

**ANÁLISIS DE LA DISCRIMINACIÓN HACIA LAS PERSONAS CON
DISCAPACIDAD EN LOS PROCESOS DE SELECCIÓN DE PERSONAL**

***ANALYSIS OF DISCRIMINATION AGAINST PEOPLE WITH DISABILITIES IN THE
PROCESSES OF PERSONNEL SELECTION***

Ángel Eduardo Alcántara ¹

TRABAJO SOCIAL GLOBAL – GLOBAL SOCIAL WORK, Vol. 9, nº 16, enero-junio 2019

<https://dx.doi.org/10.30827/tsg-gsw.v9i16.7858>

¹ Universidad Bicentenario de Aragua (Venezuela).  <https://orcid.org/0000-0002-9695-7581>

Correspondencia: Ángel E. Alcántara. Av. Intercomunal Santiago Mariño c/c Av. Universidad. Sector la Providencia. Municipio Santiago Mariño, Turmero. Edo. Aragua. Zona Postal 2115. Venezuela. E-mail: angelealcantara@gmail.com

Recibido: **04-08-2018** Revisado: **02-04-2019** Aceptado: **31-05-2019** Publicado: **26-06-2019**

Cómo citar / How to cite:

Alcántara, A. (2019). Análisis de la discriminación hacia las personas con discapacidad en los procesos de selección de personal. *Trabajo Social Global – Global Social Work*, 9(16), 109-132. doi: 10.30827/tsg-gsw.v9i16.7858

Resumen

Existen diversos elementos en el ámbito laboral que interfieren en la contratación de personas con discapacidad. Este artículo ofrece un estudio sobre los procesos de reclutamiento y selección llevados a cabo por medianas y grandes empresas de la gran Caracas y su interés manifiesto de contactar, para entrevistas de empleo, a personas con discapacidad permanente; expresado durante los meses de marzo a agosto del año 2017. Para ello, se seleccionó una muestra no probabilística-incidental de trescientas unidades económicas catalogadas por el Instituto Nacional de Estadísticas (INE) como mediana y gran empresa, las cuales para el período de estudio realizaron convocatorias para contratación de trabajadores a través de avisos publicados en diarios impresos y páginas de empleo en internet. Se envió un total de trescientos pares de síntesis curriculares, cada par con contenidos iguales en cuanto a conocimientos, experiencias y competencias de las personas aspirantes al cargo, pero con la diferencia de que sólo una presentaba una condición de discapacidad permanente. Luego, se midió la proporción de devolución de llamadas o correos recibidos para concertar una entrevista de trabajo. La diferencia registrada en las proporciones resultantes es atribuible a la condición de discapacidad, lo que concuerda con la definición legal de discriminación.

Abstract

Several elements in the workplace interfere with the hiring process of persons with disabilities. This article offers a study on the methods of recruitment and selection carried out by medium and large companies of the great Caracas and their manifest interest in to contact for employment's interviews people with permanent disability, expressed during March to August of the year 2017. A non-probabilistic-incidental sample of three hundred economic units cataloged as medium and large company by the National Institute of Statistics (INE) was selected, which for the study period made had called for hiring workers through advertisements published in printed newspapers and jobseeker's web pages. A total of three hundred resume's pair were sent, each pair with same contents concerning knowledge, experiences, and competencies of the person aspiring to the position, but with the difference that only one presented a condition of permanent disability. Then, the proportion of return of calls or emails received to agree a job interview was measured. The difference registered in the resulting proportions are attributable to the condition of disability, which coincides with the legal definition of discrimination.

PC : empleabilidad, discapacidad, discriminación, Venezuela

KW : employability, disability, discrimination, Venezuela

Introducción

La investigación social resulta determinante para mejorar la comprensión pública acerca de la problemática de la discapacidad. En distintos ámbitos, se puede y debe medir la calidad de vida y bienestar de las personas con discapacidad en una sociedad; así como identificar y potenciar lo que funciona en la superación de los obstáculos en diversos contextos; además de monitorear los resultados y la eficacia de servicios y programas destinados a atender a este sector de la población, con la finalidad de contribuir con el desarrollo adecuado de este grupo humano y de toda la sociedad.

Actualmente sigue siendo una prioridad la conformación de una masa crítica de investigadores especializados en discapacidad, con incidencias en múltiples disciplinas como epidemiología, estudios sobre discapacidad, salud, economía, sociología, derecho laboral, empleabilidad, entre otros.

La población de personas con discapacidad constituye una de las que se encuentran en mayor riesgo social, ya que se exponen a situaciones de exclusión en distintos entornos de la vida cotidiana. Esta realidad ha propiciado, históricamente, una mirada particular desde organismos nacionales e internacionales para analizar esta realidad y diseñar respuestas culturalmente acordes con los requerimientos de desarrollo (Carvajal, 2015). Ahora bien, diversos estudios sobre empleabilidad de personas con discapacidad reportan una baja tasa de empleo para este sector de la población en América Latina y en el mundo.

Entre los obstáculos que dificultan el acceso al empleo se encuentra la discriminación laboral, manifestada en la omisión intencional de síntesis curriculares de postulantes con discapacidad. Las personas con discapacidad viven diversas situaciones discriminatorias en su búsqueda de integración en el mercado laboral, tanto para conseguir un empleo decente como para lograr una promoción profesional, así como en su vida personal y familiar, en la transición inherente a toda adaptación a un nuevo puesto de trabajo, en la movilidad, entre otros (Cendrero, 2017).

De acuerdo con el Banco Mundial y la Organización Mundial de la Salud, (BM y OMS, 2011):

En todo el mundo, las personas con discapacidad tienen peores resultados sanitarios, peores resultados académicos, una menor participación económica y unas tasas de pobreza más altas que las personas sin discapacidad. En parte, ello es consecuencia de los obstáculos que entorpecen el acceso de las personas con

discapacidad a servicios que muchos de nosotros consideramos obvios, en particular la salud, la educación, el empleo, el transporte o la información. (p.5).

En Venezuela, la Ley para las Personas con Discapacidad (2007), presenta una definición que pudiésemos llamar mixta (médico-social), ya que se refiere a la discapacidad como una condición compleja de la persona, constituida por aspectos biopsicosociales, la parte “biopsico” proviene de un enfoque médico, y “sociales” de una óptica social. Para la cuota de reserva, la misma ley establece que las empresas públicas, privadas o mixtas, están obligadas a incorporar a sus planteles de trabajo no menos de un cinco por ciento (5%) de personas con discapacidad permanente.

Los responsables de procesos de reclutamiento y selección de todas las empresas deberían llamar a participar a todos los postulantes que reúnen, o incluso superan, los requisitos exigidos para el cargo ofertado, sin importar que algún aspirante manifieste tener una discapacidad permanente.

Es necesario que las personas con discapacidad cuenten con igualdad de oportunidades en el acceso a un empleo decente, a lo largo de todas las etapas que componen los procesos de selección del personal. Para ello, los empleadores deben actuar sin prejuicios infundados ni actitudes discriminatorias; solo así podrán garantizar la participación de este sector de la población en sus procesos de reclutamiento y selección, enfocándose en las competencias de la persona aspirante al cargo y no en su condición de discapacidad. Por tanto, es necesario que los convocantes eviten cualquier forma de discriminación, contactando directamente a las personas con discapacidad que postulen a cualquiera de los cargos ofertados. De no hacerlo, es pertinente plantearse para este estudio, la siguiente pregunta de investigación: ¿se discrimina a las personas con discapacidad en los procesos de selección de personal?

Según Horbath y Gracia (2011):

Una conducta puede ser considerada discriminatoria en el mercado de trabajo cuando empleadores o trabajadores tienen un trato diferencial hacia individuos de determinados grupos sociales en el proceso de reclutamiento, desempeño y promoción; este trato está fundado en criterios distintos a las calificaciones y méritos requeridos para desempeñar una actividad productiva (p. 466).

De ahí que este trabajo considere la discriminación a las personas con discapacidad en el proceso de reclutamiento y selección de personal. En este sentido, se contempla la teoría

de gusto por la discriminación desarrollada por Gary Becker (1971) y la teoría de la discriminación estadística expuesta por Edmund Phelps, Dennis Aigner y Glen Cain. Según Becker, la teoría del gusto por la discriminación se fundamenta en que el empresario (empleador) tiene un gusto por discriminar a potenciales trabajadores en el momento de reclutamiento y selección del personal, es decir, piensa que no es lo mismo emplear a una mujer que a un hombre debido a que no tendrían el mismo coste, ya que al emplear a un hombre, solo se presupone el salario correspondiente por el trabajo que realiza; a diferencia de lo que ocurre cuando se emplea a una mujer que, además de presupuestar su salario, existen otros costes que incrementarían el gasto que la empresa debe realizar en esta trabajadora, por ejemplo, si se embaraza.

La teoría de Becker (1971) se refiere a la discriminación racial, aplicándose a los grupos humanos que tradicionalmente venían siendo discriminados laboralmente por motivos raciales. El grupo de personas con discapacidad también pertenece al grupo de personas tradicionalmente discriminadas, por tanto, también se le podría aplicar la teoría de Becker a este grupo humano.

Entre los obstáculos que entorpece el acceso de personas con discapacidad al empleo, pudiera estar lo relacionado con la falta de interés de quienes gestionan el reclutamiento y selección de personas en las empresas ofertantes de empleo; ya sea por desconocimiento o por otra razón. El hecho de que las personas con discapacidad no sean llamadas a participar en estos procesos de selección de personal, limita de manera importante la posibilidad de acceder a un empleo decente.

Estudios similares sobre discriminación en los procesos de selección de personal han sido realizados; Bertrand & Mullainathan (2004) en su investigación concluyeron que “los solicitantes de empleo con nombres afroamericanos obtuvieron muchas menos devoluciones de llamada por cada currículum que enviaron” (p. 1011). Por su parte, Fershtman y Gneezy (2001), encontraron evidencia de discriminación hacia los hombres de origen oriental por parte de la sociedad judía israelí, donde estudiaron diferentes aspectos de la afiliación étnica basándose en *juegos de confianza*.

Por otra parte, está presente el hecho de no contar con estadísticas laborales relacionadas con personas con discapacidad. De acuerdo con Mohedano (2016), “no existen datos sólidos en Iberoamérica sobre el empleo de personas con discapacidad” (párr. 4). Evidencia de esto es que, al momento de realizar este estudio, no se ha publicado en Venezuela, la cifra oficial actualizada que indique la tasa de desempleo de personas con discapacidad en

la ciudad de Caracas, es decir no se conoce cuántas están empleadas, ni qué actividad laboral desempeñan, ni su nivel educativo, desde cuándo están empleadas, ni en cuál sector (público o privado).

Así mismo, la Organización Internacional del Trabajo –OIT– (2015) indicó que “Las personas con discapacidad se enfrentan a unas tasas de empleo más bajas, unas tasas de desempleo más altas y una mayor probabilidad de ser económicamente inactivas que las personas sin discapacidad” (p. vii). Estos niveles de desocupación en una población vulnerable necesariamente deben alarmarnos como sociedad, debe comprometernos a estudiar sus causas y a plantear soluciones orientadas a revertir esta realidad.

Adicionalmente, Ryder (2017) señala que:

Una de cada siete personas en el mundo tiene algún tipo de discapacidad. La gran mayoría de estas personas con discapacidad están en edad de trabajar, pero muy pocas de ellas pueden ejercer ese derecho. Esto es algo que ya sabemos, pero también sabemos que la exclusión de estas personas del mercado de trabajo puede costar a las economías nacionales hasta un 7% de su PIB. (párr.2).

El acceso al empleo en igualdad de condiciones para personas con discapacidad beneficia también a las economías nacionales y por tanto al desarrollo de las naciones. Los beneficios para empleadores que conforman plantillas laborales diversas han sido reconocidos y difundidos por algunos que han tenido estas experiencias. Hernández (2010) decía que “los patronos han tenido una buena experiencia al emplear a personas con impedimento” (Citado en Báez-Lebrón, 2014, p. 93). Profesionales de recursos humanos han entendido que reclutar este grupo de personas tiene un efecto positivo tanto en los trabajadores como en la imagen pública de la empresa.

Dado que, hasta el momento no han sido publicados estudios sobre la no inclusión de personas con discapacidad al mercado laboral caraqueño, este artículo se centra en el interés de contactar a personas con discapacidad, manifestado durante los meses de marzo a agosto de 2017 por medianas y grandes empresas que hacen vida en la gran Caracas, logrando así una primera aproximación indicadora de que casi un 80% de los empleadores no manifiestan interés en contactar, para entrevistas de empleo, a candidatos con discapacidad.

De acuerdo con Alcántara (2013), en el distrito capital venezolano viven casi noventa mil personas que manifestaron tener al menos una discapacidad ante la pregunta del censo

2011 (*¿Tiene alguna de las siguientes deficiencias, condiciones o discapacidades?: Visual; Auditiva; Neurológica; Musculo-esquelética; Voz y Habla; Cardiovascular; Mental-Intelectual; Respiratoria; Mental-psicosocial; Ninguna*). De este total de casi noventa mil personas, alrededor de casi cincuenta y dos mil personas se encuentran en edad laboral, es decir, tienen edades comprendidas entre veinte y cincuenta y nueve años. Para dar cumplimiento a la ley nacional para personas con discapacidad y a su reglamento (aún en proyecto), las empresas con más de veinte trabajadores deben incorporar un 5% de trabajadores con discapacidad a su nómina fija; esto significa que, en el distrito capital, las mil ciento dieciséis unidades económicas que son consideradas mediana y gran empresa deben contratar a un estimado de cincuenta y dos mil personas con discapacidad, lo que se traduce en que cada unidad económica contrate, cada una, un promedio de cuarenta y siete personas con discapacidad permanente.

Los resultados obtenidos en el presente estudio sirven de interés a la comunidad laboral, a organizaciones de y para personas con discapacidad, a instituciones como la OMS, la Organización de Estados Americanos (OEA), la OIT y al estado venezolano, como un aporte para entender que la discapacidad es una condición que se supera, en la medida en que se efectúen las fiscalizaciones específicas que requiere este tipo de trabajador, garantizando su participación en los procesos de ingreso a un empleo decente y en el cumplimiento de las funciones que como trabajador pueda desempeñar en una organización.

Así mismo, al proporcionar datos destinados a la formulación de políticas y programas innovadores que mejoren las vidas de las personas con discapacidad, este estudio resulta de interés a los responsables de políticas públicas para que diseñen e implementen medidas orientadas a aumentar la tasa de empleo de personas con discapacidad en Venezuela; a universidades de avanzada y de integración social para fortalecer sus líneas de investigación, así como para orientar la praxis gerencial en la construcción de oportunidades de inclusión de gente con discapacidad en distintos niveles de las organizaciones venezolanas. Además, el presente estudio servirá como antecedente a otros trabajos de investigación que aborden los investigadores interesados en la temática.

Con relación a la estructura de este artículo, se presenta, en la sección de materiales y métodos, tanto la población y muestra como el diseño experimental utilizado; además de mostrar la medición de respuestas y las limitaciones que se presentaron en el transcurso de la investigación. Posteriormente, en la sección de resultados se procede a caracterizar los avisos de empleo y a explicar la prueba de hipótesis estadística aplicada a los datos

obtenidos, para luego exponer la interpretación de estos resultados. Finalmente, se exhiben las lecciones aprendidas, las conclusiones y las referencias bibliográficas.

Este trabajo está dirigido a las personas con discapacidad, a los responsables de políticas de empleabilidad tanto públicas como privadas, especialistas, investigadores, académicos, organismos de desarrollo, la sociedad civil, los movimientos sociales y todos aquellos interesados en conocer y mejorar la calidad de vida de la sociedad venezolana.

1. Integración laboral de personas con discapacidad

Algunas políticas de estado, orientadas a integrar laboralmente a las personas con discapacidad, intentan combinar y aplicar dispositivos antidiscriminatorios; generalmente incluidos en leyes y reglamentos, en los que se incorporan medidas de acción preventiva. Sin embargo, la confusión que se presenta en la aplicación de normativas legales puede obstaculizar el acceso a empleos decentes.

De acuerdo con Mercado, Aizpurúa y García (2013), muchas personas con discapacidad desean ver atendidas sus demandas de participación; quieren vivir en una sociedad inclusiva, justa y solidaria: esperan que sean mejoradas las condiciones sociales para la inclusión de muchas personas en el mercado laboral, a la vez que aspiran a un reparto más equitativo de las riquezas y de las oportunidades en las sociedades donde viven. Saben que sólo en una sociedad respetuosa con la dignidad y los derechos de todos, podrán ver satisfechos sus anhelos. Además, se muestran dispuestos a contribuir a la construcción de esa sociedad poniendo al servicio de todos, sus conocimientos y experiencias.

Por su parte, Stang (2011) señala que “las personas con discapacidad en América Latina son más vulnerables en estos términos, y por lo tanto están más expuestas a vivir en la pobreza” (p.19), esto debido a que algunas de las mayores tasas de desempleo y subempleo que tienen lugar en la región latinoamericana corresponde al sector de personas con discapacidad, por encontrarse desempleada y quienes trabajan no reciben salarios adecuados o no perciben salario alguno.

Ahora bien, integrar a una persona con discapacidad a un ambiente laboral, implica incluirlo activamente en una comunidad; respondiendo así a una necesidad individual y colectiva. Es contribuir con el desarrollo social entendiendo que, en un equipo, cada integrante tiene: conocimientos, habilidades, actitudes y destrezas. Competencias particulares que al ser

incorporadas a un grupo de trabajo el resultado es sinérgico, es decir, el todo resultante es mayor que la suma de sus partes (Flores, 2008).

El acceso al empleo decente es uno de los mecanismos esenciales de la integración laboral, su importancia radica en la posibilidad cierta de que una diversidad de personas: mujeres, hombres, indígenas, afrodescendientes; es decir personas, con y sin discapacidad, participen en actividades productivas en condiciones de igualdad. Tareas, sueldos, beneficios, cumplimiento de horarios, etc. son establecidos por igual para unos y otros. Es necesario desarrollar una cultura de aceptación, tolerancia y respeto para garantizar dichas condiciones. De igual manera, resulta beneficioso acompañar a personas con discapacidad, durante la transición implícita en todo proceso de integración laboral (Pereda, Prada y Actis, 2012).

Así mismo; Riaño, García, Rodríguez y Álvarez (2016), señalan que es a través de un modelo de cuotas legales e incentivos fiscales, que se logra propiciar acceso al empleo; tal modelo debe considerar, aspectos como: una asignación porcentual establecida para favorecer el ingreso de personas con discapacidad al mercado laboral; la implantación de medidas de discriminación positiva; el empleo con apoyo y el autoempleo por desarrollo de emprendimientos.

Países como Argentina, Chile, Ecuador, entre otros; poseen marcos legales que establecen cuotas de reserva de empleo para personas con discapacidad que van del 1 al 7 por ciento de la nómina de trabajadores activos. En Venezuela la cuota de reserva es de 5% y aplica a empleadores tanto del sector público como del sector privado. En varios países esta obligación legal es retribuida con beneficios tributarios y mecanismos que permiten a los empleadores hacer una contribución financiera a un fondo especial o realizar donaciones a fundaciones encargadas de contribuir con la integración laboral de personas con discapacidad; sin embargo, esto no aplica en Venezuela.

Por su parte, Arenas, Jaramillo, Marmolejo y Cruz (2013), explican que la integración se relaciona con el reclutamiento y selección de personal competente para trabajar en una organización. Es también gestionar recursos humanos, financieros y técnicos dentro de una cultura organizacional, teniendo en cuenta la diversidad humana. Esta integración ha sido buscada por muchas personas con discapacidad.

Durante la incorporación en procesos productivos, las personas con discapacidad suelen afrontar temores e incertidumbres; al respecto, Alcover y Pérez (2011) han realizado propuestas de intervención dirigidas a la mejora de la salud ocupacional de las personas

con discapacidad, recomendando asumir un mayor compromiso por parte de la alta dirección en el diseño y aplicación de políticas y práctica eficaces; la implantación de programas de formación y cualificación de los empleados; la creación de servicios de consultoría y apoyo técnico a las personas con discapacidad. Así mismo, es recomendable desarrollar jornadas de charlas de concientización sobre discapacidad para todos los trabajadores que han de compartir espacios comunes con trabajadores con discapacidad, en aras de fomentar un ambiente de trabajo más receptivo y amigable.

2. Materiales y métodos

2.1. Población y muestra

El estudio fue de tipo observacional, descriptivo y de campo. La población de estudio estuvo constituida por los avisos de empleo provenientes de un grupo conformado por un mil ciento dieciséis (1.116) unidades económicas (empresas, instituciones), catalogadas por el Instituto Nacional de Estadísticas de Venezuela (INE) como medianas o grandes empresas y que abarcan tanto el sector público como privado. La muestra obtenida fue no probabilística, conformada por los avisos de empleo publicados por o en nombre de trescientas unidades económicas que cumplieron los criterios de selección.

La selección de la muestra se realizó mediante el muestreo no probabilístico incidental, en función del orden de aparición de las convocatorias en prensa nacional para contratación de trabajadores, hasta alcanzar la cantidad de trescientas empresas (unidades económicas). En otras palabras, las unidades de análisis estuvieron conformadas por las empresas y las unidades de observación por los avisos convocantes de trabajadores publicados por estas empresas.

Se consideró mediana y gran empresa debido a que sólo a estas aplica el cumplimiento legal de contratación de personas con discapacidad en Venezuela, ya que este requisito es obligatorio para las empresas con una cantidad superior a veinte trabajadores.

A continuación, se muestra la tabla 1, la cual contiene la cantidad de unidades económicas reportadas por el INE durante el iv censo económico.

Tabla 1. Unidades económicas activas en el distrito capital según el censo económico 2007-2008

Unidad económica por estrato de ocupación	Cantidad de unidades económicas	Porcentaje (%)	Cantidad de unidades económicas catalogadas como mediana y gran empresa	Porcentaje de mediana y gran empresa	Cantidad de unidades económicas catalogadas como pequeña empresa	Porcentaje de pequeña empresa
GE	154	0,4			-	-
MES	195	0,5	1116	3,0	-	-
MEI	767	2,0			-	-
PES	9940	26,5	-	-	36337	97,0
PEI	26397	70,5	-	-		
TOTAL	37453	100,0	-	-	-	-

Leyenda:

GE: Gran Empresa (más de cien personas ocupadas)

MES: Mediana Empresa Superior (entre cincuenta y un y cien personas ocupadas)

MEI: Mediana Empresa Inferior (entre veintiún y cincuenta personas ocupadas)

PES: Pequeña Empresa Superior (entre cinco y veinte personas ocupadas)

PEI: Pequeña Empresa Inferior (entre una y cuatro personas ocupadas)

Fuente: Elaboración propia (2017)

2.2. Diseño experimental

Inicialmente, tomando como fecha junio de 2016 (8 meses antes de iniciar este estudio) se seleccionaron tres síntesis curriculares de tres páginas web de búsqueda de empleo en la gran Caracas, es decir, un total de nueve síntesis provenientes de postulantes reales; a partir de las cuales se ensambló una plantilla preliminar. Posteriormente, se configuró una plantilla modelo como formato para la confección de las síntesis por enviar a cada convocatoria, cuidando de que cada síntesis fuese veraz y representativa sin tomar ninguna identidad perteneciente a los postulantes reales. Para ello, cada síntesis curricular se modificó preservando únicamente la estructura y realismo tanto de la formación académica como de la experiencia laboral.

Además, a fin de minimizar la posibilidad de rechazo por otras razones, se omitió el uso de fotografía, a cada síntesis se le asignó una dirección real de domicilio, ubicada dentro de un radio no superior a los diez kilómetros de distancia con respecto a la empresa contratante, esto para minimizar la posibilidad de descarte del postulante por razones de lejanía del sitio donde vive. Cuando fue necesario, la identidad ficticia de cada postulante se adaptó a los requisitos de cada convocatoria, en cuanto a género (hombre / mujer), edad, profesión, tenencia de vehículo propio y dominio de algún idioma extranjero.

Para las identidades ficticias, se seleccionaron nombres y apellidos de uso común en la gran Caracas; los cuales se verificaron mediante la aplicación de una encuesta a sesenta personas. A cada encuestado se le pidió que identificara, en una lista de cincuenta nombres y apellidos, los que consideraran más comunes, resultando para hombres: Pedro, Juan, Vicente, Luis, José, Jesús, Manuel, Alejandro, Simón, Francisco, Antonio, Daniel, Enrique, Pablo y Miguel. En cuanto a nombres de mujeres, los resultados son María, Margarita, Isabel, Josefina, Luisa, Carolina, Nancy, Cecilia, Alicia, Maritza, Emilia, Victoria, Susana, Irene y Mercedes. Con respecto a los apellidos, los resultados son Pérez, López, González, García, Chávez, Rodríguez, Gamboa, Mendoza, Álvarez, Hernández, Martínez, Márquez, Díaz, Acosta y Palacios.

Se elaboró una base de datos combinando estos nombres y apellidos, registrando luego los enviados a cada convocatoria de empleo; la asignación de nombres se hizo de forma aleatoria. En cuanto a la discapacidad, se incluyó debajo del nombre y del apellido la expresión “persona con discapacidad permanente”, sin especificar el tipo de discapacidad, esto con la finalidad de minimizar la posibilidad de que el tipo específico de discapacidad pudiera influir en el empleador.

Para el registro de llamadas se utilizaron veinte equipos y líneas de telefonía celular nuevos, asignados exclusivamente para este estudio, de los cuales diez se identificaron con fundas verdes y el resto con fundas blancas. Los verdes se asignaron únicamente para las síntesis curriculares que reportaban discapacidad, mientras que los blancos se utilizaron para el resto. Se asignaron mesas separadas para cada grupo de celulares, verificando que cada grupo permaneciera en su mesa en todo momento. Tanto la activación de las líneas telefónicas como el registro de llamadas se realizó durante jornadas laborables, es decir, en horario de lunes a viernes, desde las 8:00 hasta las 17:00 horas, aproximadamente, excluyendo días feriados. Todo el registro se realizó en hoja de Excel destinada únicamente para este fin.

El experimento se llevó a cabo entre marzo y agosto de 2017, durante este periodo se consultaron todos los anuncios de empleo en las ediciones dominicales impresas de los diarios *El Nacional* y *El Universal* respectivamente, a la vez que se consultaron las páginas web www.bumeran.com.ve y www.opcionempleo.com.ve. Se omitió cualquier anuncio petitorio de que el interesado en el empleo debía llamar o ir en persona. Se registró el nombre (siempre que estuvo disponible) y la información de contacto de cada empleador, junto con cualquier información sobre el puesto publicitado y los requisitos específicos (como educación, experiencia laboral, habilidades informáticas, etc.). También se registró si el anuncio declaraba explícitamente que el empleador es un “empleador con igualdad de oportunidades”. Para cada anuncio, usamos el banco de nombres y apellidos para muestrear las identidades de las personas con y sin discapacidad; luego se creó una cuenta única de correo electrónico para cada identidad y se procedió a confeccionar los datos de dirección de domicilio, número telefónico, educación, experiencia laboral, edad, habilidades, etc., para que se adaptasen a los requerimientos del aviso de empleo. En total, se enviaron trescientos pares de síntesis curriculares.

2.3. Medición de respuestas

Se midió si una síntesis curricular obtuvo una devolución de llamada o un correo electrónico para una entrevista. Para cada respuesta de teléfono y correo electrónico se utilizó el contenido del mensaje dejado por el empleador (fecha y hora del mensaje, nombre de la empresa, nombre y cargo de la persona de contacto, número de teléfono, dirección de correo electrónico) para que coincida con la respuesta a la dupla síntesis-anuncio correspondiente.

2.4. Limitaciones de la investigación

Los anuncios en periódicos y páginas web representan uno de los medios para la búsqueda de trabajadores, las redes sociales son otro medio común a través del cual los empleadores encuentran postulantes y estas redes no han sido incluidas en este estudio. Esta omisión podría afectar cualitativamente los resultados si los empleadores usan más las redes sociales.

3. Resultados

Es de resaltar, que para efectos de este estudio la pregunta de investigación fue: ¿se discrimina a las personas con discapacidad en los procesos de selección de personal?, cuya intención se centra en conocer si ocurre o no la discriminación (sin tomar en cuenta las causas que la producen), ya que; para analizar las causas de un fenómeno, primero se debe evidenciar la existencia de este. Luego, es preciso conocer las causas de la discriminación en el proceso de selección de personal, ya que solo conociendo las causas se pueden aplicar acciones correctivas eficaces que permitan el ingreso de personas con discapacidad a un empleo decente y por consiguiente a una mejor calidad de vida.

A continuación, se presenta una caracterización de los avisos de empleo, como un aporte para futuras investigaciones relacionadas con empleabilidad y mercado laboral, ya que sería interesante conocer, por ejemplo; si la experiencia laboral previa o el nivel académico influyen en las respuestas recibidas; o si existe relación entre el requerimiento explícito de buena presencia y la falta de respuesta, entre otros.

3.1. Caracterización de los avisos de empleo

Alrededor del 90% de los anuncios indicaron alguna forma de requisito. Cerca del 54% de los anuncios requirieron una experiencia laboral mínima de tres años, mientras que el 24% requirió una experiencia de dos años. Alrededor del 65% de los anuncios mencionó algún requisito de conocimientos en computación, que puede ir desde Excel o Word hasta programas de software menos comunes. Se requirió explícitamente buena presencia en aproximadamente el 82% de los anuncios. Aproximadamente el 48% de los anuncios exigió alguna preparación académica. De estos, un 40% requirieron un diploma de escuela secundaria, mientras que en un 48% se requirió un título universitario (como una licenciatura).

Solo el 9% de todos los avisos declaró explícitamente que los empleadores son "empleadores con igualdad de oportunidades". Finalmente, el 92% por ciento de los avisos fueron colocados por empresas privadas y el resto por empresas del sector público.

3.2. Prueba de hipótesis

A continuación, se muestran los gráficos 1 y 2, los cuales contiene el porcentaje de interés manifestado por empleadores en contactar personas para una entrevista de empleo. Seguidamente, se expone un análisis de la información reportada por estos gráficos sobre la base de consideraciones estadísticas, presentado así una visión general del conjunto de datos obtenido, a fin de responder a la pregunta de investigación planteada en este trabajo.

Gráfico 1. Interés manifestado por empleadores en contactar personas para una entrevista de empleo

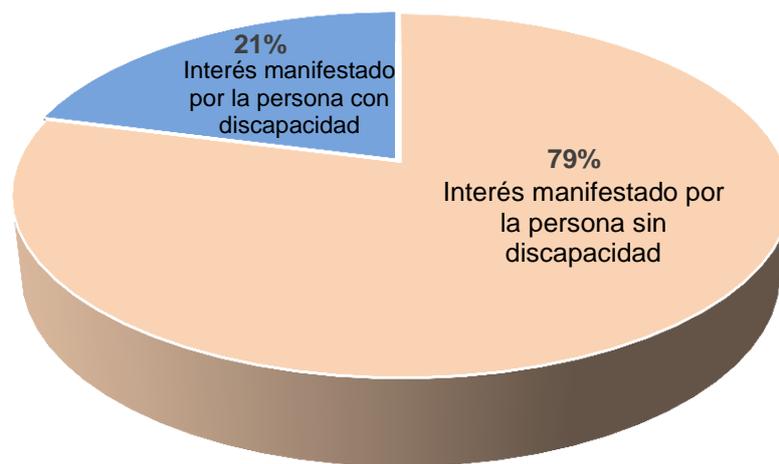


Fuente: Elaboración propia (2017)

En el gráfico 1 se observa que, del total de empresas estudiadas, un 65% manifestó interés por la persona sin discapacidad; un 17% se interesó por la persona con discapacidad; mientras que un 9% no manifestó interés por ninguno de los dos y el resto, es decir un 8% manifestó interés por ambos candidatos. Luego de considerar estos resultados, se creó una subpoblación de estudio, excluyendo la cantidad de empresas que otorgaron un trato igualitario y por tanto no discriminatorio, es decir se excluyó la cantidad de empresas que contactaron a ambos candidatos y las que no contactaron a ninguno ya que, en ambos casos, ha sido proporcionado un trato equitativo.

Ahora bien, con la subpoblación resultante se calcularon las proporciones de respuesta, obteniendo en el gráfico 2, lo siguiente:

Gráfico 2. Proporción de interés manifestado por empleadores en contactar personas con o sin discapacidad, postuladas para un proceso de selección de personal.



Fuente: Elaboración propia (2017)

Del gráfico 2 se lee que, de las empresas que convocaron a participar en una entrevista de empleo, un 79% manifestó interés por la persona sin discapacidad; mientras que un 21% se interesó por la persona con discapacidad. Estas proporciones fueron sometidas a la prueba de hipótesis estadística para proporciones, con un nivel de confianza de 95%, obteniendo como resultado un Z_c (12.932) mayor a Z_t (1.64), por lo tanto, se rechaza H_0 (H_0 : Proporción de respuestas a personas sin discapacidad = Proporción de respuestas a personas con discapacidad), concluyendo que existen diferencias significativas entre las proporciones de respuestas a personas con y sin discapacidad, lo cual es evidencia de que las diferencias significativas que se observan son atribuibles únicamente a la condición de discapacidad permanente presentada en las correspondientes síntesis curriculares.

Las síntesis curriculares que no reportan la condición de “persona con discapacidad permanente” tienen un 79% de posibilidades de ser seleccionadas para una entrevista de empleo. Esto representa una diferencia de 58% de ventaja, con respecto a las síntesis que sí reportan condición de discapacidad. Dicho de otro modo, estos resultados implican que

un solicitante sin discapacidad debería esperar, en promedio, cuatro devoluciones de llamada o mensaje de correo electrónico por cada cinco anuncios que aplique; mientras que, un solicitante con discapacidad permanente necesitaría postularse a alrededor de diecinueve anuncios diferentes para lograr el mismo resultado. Si bien el costo de enviar síntesis curriculares adicionales puede no ser relevante, esta brecha podría ser determinante al tratarse de personas con discapacidad, ya que estas presentan tasas de pobreza más altas que las personas sin discapacidad.

Dado que los nombres de los solicitantes han sido aleatorizados, las direcciones se asignaron al azar dentro de un radio no mayor a diez kilómetros de distancia de las empresas contratantes, no se incluyó fotografía, y la discapacidad no fue especificada, se infiere que estas variables no incidieron en el descarte de las síntesis curriculares por parte de los empleadores.

4. Discusión de resultados

En Venezuela se presentan numerosos casos de discriminación hacia las personas con discapacidad, sin embargo, esto no es fácil de demostrar. El departamento de toda empresa que realiza el reclutamiento y la selección de personal debe valorar únicamente las competencias del aspirante obviando otras circunstancias. Si éstas se consideran más que la capacidad propia de la persona solicitante de empleo, nos encontramos ante un claro supuesto de discriminación. Resulta complicado delimitar un punto equidistante entre las restricciones lógicas y las discriminatorias, puesto que éstas conducirían a una discriminación en el proceso de selección de personal. Lo anterior implicaría la exclusión de un individuo o grupo particular sin que existan motivos justificados de por medio; de allí que los estados elaboren leyes para evitar este tipo de situaciones.

La discriminación en el proceso de acceso al empleo tiene lugar cuando una persona es tratada de forma diferente por razón de su religión, etnicidad, género, etc., lo cual también tiene un impacto, entre otras cosas, en la economía. “Para estimar la importancia cuantitativa en la economía con respecto a los miembros de un grupo minoritario, es necesario conocer cuáles serían sus ganancias en ausencia de diferentes tipos de discriminación” (Becker, 1971, p. 4). Existe también la llamada discriminación positiva, la cual se relaciona con la implementación de acciones orientadas a priorizar la atención a las personas históricamente marginadas (Borge, 2012).

Al interpretar los resultados obtenidos en este estudio, cabe la pregunta: ¿cómo se relacionan estos resultados con diferentes esquemas de discriminación? Los resultados aquí presentados indican que para dos personas idénticas que realizan una búsqueda de empleo idéntica, la persona con una discapacidad permanente recibiría menos entrevistas. ¿El tratamiento diferencial dentro de este experimento implica que los empleadores discriminan a las personas con discapacidad? En otras palabras, ¿podría la proporción de devolución de llamadas / correos más baja que registramos en este experimento, para los currículos de personas con discapacidad, ser consistente con una revisión equitativa y neutral de todo el conjunto de currículos que reciben los empleadores estudiados?

En un proceso de reclutamiento y selección de personal que sea equitativo y neutral, los empleadores clasifican los currículos según el nivel de cumplimiento de requisitos exigidos para el cargo ofertado, evaluando la calidad de cada postulante en función de su experiencia, sus competencias y su formación académica. Luego, devuelven la llamada a todos los solicitantes que están por encima de un determinado umbral. Por tanto, independientemente de la condición de discapacidad del grupo de solicitantes, una regla de selección estándar generaría un trato igual para las personas con y sin discapacidad. En consecuencia, nuestros resultados implicarían que los empleadores utilicen la condición de discapacidad como un factor a la hora de revisar los currículos, es decir, como una práctica cotidiana que consiste en dar un trato desfavorable o de desprecio inmerecido a determinada persona o grupo, lo que concuerda con la definición legal de discriminación.

De acuerdo con Alcántara (2016), desde hace algunos años la discapacidad ya no es vista como una enfermedad o una limitación que condene a las personas que la viven a ser improductivas. Sin embargo, en Venezuela el modelo de atención a las personas con discapacidad ha sido el llamado modelo rehabilitador, es decir, estas personas han sido vistas como personas enfermas e improductivas, siendo esta una de las razones por las cuales este grupo humano representa un grupo que tradicionalmente ha venido siendo discriminado laboralmente. De allí que los resultados obtenidos en esta investigación puedan ser analizados a la luz de la teoría de Becker; por tanto, la marcada diferencia obtenida en los resultados de este estudio, con respecto al interés manifestado por las empresas contratantes, ha sido favorable para las personas sin discapacidad, posiblemente por la percepción que han tenido los empleadores acerca de la presunta improductividad de las personas con discapacidad; esta percepción los llevaría a pensar que les resulta más costoso contratar a trabajadores con discapacidad permanente y por consiguiente estarían incurriendo en la discriminación por gusto.

Ahora bien, la teoría de la discriminación estadística se fundamenta en la referencia tomada por empleadores para juzgar a potenciales empleados, atribuyendo a individuos las características generales del grupo al cual pertenece, es decir, no tiene en cuenta sus características como individuo sino las que le son comunes a su grupo social, sobre todo cuando la información que tienen del individuo es escasa y obtener datos más precisos implican un coste. En este sentido, es posible que una de las razones por las cuales casi el 80% de las empresas no haya mostrado interés en entrevistar a la persona con discapacidad, obedezca a que incurrieron en una discriminación estadística, es decir, a que decidieron no indagar sobre las competencias individuales de cada postulante y asumieron que estas personas se comportan como la mayoría de las personas con discapacidad que ellos han conocido o que han tenido algún tipo de referencia.

En mi opinión, muchos empresarios tienen una imagen desacertada de las personas con discapacidad, esto los predispone a creer que son personas poco productivas y la consecuencia de esto es que han aplicado una discriminación tanto estadística como por gusto.

5. Lecciones aprendidas

A continuación se presentan lecciones aprendidas, a manera de recomendaciones, relacionadas con acciones y políticas para tener en cuenta, en aras de contribuir con un acceso igualitario de las personas con discapacidad a los procesos de selección de personal en Venezuela.

Al tener una imagen desacertada de las personas con discapacidad, muchos empleadores tienden a creer que son personas poco productivas y como consecuencia de ello han aplicado una discriminación tanto estadística como por gusto. Una labor conjunta del Estado y la sociedad debe tener como propósito la deconstrucción paulatina de estas concepciones discriminatorias. Disipar situaciones de discriminación debe ser la prioridad, a la vez que se imparten campañas de visualización, que muestren casos reales de trabajadores con discapacidad exitosos, evidenciando así su labor y su productividad.

Además, se deben crear alianzas de tipo Universidades-Asociaciones de Empresarios-Ministerio del Trabajo para capacitar a los trabajadores involucrados en los procesos de selección de personal, con la finalidad de que estos trabajadores conozcan la temática de la discapacidad. Del mismo modo, se puede capacitar a buscadores de empleo con

discapacidad en distintas áreas, tales como: elaboración de síntesis curriculares, desempeño en entrevistas de empleo, búsqueda de empleo en la localidad, etc.

Por su parte, los empleadores deben adecuar a formatos accesibles las formas de entrevistar a personas con discapacidad, involucrando opciones que se adapten a las diferentes discapacidades, ya sea; auditiva, visual, físico-motora, intelectual o múltiple. Además, describir puestos de trabajo en función de demandas físicas y realización de tareas inherentes al cargo ofrecido, es decir no limitándose a conocimiento y experiencias sino especificando actividades y sus requisitos físicos relacionados.

Conclusiones

Es necesario identificar las cuestiones que amenazan la empleabilidad de las personas con discapacidad, con el fin de minimizarlas y así lograr que se viabilice una incorporación laboral efectiva. El tránsito hacia una mejor calidad de vida depende, en gran medida, de que tanto los estados como las sociedades garanticen la participación igualitaria de todas las personas en los procesos de reclutamiento y selección conducentes a la obtención de un empleo decente. Para ello, la disposición de los empleadores a concertar entrevistas de trabajo con personas con discapacidad constituye un elemento decisivo.

El desinterés intencionado en reclutar y seleccionar personal por causa de la discapacidad pone de manifiesto la aplicación de acciones discriminatorias que limitan las estrategias orientadas al desarrollo económico y social de este grupo vulnerable de personas.

Las síntesis curriculares postulantes a empleo que reportaron ser de una “persona con discapacidad permanente”, recibieron menos interés manifiesto en conocerlos y en ser entrevistados por las empresas contratantes, con relación a las síntesis curriculares que no reportaron esta condición.

Al momento de realizar este estudio, no se han publicado en Venezuela cifras oficiales actualizadas que indiquen: la tipología de las empresas empleadoras de personas con discapacidad; cumplimiento con la normativa de inclusión laboral (5% de reserva de plazas); tasa de desempleo de personas con discapacidad en la ciudad de Caracas, etc. Por lo anterior, no se conoce cuántas personas con discapacidad están empleadas, ni qué actividad laboral desempeñan, ni su nivel educativo, desde cuándo están empleadas, ni en cuál sector (público o privado).

Esta investigación presenta una primera aproximación indicadora de que las personas con discapacidad, durante el año 2017, han recibido un trato diferenciado de las personas sin discapacidad al momento de postular a vacantes de empleo en la zona conocida como la gran Caracas en Venezuela.

Los resultados aquí presentados evidencian que los programas estatales de capacitación dirigidos a potenciales empleadores, así como las jornadas de sensibilización hacia la discapacidad impartidas en empresas, junto a las jornadas de inspección para verificar el cumplimiento de la contratación de trabajadores con discapacidad, pueden resultar insuficientes para combatir la discriminación en el mercado laboral caraqueño.

Las síntesis curriculares que no reportaron la condición de “persona con discapacidad permanente” tuvieron un 79% de probabilidad de ser seleccionadas para una entrevista de empleo, mientras que las sí reportaron la condición de discapacidad solo alcanzaron un 21% de probabilidad. Esto implica que un solicitante sin discapacidad debería esperar, en promedio, cuatro devoluciones de llamada o mensaje de correo electrónico por cada cinco anuncios que aplique; mientras que, un solicitante con discapacidad permanente necesitaría postularse a alrededor de diecinueve anuncios diferentes para lograr el mismo resultado.

Referencias bibliográficas

Alcántara, A. (2013). Caracterización de los grupos de personas con discapacidad en la sociedad venezolana. Una visión censal. *Revista Encuentro Transdisciplinar*, 6(3), 1-17. Recuperado de <https://docplayer.es/19724505-Characterizacion-de-los-grupos-de-personas-con-discapacidad-en-la-sociedad-venezolana-una-vision-censal.html>

_____ (2016). *No es discapacidad, es istenidad*. Caracas: IPD.

Alcover, C. y Pérez, V. (2011). Trabajadores con discapacidad: problemas, retos y principios de actuación en salud ocupacional. *Medicina y Seguridad del Trabajo*, 57(1), 206-223. Doi: <http://dx.doi.org/10.4321/S0465-546X2011000500013>

Arenas, B., Jaramillo, J., Marmolejo, P. y Cruz, C. (2013). Calidad de vida e inclusión laboral de personas con discapacidad. *Ciencia & Salud*, 1(3), 39-47. Recuperado de <http://revistas.usc.edu.co/index.php/CienciaySalud/article/viewFile/211/197>

- Báez-Lebrón, M. (2014). Integración de los/as trabajadores/as con discapacidad en las organizaciones. *Revista Griot*, 7(1), 86-97. Recuperado de <https://dire.upr.edu/bitstream/handle/11721/1062/Vol.7-No.1-2014-p.86-97%20Griot.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Banco Mundial y Organización Mundial de la Salud. (2011). *Informe Mundial sobre Discapacidad*. Recuperado de http://www.who.int/disabilities/world_report/2011/summary_es.pdf?ua=1
- Becker, G. (1971). *The Economics of Discrimination* (2ª ed.). Chicago: The University of Chicago Press.
- Bertrand, M. & Mullainathan, S. (2004). Are Emily and Greg More Employable Than Lakisha and Jamal? A Field Experiment on Labor Market Discrimination [¿Son Emily y Greg más empleables que Lakisha y Jamal? Un experimento de campo sobre la discriminación en el mercado laboral]. *American Economic Review*, 94(4), 991-1013. Recuperado de https://www2.econ.iastate.edu/classes/econ321/orazem/bertrand_emily.pdf
- Borge, M. (2012). La discriminación positiva: ¿Acción afirmativa o acción segregacionista? *CEGESTI Éxito Empresarial*, 204, 1-3. Recuperado de http://www.cegesti.org/exitoempresarial/publicaciones/publicacion_204_060812_es.pdf
- Carvajal, M. (2015). Política de discapacidad e inclusión da Universidad del Valle: um proceso participativo. *Sociedad y economía*, 29(2), 175-201. Recuperado de <http://www.scielo.org.co/pdf/soec/n29/n29a09.pdf>
- Cendrero, L. (2017). *La discapacidad como factor de discriminación en el ámbito laboral* (Tesis doctoral). Universidad Complutense de Madrid, Madrid (España). URI: <https://eprints.ucm.es/40893/1/T38289.pdf>
- Fershtman, C. & Gneezy, U. (2001). Discrimination in a segmented society: An experimental approach [Discriminación en una sociedad segregada: un enfoque experimental]. *The Quarterly Journal of Economics*, 116(1), 351–377. Recuperado de <https://academic.oup.com/qje/article-abstract/116/1/351/1939071?redirectedFrom=fulltext>
- Flores, M. (2008). Programa de inserción laboral para personas con discapacidad auditiva: una experiencia concreta en el Principado de Asturias. *Psychosocial Intervention*, 17(3), 281-297. Recuperado de <http://www.redalyc.org/pdf/1798/179814023005.pdf>

- Horbath, J. y Gracia, A. (2014). Discriminación laboral y vulnerabilidad de las mujeres frente a la crisis mundial en México. *Economía, Sociedad y Territorio*, XIV(45), 465-495. Recuperado de <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=11130276005>
- Instituto Nacional de Estadísticas. (2010). *IV censo económico 2007-2008*. Recuperado de <http://www.ine.gov.ve/documentos/Economia/IVCensoEconomico/pdf/InformeIVCE.pdf>.
- Ley para las Personas con Discapacidad, de 05 de enero de 2007. Gaceta Oficial de la República Bolivariana de Venezuela No. 38.598. Caracas, Venezuela. Recuperado de http://www.sipi.siteal.iipe.unesco.org/sites/default/files/sipi_normativa/ley_para_personas_con_discapacidad-venezuela.pdf
- Mercado, E., Aizpurúa, E. y García, L. (2013). Avanzando hacia la igualdad de oportunidades en la inclusión socio-laboral de las personas con discapacidad. *Cuadernos de Trabajo Social*, 26(1), 95-104. Recuperado de <https://revistas.ucm.es/index.php/CUTS/article/viewFile/39571/40093>
- Mohedano, A. (2016, 10 de marzo). El desempleo de personas con discapacidad en A. Latina es alarmante. *Agencia EFE*, Montevideo. Recuperado de <http://www.efe.com/efe/america/sociedad/el-desempleo-de-personas-con-discapacidad-en-a-latina-es-alarante-dice-experta/20000013-2864598>
- Organización Internacional del Trabajo. (2015). *Trabajo decente para personas con discapacidad: promoviendo derechos en la agenda global de desarrollo*. Ginebra, Suiza: Oficina Internacional del Trabajo, Servicio de Género, Igualdad y Diversidad. Recuperado de https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_emp/---ifp_skills/documents/publication/wcms_430938.pdf
- Pereda, C., Prada, M. y Actis, W. (Ed.). (2012). *Discapacidades e inclusión social*. Barcelona: Obra Social La Caixa, Colección Estudios Sociales Núm. 33. Recuperado de <https://www.colectivoioe.org/uploads/87bc098a6f562c6b23ecab8453c5f44708ee0711.pdf>
- Riaño, A., García, R., Rodríguez, M. y Álvarez, E. (2016). Calidad de vida e inserción sociolaboral de jóvenes con discapacidad. *Revista Electrónica de Investigación Educativa*, 18(1), 112-127. Recuperado de <http://www.redalyc.org/pdf/155/15543298008.pdf>

- Ryder, G. (2017, 1 de diciembre). *El futuro del mundo del trabajo debe integrar plenamente a las personas con discapacidad*. Organización Internacional del Trabajo. Recuperado de http://www.ilo.org/global/about-the-ilo/how-the-ilo-works/ilo-director-general/statements-and-speeches/WCMS_613330/lang--es/index.htm.
- Stang, M.F. (Ed.) (2011). *Las personas con discapacidad en América Latina: del reconocimiento jurídico a la desigualdad real*. Santiago de Chile: Naciones Unidas y CEPAL (Serie Población y Desarrollo, nº 103). Recuperado de https://repositorio.cepal.org/bitstream/handle/11362/7135/S1100074_es.pdf