 semanas _____

Más de dos semanas (especifique) _____

15. ¿Cuánto tiempo demora el candidato seleccionado en el proceso de ingreso? (exámenes médicos, chequeo de referencias, firma de contrato)

1 semana _____

2 semanas _____

Más de dos semanas (especifique) _____

16. ¿Cuáles son los métodos utilizados por la empresa para el proceso de inducción de las personas con discapacidad?

Video _____

Presentación _____

Recorrido por la organización _____

Presentación al personal _____

17. ¿Cuánto tiempo dura el proceso de inducción de trabajadores con discapacidad?

1 semana _____

2 semanas _____

Más de dos semanas (especifique) _____