

Grado en: Relaciones Laborales
Facultad de Derecho
Universidad de La Laguna
Curso 2017 / 2018
Convocatoria: Marzo

RECLUTAMIENTO Y SELECCIÓN DE PERSONAS CON DISCAPACIDAD

RECRUITMENT AND SELECTION OF PERSONS WITH DISABILITIES

Realizado por el alumno/a Don Roberto Navarro Di Lanzo

Tutorizado por el Profesor/a Don Juan Carlos Martín Bello

Departamento: Dirección de Empresas e Historia Económica

Área de conocimiento: Organización de Empresas.

ÍNDICE

1-Resumen/Abstract	3/4
2-Introducción	5
3-Legislación	6
-Cuota de reserva de puestos de trabajo para personas con discapacidad	7
-Centros especiales de empleo para la inclusión laboral de las personas con discapacidad	7
-Tipos de empleo en el que las personas con discapacidad pueden ejercer su derecho al trabajo	9
4-Reclutamiento y Selección de personal	10
-Reclutamiento	10
- Selección de personal	10
- Fases de la selección	11
5-Discapacidad	13
- Definiciones de discapacidad en España	14
- Tipos de discapacidad	15
6- Reclutamiento, selección e inducción de personas con discapacidad	20
- Reclutamiento de personas con discapacidad	21
- Selección de personal de personas con discapacidad	22
- Orientación e inducción a las personas contratadas	26
7- Ventajas de contratar a personas con discapacidad	27
8- Objetivos y metodología de la investigación	28
9- Descripción de los centros especiales de empleo y de la empresa inclusiva elegidas para la investigación	29
10- Información obtenida de las entrevistas	30
De los Centros Especiales de Empleo	30
De la empresa inclusiva	39
11- Conclusión	40
Bibliografía	44
Anexos	46

1-RESUMEN/ABSTRACT

ABSTRACT

-In Spain the Legislative Decree 1/2013 of 9 November, requires companies with more than fifty permanent employees on staff to hire a percentage not less than 2% of people with disabilities, so that the questions raised in This research is: how do companies access this type of people to comply with the quota required by the Law? How are the selection processes adapted to these people? And what are the advantages of hiring people with disabilities in companies?

-These questions are answered, first, by finding out which are the organizations that facilitate these processes, and knowing which are the companies that hire people with disabilities with the help of these organizations. These organizations are called Special Employment Centers, which are responsible for encouraging the hiring of people with disabilities, to help these people find a job and to guide companies in hiring these people.

-To this end, interviews have been conducted with both special employment centers and an inclusive company, advised by one of these centers for the hiring of people with disabilities.

-The answers obtained show how companies perform a series of procedures for hiring these people through special employment centers.

-On the other hand, the results obtained explain how the selection processes for certain types of disability are adapted, using tools to facilitate and adapt these processes to the special characteristics of these people.

-And finally, to know what advantages the inclusion of these people in the company implies for the company, and how these additions influence the rest of the employees.

Keywords: People with disabilities, Recruitment, Selection processes, Special Employment Centers, Inclusive companies, Inclusion.

RESUMEN (entre 150 y 350 palabras)

-En España el Real Decreto Legislativo 1/2013 de 9 de noviembre, obliga a las empresas con más de cincuenta trabajadores fijos en su plantilla a contratar un porcentaje no inferior al 2% de personas con discapacidad, con lo cual las preguntas que se plantean en esta investigación son: ¿cómo acceden las empresas a este tipo de personas para cumplir con la cuota que les exige la Ley?, ¿cómo se adaptan los procesos de selección a estos individuos? y ¿cuáles son las ventajas que proporcionan la contratación de personas con discapacidad en las empresas?

-Estas preguntas se responden, en primer lugar, averiguando cuáles son las organizaciones que facilitan estos procesos, y conociendo cuales son las empresas que contratan a personas con discapacidad con la ayuda de dichas organizaciones. Estas organizaciones se denominan Centros Especiales de Empleo (CEE), los cuales se encargan de incentivar la contratación de personas con discapacidad, de ayudar a estas personas a encontrar un empleo y de orientar a las empresas en la contratación de estos individuos.

-Para ello se han realizado una serie de entrevistas tanto a CEE, como a una empresa inclusiva, asesorada por uno de estos centros para la contratación de personas con discapacidad.

-Las respuestas obtenidas muestran cómo las empresas realizan una serie de trámites para la contratación de estas personas a través de los CEE.

-Por otro lado los resultados obtenidos nos explican cómo se adaptan los procesos de selección para determinados tipos de discapacidad, utilizando herramientas para facilitar y adecuar estos procesos a las especiales características de estas personas.

-Y por último saber qué ventajas supone para la empresa la inclusión de estas personas dentro de ella, y cómo influyen estas incorporaciones en el resto de empleados.

Palabras clave: Personas con discapacidad, Reclutamiento, Procesos de selección, Centros Especiales de Empleo, Empresas inclusivas, Inclusión.

2- INTRODUCCIÓN

Se considera que el mayor capital de una compañía es su talento humano, por lo tanto es muy importante atraer a personas altamente cualificadas con experiencia para los puestos de trabajo. Las personas con discapacidad disponen de ese talento, y por ello determinadas empresas, llamadas inclusivas, hoy en día apuestan por su contratación, mediante procesos de selección inclusivos y en iguales condiciones que al resto de personas.

Desde una perspectiva teórica, nos referimos a los procesos de selección como aquellos que, después de haber reclutado interna o externamente a candidatos para el puesto, permiten realizar una serie de filtros a los aspirantes, para elegir el más idóneo para ocupar la plaza disponible. Entre estos filtros están, la entrevista inicial, la verificación de referencias, solicitud de empleo, distintos exámenes generales y específicos, etc. Estos pasos inciden en la decisión final para la contratación de la persona en la empresa.

Para realizar una selección de personal a personas con discapacidad, se realizan distintas adaptaciones, sobre todo para determinados tipos de discapacidad, para ello se utilizan distintas herramientas que permiten facilitar estos procesos.

En nuestro país el Real Decreto Legislativo 1/2013, de 9 de noviembre obliga a las empresas con más de cincuenta trabajadores fijos, a contratar no menos del 2% de personas con discapacidad, con el fin de fomentar la igualdad de oportunidades y la no discriminación.

Por todo ello, esta investigación tiene por objetivo conocer de primera mano el mercado laboral de las personas con discapacidad. Para ello acudimos a organizaciones que, por un lado, facilitan la búsqueda de empleo a estas personas, y por otro, también se encarguen de ayudar a las empresas a conseguir candidatos con discapacidad para sus procesos de selección, y así cumplir con la cuota que le exige la Ley.

También, en esta investigación, se explican cuáles son las motivaciones reales que tienen las empresas para contratar a personal con discapacidad, si realmente hoy en día existe una concienciación para fomentar la igualdad de oportunidades, o si por el contrario su motivación se basa exclusivamente en los beneficios económicos que ello conlleva.

El presente trabajo está constituido, en primer lugar, por un marco teórico, donde describiremos la legislación que fomenta la contratación de personas con discapacidad en las empresas, definiremos, con la ayuda de diferentes autores, una serie de conceptos básicos que debemos tener en cuenta para nuestra investigación, y por último, explicaremos desde un punto de vista teórico, cómo se llevan a cabo los procesos de selección para personas con discapacidad, y cuál es el valor que aportan estas personas a las organizaciones. En segundo lugar, llevamos a cabo una investigación, en la que entrevistamos, tanto organizaciones que promueven la contratación de personas con discapacidad, como a una empresa inclusiva, en la que se puede conocer de primera mano, cómo se realizan los procesos de selección en el ámbito que nos ocupa.

3- LEGISLACIÓN:

Real Decreto Legislativo 1/2013 de 9 de noviembre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley General de Derechos de las personas con discapacidad y de su inclusión social.

Este reglamento tiene por objetivo promover la igualdad de oportunidades a las personas que se encuentran en circunstancias de discapacidad, y son los poderes públicos los que tienen el deber de impulsar medidas que eliminen los obstáculos que impidan la integración de estas personas a una vida social ordinaria, facilitando su incorporación a un puesto de trabajo, y así, ser titulares de derechos en las mismas condiciones que el resto de los ciudadanos.

En este Real Decreto vamos a hacer especial referencia a dos artículos claves:

- Artículo 42. Cuota de reserva de puestos de trabajo para personas con discapacidad.

Las empresas públicas y privadas que empleen un número de trabajadores fijos que exceda de 50 estarán obligadas a emplear un número de trabajadores con discapacidad no inferior al 2 %, salvo convenio colectivo o voluntad del empresario, siempre que se apliquen medidas alternativas. La Administración pública deberá reservar el 7% de las plazas de convocatorias a personas con discapacidad según lo establecido por la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público y Ley 30/1984 de la Función Pública (RDL1/2013, de 29 de noviembre).

Esta cuota de reserva se hará sobre la plantilla total de trabajadores de la empresa, independientemente del número de centros que disponga esta y cualquiera que sea la manera de contratación laboral. Igualmente están incluidas las personas con discapacidad que estén trabajando en empresas públicas o privadas.

- Artículo 43. Centros especiales de empleo para la inclusión laboral de las personas con discapacidad.

Este artículo nos define qué son los **Centros Especiales de Empleo (CEE)**:

Son aquellos cuyo objetivo principal es el de realizar una actividad productiva de bienes o de servicios, participando regularmente en las operaciones del mercado, y tienen como finalidad el asegurar un empleo remunerado para las personas con discapacidad; a la vez que son un medio de inclusión del mayor número de estas personas en el régimen de empleo ordinario (Ibíd.).

Estos centros pretenden facilitar a los trabajadores con discapacidad, realizar un trabajo que les permita desarrollarse como personas, a través de los sueldos percibidos por ese

trabajo y evolucionar en su vida profesional. Estos puestos de trabajo deben estar adecuados a las especiales características que estas personas poseen para así poder integrarse más fácilmente al mercado ordinario de trabajo.

Los centros especiales de empleo pueden ser constituidos por las Administraciones Públicas, con la ayuda de otras instituciones. También pueden ser creados por personas físicas, jurídicas o comunidades de bienes que tengan la competencia jurídica para actuar como empresarios, ya sea público o privado, con ánimo de lucro o sin él, y debiendo estar inscritos en el Registro de Centros del Servicio Público de Empleo Estatal o el Servicio Público de Empleo de la comunidad autónoma que corresponda.

Por otro lado el Real Decreto establece que “la plantilla de los centros especiales de empleo estará constituida por el mayor número de personas trabajadoras con discapacidad que permita la naturaleza del proceso productivo y, en todo caso, por el 70 por 100 de aquélla” (Ibíd.).

Los trabajadores con discapacidad que presten sus servicios en centros especiales de empleo tendrán un carácter especial según lo dispuesto en el artículo 2.1.g) del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores (Ibíd.).

Los destinatarios de los servicios prestados por estos centros serán las personas con discapacidad que padezcan de parálisis cerebral, personas con enfermedad mental o personas con discapacidad intelectual, con un grado de minusvalía que sea igual o mayor al 33% y las personas con discapacidad física o sensorial, con una minusvalía igual o mayor al 65%. Página web del Servicio Público Empleo Estatal (SEPE) (<https://www.sepe.es/>)

Por otro lado también es importante hacer referencia al artículo 37 de dicho Real Decreto, en el cual se enuncian los **tipos de empleo** en el que las personas con discapacidad pueden ejercer su derecho al trabajo, los cuales son los siguientes:

Empleo protegido: es una modalidad laboral diseñada para aquellas personas con discapacidad que pueden ejercer una actividad profesional, pero no en el mercado ordinario, por presentar éstos obstáculos aún difíciles de sortear. Actualmente, el empleo protegido cuenta con dos posibilidades:

- Personas con discapacidad que presten sus servicios en Centros Especiales de Empleo (CEE), donde se les ofrece un empleo remunerado y productivo: estos centros están concebidos para ayudar a las personas con discapacidad a superar barreras y su objetivo último es servir de trampolín para la integración de las personas con discapacidad en la empresa ordinaria.
- Enclaves Laborales: esta modalidad consiste en el traslado temporal de trabajadores con discapacidad procedentes de CEE a las instalaciones de una empresa del mercado “ordinario”, a la que suele llamarse empresa colaboradora. Para ello, se firma un contrato entre dicha empresa y el CEE para la realización de obras o servicios desempeñados por los trabajadores con discapacidad.

Empleo ordinario: es aquella modalidad laboral en la que la persona con discapacidad desempeña un puesto de trabajo en una empresa convencional. Se trata del fin último porque es el único entorno en el que la integración de la persona con discapacidad se produce de forma plena: convive y se equipara con compañeros sin ningún tipo de discapacidad, normalizándose su presencia en la compañía.

Dentro del empleo ordinario nos encontramos también con el **empleo con apoyo**, en el que un preparador laboral experto acompaña a la persona con discapacidad, orientándola y ofreciéndole apoyos clave en su desempeño. Página web Fundación Adecco (Azimut) (<https://fundacionadecco.org/azimut/diferencias-entre-empleo-ordinario-y-empleo-protegido/>).

Empleo autónomo: los poderes públicos, en el ámbito de sus respectivas competencias, adoptarán políticas de fomento del trabajo autónomo de personas con discapacidad dirigidas al establecimiento y desarrollo de iniciativas económicas y profesionales por cuenta propia, o a través de entidades de la economía social, de acuerdo con la normativa reguladora de la materia. (RDL1/2013, de 29 de noviembre).

4- RECLUTAMIENTO Y SELECCIÓN DE PERSONAL

- **El Reclutamiento:**

El Equipo Vértice (2007) define reclutamiento como una acción para atraer el capital intelectual a las empresas. La empresa no solo demanda una serie de características del candidato, sino que además ofrece las ventajas competitivas de la misma, a fin de presentar los beneficios que pueden repercutir en la adscripción del candidato a la empresa.

El objetivo de reclutar es el de surtir a la “selección” de su materia prima básica, es decir, candidatos. Pero no solo debe abastecer al proceso de selección en cantidad sino que también en calidad. De estos dos elementos dependerá la eficacia del procedimiento.

- **La Selección de personal:**

Chiavenato (1999) define la selección de personal como la elección de candidatos más apropiados para desempeñar puestos de trabajo en la empresa, intentando conservar o mejorar la eficacia y la productividad del personal. La selección de personal pretende lograr dos objetivos:

- Ajustar a la persona al puesto de trabajo
- Y que esa persona sea eficaz en el puesto

El criterio de selección va a venir determinado por la información que poseamos del puesto que se quiere cubrir.

El proceso selectivo también debe prever la capacidad de las personas para aprender y a ejecutar una tarea.

Un proceso de selección es básicamente el desarrollo de una comparativa y la toma de decisiones, debido a que por una parte está el análisis y las especificaciones del puesto y por otra los aspirantes a este, que son totalmente diferentes entre sí.

- **Fases de la selección**

Siguiendo el manual de Claver, Gascó y Llopis (2001) nos encontramos con siete fases fundamentales:

-Estudio del currículum o carta de solicitud de empleo: a través de esta fase se pretende determinar si el candidato reúne los requisitos para ser entrevistado, eliminando rápidamente los solicitantes carentes de aptitudes.

-Entrevista preliminar: El objetivo fundamental de la misma es eliminar inmediatamente a los candidatos que no sirvan para el puesto, y que han pasado la fase inicial.

En esta etapa, que normalmente se lleva a cabo por un especialista del departamento de personal, se deben observar los hábitos del solicitante, así como otras características personales que puedan influenciar el rendimiento, pero evitando que los prejuicios del entrevistador influyan en la decisión. En relación a las preguntas que se realicen, hay tener en cuenta que se deben eliminar aquellas que no tengan que ver con el puesto, y que puedan ser discriminatorias para determinados colectivos.

-Pruebas de idoneidad: tienen el objetivo de evaluar el nivel de compatibilidad entre los solicitantes y los requerimientos del puesto. Estas pruebas pueden ser exámenes o ejercicios que simulan las condiciones de trabajo. Sin embargo no en todas las vacantes es recomendable el uso de estas pruebas; por ejemplo, los puestos de nivel directivo son

demasiado complejos, con lo cual es complicado medir el nivel de idoneidad de los aspirantes.

-Comprobación de antecedentes y referencias: el motivo por el cual tienen que realizarse este paso es muy sencillo: los candidatos tienden a inclinar la balanza a su favor y algunos exageran o disfrazan los hechos. Por esta razón, es muy importante que se comprueben sus afirmaciones con otras fuentes, con la finalidad de conocer los hechos completos y exactos.

Estas afirmaciones se verificarán a través de las personas que conocen bien al candidato, ya sean profesores, compañeros de trabajo o superiores. Estas averiguaciones tienen dos objetivos: por una parte, verificar la información presentada en la solicitud, en lo que se refiere a estudios, su experiencia laboral, etc.; y por otra conseguir la opinión de alguien que conozca bien al candidato.

-Entrevista final: este es uno de los pasos fundamentales del proceso de selección. La entrevista se utiliza de forma habitual en todos los procesos de selección. Entre los motivos que incentivan su uso, se puede destacar su carácter flexible y el hecho de que permite la comunicación en dos sentidos; es decir, el entrevistador consigue información sobre el entrevistado, y este consigue información sobre la empresa y sobre el puesto de trabajo que quiere ocupar.

-Examen médico: Según Olleros (2005) en bastantes empresas y algunas de determinados sectores específicos, por exigencia legal, se acude también al examen médico, realizado por los mismos servicios de la empresa u organismos sanitarios privados o públicos.

Permite saber cuáles son las posibilidades físicas y fisiológicas de los candidatos, para un buen desempeño en su puesto de trabajo.

-Decisión final: siguiendo a Claver, Gascó y Llopis (2001) en esta fase es cuando se toma la decisión final en el proceso de selección.

Esta fase consiste en tomar una decisión concreta, seleccionar a una persona y contratarla. Lo ideal es que para este momento se tengan a varias personas idóneas para el puesto. Si los pasos comentados anteriormente se realizan correctamente, la elección de una de ellas será relativamente fácil.

La persona que decida (que no debería ser un especialista de selección sino el posible jefe del aspirante) tiene que reconocer que puede que ninguno de los candidatos sea satisfactorio. Cuando esto ocurre, será necesario volver a rediseñar el proceso, ya sea reclutando nuevos candidatos, modificando el puesto, las pruebas o mediante cualquier otra acción.

5- DISCAPACIDAD

La Organización Mundial de la Salud define discapacidad como un término genérico que incluye las deficiencias, las limitaciones de la actividad y las restricciones a la participación. Las deficiencias son problemas que afectan a una estructura o función corporal, las limitaciones de la actividad son dificultades para realizar acciones o tareas, y las restricciones de participación son problemas para participar en situaciones vitales.

Por lo cual la discapacidad es un fenómeno complejo que evidencia una interacción entre las características del organismo humano y las características de la sociedad en la que vive. Según página web OMS (<http://www.who.int/es/>).

Esta definición nos dice que la discapacidad no es sólo una condición de salud propia de la persona, sino el resultado de la interacción entre las limitaciones humanas y el medio en el que nos desenvolvemos. Se reconoce el contexto social como factor determinante en la discapacidad de la persona.

- **Las definiciones de discapacidad en España**

Como indican Abellán e Hidalgo (2011) los términos subnormalidad, deficiencia, minusvalía, limitación, discapacidad, han sido utilizados sucesivamente y a veces indistinta y simultáneamente. El término discapacidad es el que se utiliza con más frecuencia actualmente, pero durante años lo fue el de minusvalía. Este mismo término llamado minusvalía sirve para explicar conceptos diferentes (problema anatómico, problema funcional, incapacidad para desempeñar un papel social), o bien distintos términos (deficiencia, discapacidad, minusvalía) se utilizan indistintamente para explicar un solo concepto, como tener una anomalía funcional. Recientemente es cuando se abandona el término de minusvalía, debido a su connotación peyorativa y en su lugar se utiliza “discapacidad” como término genérico que incluye déficits, limitaciones en la actividad y restricciones en la participación.

Las principales definiciones de discapacidad/deficiencia/minusvalía que han tenido o tienen trascendencia en la práctica y gestión política y administrativa, es decir, definiciones que señalan a personas beneficiarias de programas y ayudas se agrupan en dos conjuntos:

- 1) definiciones basadas en la deficiencia corporal como origen de los problemas de discapacidad,
- 2) definiciones basadas en la dificultad para la ejecución de las actividades de la vida diaria.

Esta agrupación no es excluyente debido a que las definiciones del primer conjunto tienen en cuenta las consecuencias de los problemas corporales en la vida diaria, en la integración social, educativa y laboral, y las del segundo tienen presente los orígenes u otros factores explicativos de una situación de dificultad para realizar actividades cotidianas.

El primer conjunto de definiciones fue una tendencia que imperó durante décadas, con un evidente componente médico, centrada en la preocupación por el cuerpo y su filosofía de rehabilitar o restaurar lo “no natural”. Estos conceptos se traducen en un objetivo claro de rehabilitación o inserción o integración, concretamente a las personas en edad escolar y laboral.

El segundo conjunto está inspirado en una tendencia más social y trata de recoger los aspectos sociales sin olvidar los médicos. (Abellán e Hidalgo, 2011)

- **Tipos de discapacidad**

Como señala la página web Inclúyeme (www.incluyeme.com), las discapacidades pueden manifestarse de distintas maneras en las personas, aun cuando tengan el mismo tipo de discapacidad. Ciertas discapacidades pueden estar ocultas o no pueden apreciarse fácilmente.

Discapacidad motriz:

Este tipo de discapacidad trae consigo la disminución total o parcial de uno o más miembros del cuerpo, lo que dificulta la realización de actividades motoras convencionales.

Causas: Los factores que pueden producir la discapacidad motriz pueden ser los infecciosos (poliomielitis), los virales (Síndrome de Guillain Barré), los neumáticos (Accidentes Cerebro Vasculares y artritis reumatoide), los neurológicos (malformación arteriovenosa en médula o cerebro, parálisis cerebral, esclerosis múltiple, mielomeningocele, traumatismo craneo encefálico y espina bífida), los musculares (distrofias) y los que guardan relación con los traumatismos (amputaciones, lesiones medulares y traumatismo craneo encefálico).

Clasificación:

Hay diferentes tipos de clasificaciones:

Según déficit de movimiento:

- Paresias: Disminución de la fuerza muscular.
- Plejías: pérdida total del movimiento.

Según la cantidad de miembros afectados:

- Monoplejía
- Hemiplejía
- Diaplejía
- Paraplejía
- Cuadriplejía

Características:

Lo más complicado para las personas que tienen esta discapacidad es lograr su independencia con las barreras arquitectónicas, ya que estas no permiten o dificultan su desplazamiento (aceras, escalones, puertas angostas, rampas mal diseñadas, aceras rotas, alfombras, baños no adaptados, transporte público sin rampa, entre otras). Si estos obstáculos son superados, las personas con discapacidad motriz podrían desarrollarse con mayor facilidad en todos los ámbitos sociales, culturales y educativos de los que participan.

Discapacidad auditiva:

La falta total o parcial en la percepción que se evalúa por el grado de pérdida de la audición en cada oído.

Las personas con esta discapacidad se pueden distinguir entre:

- Sordas: tienen una deficiencia total o profunda

-Hipoacúsicas: tienen una deficiencia parcial, lo cual quiere decir que cuentan con un resto auditivo el cual puede mejorar con el uso de audífonos (aparato electrónico que amplifica los sonidos).

La discapacidad auditiva aparece como invisible, ya que no presenta características físicas evidentes. Se hace notoria fundamentalmente por el uso del audífono y en las personas que han nacido sordas o han adquirido la pérdida auditiva a muy temprana edad, por el modo de hablar.

Características generales:

- El lenguaje de signos posee una estructura gramatical propia y se basa en gestos que refieren a imágenes de las cosas, objetos o conceptos a expresar.
- No es un conjunto de gestos desordenados, incompletos, escasamente estructurado y/o limitado a expresiones concretas.
- No es universal, cada país tiene su propia lengua de signos e, incluso, ésta varía entre provincias o regiones.
- Sí, en cambio, es una lengua viva que se modifica con el uso de cada hablante y está en permanente crecimiento ante el surgimiento de nuevos conceptos a través del tiempo.
- Además de las manos, la lengua de signos pone en juego toda la expresión corporal (gestos, movimientos, etc.)
- Posee igual complejidad y velocidad que la lengua oral.
- Contiene giros idiomáticos propios (señas propias de la comunidad sorda, de compleja traducción a la lengua oral y que se caracterizan por no tener necesariamente algún tipo de modulación, como sí lo tienen las demás señas).
- Sus etapas de adquisición son muy semejantes a las que atraviesan los niños oyentes en el aprendizaje del lenguaje oral.

Clasificación:

Según su origen, las podemos clasificar en:

- Genéticas: son hereditarias

- Adquiridas: la discapacidad se adquiere durante alguna etapa de la vida

- Congénitas: estas, a su vez, se clasifican en prenatales, por una enfermedad que adquirió la madre durante el embarazo (sarampión o rubéola); y peri natales, por traumas del parto, prematuridad, partos prolongados y anoxias (falta de oxígeno).

La discapacidad auditiva no viene acompañada necesariamente de otra discapacidad, lo que destierra el mito de que las personas sordas tienen un intelecto menor.

La edad de comienzo de la sordera es un factor a tener en cuenta, por eso se divide en congénita, del nacimiento a los tres años y después de los tres años.

En las personas que adquieren la discapacidad después de los tres años, pueden recordar la lengua oral, es decir que su competencia lingüística podrá ser enriquecida a partir de la experiencia acumulada. Otro factor que va a influir en la adquisición del lenguaje y desarrollo de su intelecto es que la sordera no esté acompañada de otro trastorno o patología asociada.

Discapacidad visual:

Dependiendo del grado de limitación de la visión, podemos identificar entre las personas ciegas, que no reciben información a través del canal visual; y las personas con disminución visual, los cuales si la adquieren mediante dicho canal.

Este tipo de discapacidad se muestra por una disminución total o parcial de la vista. Se debe tener en cuenta el campo visual (espacio visible con la mirada fija en un punto) y la agudeza visual (capacidad del ojo para percibir objetos).

Hay dos diferentes clasificaciones de la disminución de la vista que son:

- Ceguera: Pérdida completa del sentido de la vista.
- Disminución visual: pérdida parcial del sentido de la vista.

Es necesario diferenciar entre una persona que nace con una limitación visual total o parcial, y una que adquiere la limitación en algún momento de su vida. Esto implica, que las personas que nacieron ciegas no tuvieron acceso a la información visual y como consecuencia no tendrán noción por ejemplo de las posturas corporales culturalmente establecidas, o de los colores; mientras que las personas que han adquirido la limitación a lo largo de su vida sí tendrán esas nociones.

Herramientas que permiten el acceso a la lectura a personas con discapacidad visual:

- Sistema Braille
- Bibliotecas sonoras
- Software JAWS (Jobs Access With Speech): con la incorporación de los ordenadores a la vida cotidiana se ha popularizado entre las personas con discapacidad visual el acceso a la lectura a través de este programa informático, que es un lector de pantalla. La utilización de este programa depende de que el material esté digitalizado y, ese mismo archivo permite a las personas con disminución visual acceder a la lectura agrandando el tamaño de fuente.

Discapacidad intelectual:

Esta discapacidad no se trata de una enfermedad, sino de un estado que llevará consigo la persona a lo largo de su vida.

Su definición ha cambiado a lo largo de los años, no obstante en la actualidad el término más aceptado es el de discapacidad intelectual, que hace hincapié en que el déficit se

encuentra en su desarrollo intelectual. Lo más importante, en este sentido, y más allá de cualquier nominación, es que no se pierda el concepto de la persona en su dimensión integral.

Es importante destacar que al decir “discapacidad intelectual” no se logra englobar todas las características del colectivo ya que forman un grupo heterogéneo, tampoco el déficit intelectual puede pensarse como una categoría constitutiva del sujeto, donde la personalidad sería moldeada por el retraso.

La visión conceptual que prevalece actualmente es la que va dirigida primordialmente a encontrar los apoyos adecuados para cada persona, pero aún hoy existe mucho desacuerdo entre los teóricos y continúa el debate sobre qué es la discapacidad intelectual y cuál es su definición. Página web Inclúyeme (www.incluyeme.com)

6- RECLUTAMIENTO, SELECCIÓN E INDUCCIÓN DE PERSONAS CON DISCAPACIDAD

Como explican Antezana y Linkimer (2015) una empresa inclusiva está abierta a la diversidad en todos sus procesos, incluidos los de reclutamiento, selección e inducción de personal. Estas empresas inclusivas no solo basan esos procesos en los principios de igualdad de oportunidades y no discriminación, sino que fomenta la contratación de personal con discapacidad derribando mitos.

La contratación de personas con discapacidad puede ser fomentada de muchas maneras:

- Atraer a las personas con discapacidad para que participen en procesos de selección
- Llevar a cabo iniciativas destinadas a la búsqueda de personal idóneo con discapacidad, y para ello se pueden buscar alianzas con institutos de formación profesional, centros de colocación públicos o privados, organizaciones como los centros especiales de empleo, etc.

-Estar dispuesto a realizar ajustes razonables y a establecer ayudas técnicas necesarias para posibilitar que las personas con discapacidad participen de sus procesos de selección e inducción.

-Capacitar y sensibilizar a su personal, en especial al de recursos humanos o quienes sean los encargados del reclutamiento, la selección e inducción.

Estas empresas deben contar con una política de inclusión laboral, que favorezca la diversidad en su personal y que intente fomentar la igualdad de oportunidades y la no discriminación en todas las facetas de la empresa, en su misión, visión, objetivos, en sus relaciones con sus empleados/as, proveedores, clientes, socios, etc.

Las empresas inclusivas saben el valor agregado que el recurso humano con discapacidad puede dar a la organización. Por este motivo, todos sus puestos de trabajo en todos los niveles, están abiertos a aquellos candidatos talentosos que cumplan con los requerimientos del puesto, independientemente de su sexo/género, etnia, discapacidad, orientación sexual, edad, entre otros.

- **Reclutamiento**

Siguiendo la explicación de Antezana y Linkimer (2015) esta etapa es el proceso para identificar y captar candidatos y candidatas para ocupar las vacantes de la organización. Para promover el acceso y participación de personas con discapacidad se aconseja tener en cuenta los siguientes puntos:

-En los anuncios de ofertas de empleo que publique la empresa, se podría incluir el compromiso que tiene la misma con la igualdad de oportunidades para los candidatos y candidatas, con o sin discapacidad.

-Intentar recibir el mayor número posible de solicitudes de personas cualificadas con discapacidad. Para ello, se podría difundir la oferta de empleo a través de organizaciones de personas con discapacidad, universidades, etc. Estas ofertas deben difundirse en un formato que sea accesible para todas las personas.

-Describir las características de los puestos de trabajo que se ofertan, las funciones a desempeñar, el nivel educativo requerido, los conocimientos, experiencia, habilidades, aptitudes, etc.

-Al encontrar al candidato con discapacidad que cuente con los requisitos exigidos para el puesto, la empresa debería poder realizar ajustes razonables al lugar de trabajo con el fin de potenciar al máximo las capacidades de la persona. (Antezana y Linkimer, 2015)

- **Selección de personal**

Como explica Morán (2008), los procesos de selección de personas con discapacidad pueden ser más prolongados que un proceso de selección ordinario. Esto debido a que se requiere de un análisis mucho más profundo de la persona y de su discapacidad, a la hora de realizar un proceso de selección a estos individuos.

Externalizar estos procesos a entidades especializadas o fundaciones que trabajan para colectivos de personas con discapacidad, puede agilizar la contratación.

-Adecuación de las pruebas de selección:

Frecuentemente se acude a pruebas estándares que no son difíciles de adecuar y hacer accesibles. Existen una gran variedad de pruebas en el mercado, pudiendo utilizar la que mejor convenga en cada caso.

Las pruebas de selección para filtrar a candidatos con discapacidad deben ser flexibles, ya que son colectivos con una disfunción orgánica o psicológica, que pueden tener alguna limitación para poder realizarlas con efectividad. Se deberá elegir cuál es la prueba más adecuada para cada persona en función de la discapacidad que tenga.

-Valoración de incompatibilidades conjuntamente:

En la entrevista de trabajo, la empresa y el candidato, deben valorar de forma conjunta las incompatibilidades que pudieran existir entre la discapacidad de la persona y las tareas y funciones que tendrá que desarrollar en el empleo. Es más importante saber cuáles pueden ser las limitaciones de la persona y valorar si éstas pueden ser mejoradas

con alguna adaptación al puesto, adecuación o ayuda técnica, que saber la discapacidad que tiene la misma.

Con la ayuda del propio candidato podremos conocer cuáles son esas limitaciones, no debemos olvidar que la persona con discapacidad conoce mejor que nadie sus limitaciones, y lleva, a pesar de ellas, una vida normalizada. Habrá desarrollado formas de adaptarse para llevar una vida lo más normal posible.

-Información y sensibilización a las unidades de trabajo:

La integración nace de la información, con lo cual la falta de información en el entorno del trabajo lleva a desarrollar miedos, prejuicios y una visión distorsionada del potencial laboral de las personas con discapacidad, pudiendo estropear el esfuerzo llevado a cabo a lo largo del proceso de selección para conseguir el mejor ajuste puesto-persona.

En la mayoría de las empresas, desde la Dirección General y RRHH, la conciliación y motivación suelen ser las adecuadas, sin embargo esto cambia en los mandos intermedios, los responsables de departamentos o el resto de plantilla de la organización, donde la filosofía de integración se topa muy a menudo con barreras infranqueables. (Morán 2008),

Para ello se deberán de tomar medidas de información y sensibilización destinadas a todas las estructuras de la organización, siempre que se considere necesario para la discapacidad de la persona y el equipo que vaya a incorporar. Esta línea de actuación puede establecerse en dos vías paralelas: una dirigida a quienes serán los compañeros de trabajo de la nueva incorporación y otra a los mandos de supervisión o coordinación.

Se podrán, por ejemplo, promover jornadas de sensibilización que eliminarán temores infundados y facilitarán la adopción de una actitud adecuada: no sobreproteger a la persona por tener discapacidad, pero tampoco ignorarla, proporcionarle un trato normalizado e igualitario, exigiéndole la misma profesionalidad, el mismo nivel de rendimiento y los mismos objetivos.

-Asegurar que queden claras las condiciones de contratación:

Es muy importante cuando se trata de personas que tienen un funcionamiento intelectual inferior a la media. La empresa tiene que asegurarse de que a la persona le queden claras las condiciones en las que se le ha contratado. En caso de dudas de que haya entendido totalmente cuál será su horario, retribución, vacaciones anuales, tiempo de contratación, etc., se puede poner en contacto con el tutor legal de esta persona y aclarar con él cualquier duda. (Ibíd.)

Recomendaciones específicas para entrevistas de trabajo a personas con discapacidad:

Deficiencias físicas	Deficiencias sensoriales auditivas	Deficiencias sensoriales visuales	Deficiencias intelectuales
Realice la entrevista en un lugar accesible para la persona entrevistada. Antes de brindar ayuda, pregunte a la persona si la necesita.	Antes de la entrevista, averigüe si el/la candidata/a sabe leer los labios y procure situarse de cara a la persona durante la reunión y cuando le guíe por las instalaciones donde se realizará la misma	Identifíquese y presente a todas las personas que se encuentren en el lugar de la entrevista.	Preste total atención a la persona entrevistada. En lugar de corregirle, anímele. No muestre una expresión de inquietud.
No manipule las ayudas técnicas que utilice la persona (silla de ruedas, muletas, bastones, etc.), a menos de que se le pida.	Si la persona llega con un/a intérprete no le hable a él/ ella, dirjase directamente a la persona a entrevistar.	Cuando le invite a sentarse, coloque la mano de la persona entrevistada en el respaldo o el brazo de la silla y brinde indicaciones verbales acerca de la disposición de la sala.	Formule preguntas que requieran respuestas cortas o un movimiento de cabeza
		Antes de moverse de un lado a otro, informe a la persona entrevistada de lo que va a hacer	
Cuando hable de pie con una persona que está en silla de ruedas o con muletas más de unos cuantos minutos, siéntese para estar a la altura de los ojos de dicha persona.	Resista la tentación de hablar como si esa persona tuviera dificultades para expresarse; no levante la voz. En muchos casos, elevar el volumen de voz no hace la diferencia.	Si está realizando una entrevista en grupo, mencione el nombre de la persona a la que se vaya a dirigir	
		Si el/la candidata/a tiene perro guía, no lo alimente, no lo acaricie, ni lo distraiga	

(www.aedcr.com/redempresasinclusivas/files/cajaDeHerramientas/modulo_4.pdf)

- **Orientación e inducción a las personas contratadas**

Como indican Antezana y Linkimer (2015), ya habiendo seleccionado a una persona con discapacidad para el puesto de trabajo, viene la etapa de ofrecer una orientación e inducción adecuada, tanto a la persona recién contratada como a las demás personas trabajadoras de la empresa.

Algunas recomendaciones:

-Se debe ofrecer orientación sobre la empresa, los bienes o servicios que presta, el entorno de trabajo, el puesto de trabajo, etc., de igual forma que a una persona trabajadora sin discapacidad.

-La información básica del trabajo, de la empresa, los manuales internos, el reglamento de personal, los procedimientos internos que sigue la empresa, las medidas de seguridad, etc., deben presentarse en formas accesibles a las personas con discapacidad (en sistema Braille o en formato de audio, si es necesario para personas con deficiencias visuales).

-Cuando se contrata a una persona con discapacidad, la empresa tiene el deber de llevar a cabo los ajustes razonables que sean necesarios en el entorno laboral, el lugar de trabajo, los horarios de trabajo o de formación.

-Es de gran importancia involucrar en el proceso a los demás trabajadores de la empresa, especialmente a las personas que trabajarán más de cerca con una persona con discapacidad. Toda la plantilla de trabajadores debe tener en cuenta que la contratación de personas con discapacidad significa un crecimiento en términos de inclusión laboral, con lo cual los trabajadores deben crear un ambiente favorable a la contratación de estas personas y así derribar mitos y prejuicios que puedan existir en relación con las personas con discapacidad.

- Llevar a cabo módulos de formación para el personal, enfocados en fortalecer la inclusión en la cultura organizacional. (Antezana y Linkimer 2015)

7- VENTAJAS DE CONTRATAR A PERSONAS CON DISCAPACIDAD

Loste (2017) explica que cuando se contrata a una persona es porque se está convencido de que esta es capaz de cumplir con las tareas que le vamos a asignar. Ese concepto de “capacidad” es el que debe prevalecer frente al de discapacidad. De esta forma se pueden enumerar sin mucha dificultad un conjunto de ventajas que conllevan la contratación de personas con discapacidad en nuestras empresas:

- Promover la diversidad: al contratar a una persona con una realidad y con unas características diferentes aumenta la diversidad en nuestras plantillas.
- Disminución de la rotación: las personas con discapacidad tienen un mayor nivel de fidelización con la organización para la que trabajan, y se sienten vinculadas a ella; esto genera que deseen permanecer por más tiempo en su trabajo.
- Ventajas fiscales y económicas: la contratación de un trabajador con discapacidad trae consigo un conjunto de ayudas e incentivos fiscales y de la Seguridad Social que aumenten el valor de esa persona, en cuanto a su menor coste con respecto a otras en el mismo puesto.
- Imagen de la empresa: las empresas inclusivas aportan una imagen de compromiso hacia los grupos de interés (clientes, plantilla, inversores, accionistas, sociedad en general, etc.) que supone un beneficio intangible importante para el valor de una empresa.

En resumidas cuentas, la discapacidad puede que sea el empuje para comenzar un nuevo modelo de empresa, un generador de valor que no se conforme meramente con lo

económico, sino que además genere un empuje a la sociedad en la que está insertada (Loste 2017).

8- OBJETIVOS Y METODOLOGÍA DE INVESTIGACIÓN

El objetivo de la presente investigación es conocer cómo acceden las personas con discapacidad al mercado de trabajo a través de los centros especiales de empleo, y cómo se llevan a cabo los procesos de selección de estas personas en las empresas, fomentando la igualdad de oportunidades y la no discriminación. Para ello vamos a analizar dos centros especiales de empleo y a una empresa inclusiva, a las cuales se ha entrevistado para conocer más profundamente dichos aspectos.

Se han llevado a cabo dos cuestionarios de preguntas, una de ellas realizada a los centros especiales de empleo, y otro cuestionario para la empresa inclusiva. A los centros especiales de empleo en general se les ha preguntado sobre el proceso de captación de personas con discapacidad, sobre el ajuste de estas personas a los puestos de trabajo de las empresas, los motivos por los cuales las empresas contratan a personal con discapacidad, etc., y a la empresa se le ha preguntado sobre la adaptación de los procesos de selección y los motivos por los cuales contratan a personas con discapacidad, entre otras cosas.

A parte de la información obtenida a partir de las entrevistas, también se obtuvieron algunos datos de fuentes externas a las organizaciones.

Dicho esto, en nuestra investigación nos vamos a enfocar en el empleo ordinario, definido anteriormente en el marco teórico. Nos centrándonos en la contratación de personas con discapacidad en empresas convencionales, con la ayuda de los centros especiales de empleo.

9- DESCRIPCIÓN DE LOS CENTROS ESPECIALES DE EMPLEO Y DE LA EMPRESA INCLUSIVA ELEGIDAS PARA ESTA INVESTIGACIÓN

FSC Inserta de la Fundación ONCE

Es una asociación para la formación y el empleo de las personas con discapacidad, fundada en 1990 para personas con discapacidad visual. Hoy en día sus servicios se han expandido para todo tipo de discapacidades.

Esta fundación tiene proyectos que se enmarcan en un proyecto mayor, financiado por ONCE y el Fondo Social Europeo. Estos proyectos son el Programa Operativo de Inclusión Social y de la Economía Social (POISES) y el Programa Operativo de Empleo Juvenil (POEJ). Ambos programas buscan la inserción sociolaboral del sector de la discapacidad y la igualdad de oportunidades. Página web FSC Inserta (<http://www.fsc-inserta.es/Quienes/Paginas/Empresa.aspx>)

Entre los servicios que ofrece este centro especial de empleo están:

- La intermediación laboral: donde el demandante realiza una solicitud de empleo y se procede a su ajuste en una empresa.
- Otro servicio es la formación, donde se ofrecen cursos con becas.
- También de brinda asesoramiento para el autoempleo, trabajo por cuenta propia. Se asesora a emprendedores con discapacidad para la creación de su propia empresa, en las que también se ofrecen becas en función del proyecto.
- Programas de prácticas para personas con discapacidad en la Universidad.

SINPROMI (Sociedad Insular para la Promoción de las Personas con Discapacidad):

Sinpromi es una empresa pública del Cabildo de Tenerife que se constituye en 1993 bajo el lema "hacia la integración de todos en la sociedad". Su función es la integración social y laboral, así como la mejora en la calidad de vida de las personas con discapacidad en la isla de Tenerife. También fomenta la accesibilidad a las nuevas

tecnologías a través de ayudas técnicas y material de apoyo, todo ello siendo un servicio público (<http://www.sinpromi.es/es/article/show/quienes-somos>).

Kentucky Fried Chicken (KFC): es una franquicia de restaurantes de comida rápida especializada en pollo frito, fundada en 1939 en los Estados Unidos. Cuenta con más de 18.000 restaurantes en 120 países y se encuentra en la segunda posición a nivel de negocios, por detrás de McDonalds.

En la presente investigación hemos acudido a una de sus sucursales, ubicada en el Centro Comercial Meridiano en Santa Cruz de Tenerife, la cual abrió por primera vez sus puertas en la isla en el año 2015 y actualmente cuenta con una plantilla de más de cincuenta trabajadores.

Antes de exponer la información obtenida, es importante decir que las entrevistas se llevaron a cabo en las oficinas de SINPROMI a responsables del área de unidad de apoyo y del área de integración laboral, en FSC Inserta se entrevistó a la responsable de la coordinación de oficina de la sede de Santa Cruz de Tenerife. Y en KFC se realizó la entrevista en la sucursal anteriormente descrita, al director de la misma.

10- INFORMACIÓN OBTENIDA EN LAS ENTREVISTAS:

Centros especiales de empleo (CEE).

- Proceso que deben seguir las personas con discapacidad para acceder al mercado de trabajo a través de los centros especiales de empleo.

En SINPROMI, nos explican que muchas de las personas con discapacidad que entran a este centro lo hacen primero para acceder al empleo protegido, realizando una serie de actividades destinadas a la integración laboral de estas personas, las cuales SINPROMI ofrece como centro especial de empleo.

Estas actividades son las siguientes:

- Comercialización de productos elaborados por personas con discapacidad en Centros Ocupacionales y Centros Especiales de Empleo: Red de Tiendas La Alpizpa.
- Servicio de mantenimiento de jardines y venta o alquiler de plantas ornamentales: Brigada de Jardinería.
- Servicio de Mantenimiento de Superficies de Césped Artificial.
- Gestión y explotación de Estacionamientos de Uso Público.
- Producción y comercialización de Cultivos Ecológicos.
- Promoción de bienes y servicios de los Centros Especiales de Empleo e Intermediación Comercial.
- Servicios Integrales de Limpieza.
- Comercialización de Regalos de Empresa.

Para la convocatoria de los diferentes puestos a todas estas actividades, en la página web de SINPROMI hay una convocatoria pública abierta, en ella las personas con discapacidad interesadas se dan de alta para poder optar a la realización de alguna de estas actividades. Estas personas entran a una lista de reserva con la posibilidad de ser contratadas para realizar sustituciones por vacaciones, bajas de incapacidad temporal o simplemente porque se requiera un refuerzo. No se trata de plazas, se trata de un empleo temporal, generalmente es un empleo por obra y servicio. Estas actividades se realizan para que luego estas personas puedan transitar al empleo ordinario.

Estas personas que han quedado registradas en la bolsa de empleo de SINPROMI pueden optar luego a un puesto de trabajo en una empresa convencional, este proceso se realiza a través del área de integración laboral, donde las personas con discapacidad van

a censarse y ser valoradas por los técnicos, donde se les imparte una orientación laboral, y después de ello se les derivan a posibles ofertas de empleo.

En cuanto a las entrevistas, estas se llevan a cabo luego de que las personas con discapacidad se hayan dado de alta en la convocatoria para realizar las actividades nombradas anteriormente. Estas entrevistas se realizan a todas las personas que presentan la convocatoria. Durante la entrevista se les suele preguntar a los candidatos si su discapacidad ha sido sobrevenida o congénita, los tratamientos y seguimientos de esa discapacidad, qué limitaciones presentan, etc. Pero lo más importante es que estas personas sean claras a la hora de responder estas preguntas, que no oculten la información sobre su discapacidad, para así poder ayudarlas y ajustarlas a un puesto de la mejor manera posible. En esta parte también es importante contrastar información en el contexto familiar, en especial a las personas con discapacidad intelectual, y no solo durante la entrevista sino también ya in situ en el puesto de trabajo, ya que a veces se requiere de más información sobre la persona, pudiendo obtenerla, ya sea de algún familiar, de los propios compañeros de trabajo o de su encargado.

En SINPROMI se imparte siempre formación a estas personas, el ajuste es continuo, se puede dar previamente a la preselección, durante la selección y durante la contratación, siempre va a haber formación durante todo el proceso, ya que se realizan continuamente seguimientos a las personas contratadas.

Una vez se realiza el ajuste de la persona a un puesto determinado, ya en empleo ordinario, SINPROMI realiza una preselección de candidatos, los cuales remite a la empresa y es esta la que elige finalmente, en un proceso de selección, al candidato idóneo.

Una vez contratada la persona por la empresa, SINPROMI presta apoyo diario tanto a ésta como a los trabajadores contratados, visitando los puestos de trabajo y hablando

con sus responsables, se trata de una relación directa entre SIMPROMI, trabajador y la empresa.

También existe la figura del preparador laboral que acompaña a la persona en todo el proceso de integración en la empresa. No solo lo entrena en las tareas propias del puesto, junto con los apoyos naturales de la empresa, sino que además lo va a entrenar en habilidades sociales, para relacionarse con los jefes, compañeros y en habilidades complementarias, cómo fichar, el uso de la taquilla, cómo ponerse el uniforme, etc. Una vez que el trabajador ha conseguido una correcta adaptación al puesto, se retirará progresivamente al preparador laboral, y a partir de allí se entra en una fase de seguimiento donde el preparador acudirá a la empresa siempre que sea necesario. En SINPROMI se realiza un seguimiento tanto a la empresa como al trabajador durante su vida laboral.

Por su parte, en FSC Inserta nos explican que los demandantes con discapacidad, primero deben realizar una solicitud de empleo por el portal web llamado PorTalento. En este portal se dan de alta los candidatos, los cuales deben cumplir los siguientes requisitos:

- Ser una persona con discapacidad
- Estar desempleado

Luego de ello, se les realiza una entrevista a los candidatos inscritos para conocerlos en profundidad. Es una entrevista de orientación con el técnico, el cual valorará el perfil profesional de las personas con discapacidad, así como sus capacidades y funcionalidades.

Previo a la entrevista, se realiza un diagnóstico de la persona a través de su certificado de discapacidad, y en función de ese diagnóstico en la entrevista se realizan una serie de

cuestiones en donde se observan cuáles son sus limitaciones reales. También se suelen valorar los riesgos vinculados que puedan derivarse de esa discapacidad.

Dependiendo de la discapacidad de la persona, se les imparte una formación a su medida, que le permitirá adquirir una serie de competencias, destrezas y aptitudes.

Antes de enviar a los candidatos a las empresas, estos pasan por una serie de talleres dirigidos a la empleabilidad, para pulir ciertos aspectos que de alguna manera ayuden al candidato a promocionarse en una entrevista de trabajo.

El centro especial de empleo realiza un itinerario personalizado para cada candidato, el cual contará con un tutor que los acompañará hasta el mismo momento de ser presentado a la empresa, como el candidato adecuado.

- Procedimiento que deben seguir las empresas para obtener candidatos a través de los centros especiales de empleo.

En SINPROMI, la empresa debe ponerse en contacto con el departamento de integración laboral, en el cual la empresa debe rellenar un formulario donde va a especificar todas las características de la oferta de trabajo, los horarios, salarios, etc. El empresario deberá también realizar un análisis del puesto, con el asesoramiento del centro especial de empleo. Luego, en función de eso, en la base de datos de SINPROMI se busca el perfil que se ajuste a la demanda que tiene esa empresa. En este caso lo que hace el departamento de integración es preseleccionar a los candidatos, y asesora a la empresa para la selección.

En FSC Inserta, las empresas que estén interesadas en contratar a personal con discapacidad tendrán que registrarse en el portal PorTalento, al igual que los demandantes de empleo, pero en la sección de empresas. En este portal, al igual que en

SINPROMI, la empresa deberá describir las características del puesto vacante, salario, formación, ubicación, y también si ha realizado un análisis del puesto o no.

Este centro anima a las empresas a contratar personal con discapacidad, haciéndole ver los beneficios que aportan estas personas a la organización, además de realizar un asesoramiento a estas durante el proceso.

- La entrevista a personas con discapacidad auditiva e intelectual en los centros especiales de empleo.

Cuando se realiza una entrevista a una persona con discapacidad se debe tener en cuenta que algunas de ellas suelen tener limitaciones a la hora de comunicarse. Tanto en FSC Inserta como en SINPROMI disponen de herramientas para que esta comunicación se realice lo más eficazmente posible. En el caso de entrevistar a personas con discapacidad auditiva se utilizan los denominados productos de apoyo, como pueden ser los bucles magnéticos o bucles de inducción, los cuales son dispositivos que recogen la voz, audio o sonido y lo envían en forma de señales magnéticas directamente a los audífonos o implantes de los usuarios, consiguiendo que estos escuchen con claridad las voces, audios o sonidos, evitando otros ruidos ambientales que puedan dificultar la escucha. Esta herramienta se utiliza cuando la persona tiene una discapacidad sensorial con restos auditivos, pero en los casos de personas sordas se requiere del apoyo de un intérprete, utilizando el lenguaje de signos.

Cuando se llevan a cabo entrevistas a personas con discapacidad intelectual se realiza una adaptación de los cuestionarios, utilizando los denominados cuestionarios de empleo con apoyo.

- El ajuste y seguimiento de las personas con discapacidad en el puesto de trabajo.

En FSC Inserta el ajuste de una persona con discapacidad a un puesto de trabajo se lleva a cabo desde la valoración previa, en la entrevista de orientación. De acuerdo con los datos obtenidos durante la entrevista, se le ajustará a un puesto de trabajo. Sin embargo, posteriormente se realizan pequeños ajustes, debido a que las personas van teniendo una trayectoria. Cuando se deriva a una persona a un puesto de trabajo se les vuelve a valorar.

En este centro disponen de una base de datos, que por un lado cuenta con los datos de los demandantes de empleo y por otro, las ofertas de empleo de los empresarios. Cuando estos empresarios vuelcan una oferta en el portal de Inserta, inmediatamente el técnico cruza los requisitos que pide el empresario con las competencias de los demandantes de empleo y ajusta a una persona en un puesto de trabajo.

El seguimiento en FSC Inserta normalmente se realiza de tres a seis meses, pero reconocen que no se realiza con la frecuencia que se quisiera.

En SINPROMI nos dicen que el ajuste de la persona a un puesto de trabajo se lleva a cabo valorando la siguiente información;

Información curricular:

- Trayectoria profesional (sector o sectores en los que se ha desempeñado, tiempo en ese sector, motivos por los cuales cambió de trabajo o dejó el trabajo anterior).
- Formación secundaria elegida por la persona (se evalúa su interés por formarse).
- Vínculo con la demanda de empleo, si está inscrito en el Servicio Canario de Empleo.
- Valorar en qué tipo de ocupación va a ser incluido, la designación del empleo.
- Se valora también el certificado de discapacidad para ajustar a la persona al puesto.

Valoración de la persona:

- Valorar la accesibilidad de esa persona, se hace un análisis profundo para conocer sus limitaciones.
- La compatibilidad de la persona al puesto.
- Valoración de las pensiones no contributivas que recibe esta persona, dependiendo de su nivel de discapacidad. Estas pensiones no son incompatibles con el trabajo. Se realiza esta valoración para saber si el salario, junto con la pensión, compensa a esta persona para llevar una vida normalizada.
- Por último se realiza una previsión de la persona para el empleo.

El seguimiento se realizará a través de los contactos que tenga el técnico de SINPROMI en la empresa, como puede ser el encargado o el jefe de la persona con discapacidad contratada, los cuales informarán al técnico de la evolución de esta persona en el puesto de trabajo.

- Formación que tienen los técnicos de selección en los centros especiales de empleo, para el trato con las personas con discapacidad.

En SINPROMI nos comentan que para trabajar con este tipo de personas, es muy importante conocer los tipos de discapacidad que existen y tener los conocimientos básicos del trato adecuado para personas con discapacidad. Pero no requiere de una formación muy compleja.

En FSC Inserta en cambio, nos dicen que a la hora de elegir un técnico, se valora que este graduado en psicología, y si tiene formación en materia de discapacidad mucho mejor. A partir de allí se hace una formación interna a estos técnicos, sobre todo como transferir la información de los candidatos a las bases de datos del centro.

- Valor que aportan las personas con discapacidad a las empresas según los centros especiales de empleo

En FSC Inserta nos dicen que las personas con discapacidad aportan un gran valor a los individuos que las rodean, los compañeros de trabajo de estas personas aprenden más sobre la discapacidad, eliminan sus prejuicios y acogen muy bien a este colectivo.

Desde SINPROMI nos explican que no debe haber diferencias entre personas que tienen o no discapacidad, se debe potenciar la igualdad y eliminar etiquetas. Ese es el mensaje que le quieren transmitir a las empresas.

- Grado de integración, motivación y satisfacción en general de las personas con discapacidad en las empresas donde fueron incorporadas.

En SINPROMI, las personas con discapacidad tienen un grado de integración, motivación y satisfacción absoluta. Al final de lo que se trata es que las personas crean en sí mismas, se consigue un grado de autodeterminación en esas personas, de autonomía, de seguridad y autoestima.

FSC Inserta suele hacer cuestionarios a posteriori para saber el grado de satisfacción de los demandantes de empleo y de los empresarios, y por lo general, suelen ser altos.

- Motivación general de las empresas para la contratación de personas con discapacidad.

Ambos centros especiales de empleo coinciden en que lamentablemente es cierto que las empresas en su mayoría quieren contratar a personas con discapacidad porque la legislación lo exige y por las ventajas económicas que ello conlleva, pero sí creen que se ha avanzado mucho, y que al final, sí que ha habido mucha sensibilización, se cree en el trabajo bien hecho, ya que estas personas lo saben hacer igual o mejor que una persona que no tenga discapacidad.

Empresa inclusiva

Una vez visto cómo es el procedimiento de incorporación al mercado laboral de personas con discapacidad a través de los centros especiales de empleo, ahora veremos cómo realiza la empresa el proceso de selección de estas personas las cuales ya han sido preseleccionadas por el centro especial de empleo.

Para ello se le ha realizado una entrevista al director del restaurante de comida rápida Kentucky Fried Chicken (KFC) en Tenerife. Esta empresa cuenta con una plantilla de más de cincuenta trabajadores y específicamente trabaja con SINPROMI para la selección de su personal con discapacidad.

En la entrevista nos han explicado cuáles son los trámites que debe realizar la empresa a la hora de contratar a personas con discapacidad, los cuales ya hemos descrito con anterioridad.

También nos han explicado que en su empresa se intenta que los procesos de selección sean lo más igualitarios posibles, que no existan diferencias notables entre los procesos de selección ordinarios, de los que se realizan a personas con discapacidad. Para ello se suelen adaptar las preguntas realizadas durante la entrevista, específicamente para las personas con una discapacidad intelectual, ya que KFC cuenta únicamente en su plantilla con personas con este tipo de discapacidad. Al igual que en una entrevista de trabajo ordinaria se les pregunta sobre sus trabajos anteriores, estudios realizados, etc.

Una vez incorporado el trabajador en un puesto de trabajo, se les imparte una formación para que la persona se adapte al puesto en cuestión, es una formación adaptada a la persona, con lo cual, ésta se repetirá las veces que haga falta. También se imparte una formación previa por parte del centro especial de empleo a través de un tutor del que dispone la persona.

Nos han dicho también que el grado de satisfacción, motivación e integración de las personas contratadas ha sido muy bueno. Esto debido al buen asesoramiento que ha recibido la empresa del centro especial de empleo y también de la preparación que han recibido las personas con discapacidad por parte de ésta.

Para KFC Tenerife las personas con discapacidad aportan muchísimo valor a la empresa. Una persona con discapacidad aporta mucho al resto de sus compañeros de trabajo, generando mejor ambiente laboral. Estas personas crean un cariño a su alrededor que hace que todos estén pendientes de ellos. La marca KFC siempre ha apostado por personas con diferentes discapacidades porque aportan un valor añadido a nivel profesional y personal. A parte de todo ello, dan una excelente imagen a la empresa.

En relación a los motivos por los cuales la empresa contrata a personal con discapacidad, nos dicen que lo hacen por motivos personales, ya que en su propio ámbito familiar han convivido con la discapacidad, y por lo tanto pretende concienciar a la sociedad de que se trata de un colectivo que puede aportar mucho a las empresas¹.

11- CONCLUSIÓN

Partiendo de que nuestro objetivo inicial era conocer cómo se realizaban los procesos de selección a las personas con discapacidad, y a través de qué medios las empresas conseguían personal de este tipo, podemos decir que uno de los medios más efectivos para ello son los Centros Especiales de Empleo, los cuales permiten que estas empresas puedan acceder más fácilmente a este tipo de personas.

¹ La información cedida por KFC solo puede ser utilizada con fines académicos, la utilización de esta información para otros fines debe pedirse permiso a la marca.

De esta manera, una vez realizada la comparativa entre los dos centros especiales de empleo, uno a nivel regional en la isla de Tenerife (SINPROMI) y otro que tiene sedes a nivel nacional (FSC Inserta), podemos decir que ambos realizan una ardua tarea por fomentar la contratación de personas con discapacidad. Ambos realizan prácticamente los mismos servicios, pero para comentar algunas diferencias, se puede decir que el primero suele realizar entrevistas a los familiares de las personas con discapacidad para conocer más sobre el candidato en cuestión, mientras que en el segundo no lo consideran necesario. También que en SINPROMI los técnicos de selección no requieren de una larga formación, sino que es suficiente con tener conocimiento sobre los tipos de discapacidad existentes y saber el trato básico que se debe tener con estas personas, al contrario que en FSC Inserta donde se pide que el técnico tenga un grado universitario, específicamente en psicología.

Estos centros son de gran ayuda para las empresas, debido a que son las encargadas de preseleccionar a candidatos que ya cumplen con los requisitos exigidos para el puesto de trabajo, lo cual supone un ahorro de tiempo muy grande para estas. Además asesoran a las empresas en la realización de un efectivo proceso de selección, así como de formar a las personas, ya en el propio puesto de trabajo.

Pudimos conocer que los procesos de selección que se llevan a cabo a personas con discapacidad requieren de una serie de adaptaciones, especialmente a personas con discapacidad intelectual, las cuales requieren de la utilización de un cuestionario que les permita expresarse correctamente, por lo tanto se les suelen realizar preguntas cortas o que solo requieran de movimientos de cabeza.

También hemos podido conocer que se utilizan una serie de herramientas para comunicarse con personas con discapacidad auditiva durante las entrevistas, las cuales requieren de unos aparatos que permiten que las personas con restos auditivos puedan

escuchar perfectamente, y que para las personas sordas se deben disponer de intérpretes, para que se comuniquen con ellos a través del lenguaje de signos.

Esas adaptaciones y herramientas tienen la finalidad de que las personas con discapacidad puedan ser sometidas a un proceso de selección en iguales condiciones que el resto de individuos.

Si bien muchas empresas todavía contratan a personas con discapacidad para simplemente cumplir con la legislación y para obtener ventajas económicas, también se cree que en los últimos años existe más sensibilización, y que ya muchas de las empresas lo hacen para fomentar la igualdad de oportunidades, incluso contratando a más personal con discapacidad de lo que la Ley les exige.

Tanto la empresa como los CEE, coinciden en que las personas con discapacidad son valiosas para las empresas, porque generan un mejor ambiente laboral, y su integración en el trabajo hace que las personas que las rodean se den cuenta de lo que son capaces de hacer, eliminando etiquetas innecesarias. Por ello cabe destacar que en el marco teórico los datos proporcionados por Morán (2008) donde nos decía que “a partir de los mandos intermedios, los responsables de departamentos o el resto de plantilla de la organización, la filosofía de integración se topa muy a menudo con barreras infranqueables”, en la presente investigación pudimos comprobar que no es así, ya que los compañeros que rodean a las personas con discapacidad suelen integrarlos como una más.

Hubiera sido interesante contar con más empresas inclusivas para la investigación, pero otras empresas con las que se contactó, La Esponja del Teide y Transportes Pérez y Cairós, no accedieron a realizar la entrevista.

Por último podemos decir que los objetivos de la investigación han sido cumplidos, abriendo nuevas líneas de investigación, como por ejemplo obtener información directamente de las personas con discapacidad, para conocer su opinión y sus experiencias en procesos de selección por los que hayan pasado, si han sido realizadas en base a lo que hemos dicho en la presente investigación o no.

BIBLIOGRAFÍA

Referencias Jurídicas

Real Decreto 1/2013, de 29 de noviembre, *por el que se aprueba el Texto refundido de la Ley General de las personas con discapacidad y su inclusión social*, BOE núm. 36, 3 de diciembre de 2013.

Referencias Bibliográficas

Aguilar, M (2005), *Preparando mi entrevista de trabajo*, UNAM: México.

Chiavenato, Idalberto (1999) *Administración de Recursos Humanos*, McGraw-Hill Interamericana, S.A., Colombia,

Claver Cortés, E, Gascó Gascó, J. L., Llopis Taverner, J. (2001). *Los Recursos Humanos en la Empresa: Un Enfoque Directivo*. (Segunda edición) Editorial Cívitas, Madrid.

Equipo Vértice (2007) *Selección de personal*, Editorial Vértice, Málaga

Olleros Izard, Manuel (2005) *El proceso de captación y selección de personal*, Barcelona, Gestión 2000.

Recursos de Internet:

Abellán García, Antonio; Hidalgo Checa, Rosa M^a. (2011). *Definiciones de discapacidad en España*, n^o 109 Informes Portal de Mayores. Madrid.

(<http://envejecimiento.csic.es/documentos/documentos/pm-definiciones-01.pdf>)

Antezana, Paula; Linkimer, Madai (2015) *Caja de Herramientas para Empresas Inclusivas*, módulo n^o4, El proceso de reclutamiento, selección e inducción de una empresa inclusiva. Costa Rica.

(www.aedcr.com/redempresasinclusivas/files/cajaDeHerramientas/modulo_4.pdf)

Página web Fundación Adecco (Azimut) (<https://fundacionadecco.org/azimut/>)

Página Web FSC Inserta (Fundación Once) (<http://www.fsc-inserta.es/>)

Página web Inclúyeme (www.incluyeme.com)

Morán Vindel, Silvia (2008) *El éxito en la adecuación puesto-persona*, Uno más, integración laboral de personas con discapacidad, nº 22, Fundación prevent, Barcelona. (www.fundacionprevent.com/app/webroot/news/Infounomas/n22/articulo.htm)

Loste, Christian (2017) *La Discapacidad en la empresa. ¿Qué ventajas nos esperan?*, (<https://es.linkedin.com/pulse/la-discapacidad-en-empresa-qu%C3%A9-ventajas-nos-esperan-christian-loste->)

Página Web de la Organización Mundial de la Salud (OMS) (www.who.int/es/)

Página Web del Servicio Público de Empleo Estatal (SEPE) (<https://www.sepe.es/>)

Página Web SINPROMI (<http://www.sinpromi.es/>)

Vídeo corporativo FSC Inserta (<https://www.youtube.com/watch?v=wsergpoxFwB4>)

Vídeo corporativo SINPROMI (<https://www.youtube.com/watch?v=xpUQIJKWfo>)

ANEXOS

Entrevista a los centros espaciales de empleo

- 1- Breve descripción del proceso que siguen los candidatos para acceder al mercado de trabajo a través del centro especial de empleo e incorporarse a las empresas
- 2- ¿Que trámites realizan las empresas para contratar a estas personas?
- 3- Una vez inscritos los candidatos como demandantes de empleo en los portales o bases de datos del centro especial de empleo ¿se citan a todos estos para conocer su discapacidad en una entrevista? ¿Se citan a todos o se hace una criba?
- 4- ¿Qué preguntas suelen realizar a los candidatos para obtener información sobre su discapacidad?
- 5- ¿Se suelen realizar entrevistas a las familias de los candidatos para conocer mejor su discapacidad?
- 6- ¿Los técnicos de selección requieren de formación específica para comunicarse adecuadamente con personas con discapacidad? ¿Qué formación?
- 7- En el caso de entrevistar a candidatos con deficiencias sensoriales auditivas ¿qué métodos utilizan para comunicarse con el aspirante?
- 8- En el caso de entrevistar a candidatos con deficiencias intelectuales ¿se les suelen realizar preguntas adaptadas a su nivel intelectual? ¿De qué forma?
- 9- ¿Se les imparte alguna formación a los candidatos antes de ser presentados a una empresa? ¿Qué conocimientos adquieren?
- 10- ¿Cómo se lleva a cabo el ajuste de una persona con discapacidad a un puesto determinado? ¿Cuál es el procedimiento?
- 11- ¿Una vez contratada la persona con discapacidad en una empresa, con que periodicidad se le hace el seguimiento?
- 12- ¿Qué programas informáticos suelen utilizar para la selección de personal? ¿Es un programa específico para adecuar el perfil de la persona a las tareas?
- 13- ¿Qué valor aportan las personas con discapacidad a las empresas?
- 14- En general cual sería grado de integración, satisfacción y motivación de estos trabajadores e las empresas
- 15- En general ¿qué motiva a las empresas contratar a personas con discapacidad?

Entrevista empresa inclusiva

- 1- ¿Cuáles son los trámites que debe realizar la empresa para contratar a personas con discapacidad?
- 2- ¿Qué diferencia existe entre un proceso de selección de personal con discapacidad de un proceso de selección ordinario?
- 3- En el caso de candidatos con deficiencias sensoriales auditivas ¿qué métodos utilizan para comunicarse con el aspirante?
- 4- En el caso de entrevistar a candidatos con deficiencias intelectuales ¿se les suelen realizar preguntas adaptadas a su nivel intelectual? ¿De qué forma?
- 5- ¿Se suelen hacer pruebas de selección a los candidatos? ¿Estas pruebas están adaptadas a sus discapacidades? ¿Qué pruebas realizan?
- 6- Una vez seleccionado un candidato ajustado a un puesto de trabajo ¿se les imparte formación específica sobre las tareas a realizar en dicho puesto?
- 7- En general cual sería grado de integración, satisfacción y motivación de estos trabajadores en la empresa
- 8- ¿Qué valor le aporta a su empresa la contratación de personal con discapacidad?
- 9- ¿Qué motiva a la empresa a contratar personas con discapacidad? ¿Por lo que aportan estas a la empresa, por Responsabilidad Social, por legislación, o por las subvenciones?