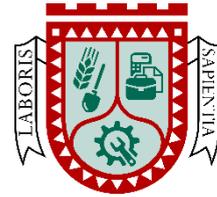




universidad
de león



Grado Universitario en Relaciones Laborales y Recursos
Humanos

Facultad de Ciencias del Trabajo

Universidad de León

Curso 2022 / 2023

PROCESOS DE RECLUTAMIENTO Y
SELECCIÓN PARA LA INCLUSIÓN DE
PERSONAS DISCAPACITADAS/
RECRUITMENT PROCESS AND SELECTION
FOR THE INCLUSION OF DISABLED PEOPLE

Realizado por el alumno D. *Ángel Pérez Vaca*.

Tutorizado por el profesor D. *Daniel Alonso Martínez*.

Co-tutorizado por el profesor D. *Alejandro Melón Bécares*.

ÍNDICE DE CONTENIDOS

RESUMEN	4
ABSTRACT	4
1- OBJETIVOS DEL TRABAJO	5
1.1 - OBJETIVOS GENERALES	5
1.2 - OBJETIVOS ESPECÍFICOS	5
2- METODOLOGÍA	6
3- INTRODUCCIÓN	7
4- MARCO TEÓRICO	8
4..1- CONTEXTUALIZACIÓN	8
4.1.1- CONCEPTO DE RECURSOS HUMANOS	9
4.2. - CONCEPTO DE RECLUTAMIENTO	10
4.2.1 - RECLUTAMIENTO INTERNO	11
4.2.2 - RECLUTAMIENTO EXTERNO	12
4.2.3 - RECLUTAMIENTO MIXTO	14
4.3 - CONCEPTO DE SELECCIÓN	15
4.4 - INCLUSIÓN LABORAL	17
4.4.1 - LOS EXCLUIDOS SOCIALES	19
4.4.2 - EL TRABAJADOR DISCAPACITADO	20
4.4.3 - LAS POLÍTICAS ACTIVAS DE INCLUSIÓN SOCIAL PARA DISCAPACITADOS	23
4.5- TÉCNICAS DE RECLUTAMIENTO GENERALES	23
4.5.1 - PRÁCTICAS DE RECLUTAMIENTO EN EXCLUIDOS SOCIALES	26
4.5.2 - LA EMPRESA DE COLOCACIÓN PARA DISCAPACITADOS	28
4.6 - IMPACTO ECONÓMICO Y SOCIAL DEL TRABAJADOR DISCAPACITADO	30
5. - ANÁLISIS DESCRIPTIVO DE INDICADORES SOBRE LA DISCAPACIDAD Y SU RELACIÓN CON EL TRABAJO Y LA ECONOMÍA	33
5.1- METODOLOGÍA EMPLEADA	33
5.1.1- ANÁLISIS SOBRE AFILIACIONES Y GRUPOS DE COTIZACIÓN	33

5.1.2- ANÁLISIS SOBRE SALARIO MEDIO Y TASA DE PARO ENTRE DISCAPACITADOS Y NO DISCAPACITADOS	37
6- CONCLUSIONES	42
7- REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS	44

ÍNDICE DE TABLAS

Figura 1 (Modelos de reclutamiento interno, Fuente propia)	12
Figura 2 (Comparación del reclutamiento mixto , Elaboración propia)	14
Figura 3 (Prioridades en materia de inclusión en la empresa, El economista)	17
Figura 4 (Los ejes de la exclusión social, FECLEI)	19
Figura 5 (Fuentes principales de reclutamiento en la empresa, Econosublime)	24
Figura 6 :(El nexo de la función colaboradora de las empresas)	28
Figura 7 (Bonificaciones por contrataciones de personas discapacitadas)	29

ÍNDICE DE FIGURAS

Tabla 1 , (Afiliaciones según el número de empresas al año, Fuente INE)	34
Tabla 2 (Afiliaciones al régimen general de la SS y el regimen de autonomos, INE)	35
Tabla 3 (Personas sin discapacidad según grupos de cotización, Fuente INE)	36
Tabla 4 (Personas con discapacidad según grupos de cotización, Fuente INE)	37
Tabla 5 (Salario medio entre discapacitados y no discapacitados, Fuente INE)	38
Tabla 6 (Tasa de paro según sexos, Fuente INE)	39
Tabla 7 (Tasa de paro según sexo en discapacitados, Fuente INE)	40
Tabla 8 (Tasa de paro en relación con discapacitados, Fuente INE)	41

RESUMEN

El presente trabajo de fin de grado consiste en una revisión teórica de la literatura previa sobre el reclutamiento de discapacitados y un posterior análisis descriptivo del impacto social y económico de la inclusión de personas discapacitadas en entidades privadas. La importancia del tema reside en la necesidad de incorporación de personas discapacitadas en las empresas, y por ello se escogieron los procesos de selección y reclutamiento de personas, ya que son el medio de acceso al empleo y estos procesos deben actualizarse continuamente con el fin de aprovechar el mercado de la mano de obra en todo momento para ser inclusivo. Adicionalmente los estudios teóricos se complementarán con diferentes casos de éxito. Finalmente se puede concluir que el estudio finalizará con una serie de ideas que permitan establecer una conclusión.

PALABRAS CLAVE: Reclutamiento; Selección; Discapacidad; Recursos Humanos; Empleo Inclusivo; Casos de éxito.

ABSTRACT

This end-of-degree project consists of a theoretical study by authors on the hiring of people with disabilities and a subsequent descriptive analysis of a set of metadata related to the social and economic fields of work for people with disabilities, so that trying to find an aspect related to human resources that is important in these two aspects, the choice of the topic lies in the need to incorporate people with disabilities in companies, and for this reason the selection and hiring processes of people were chosen. In order to reach the conclusions after the study, the presentation of success stories of the exposed theories and the different areas that all these cases cover have been included as support.

KEY WORDS: Recruitment and selection; human resources; disability; success stories; inclusive employ.

1- OBJETIVOS DEL TRABAJO

1.1 - OBJETIVOS GENERALES

El objetivo general de este trabajo es analizar los procesos de reclutamiento y selección en las empresas privadas y la gestión que realizan en materia de inclusión de personas discapacitadas .

1.2 - OBJETIVOS ESPECÍFICOS

En el presente trabajo se plantean dos objetivos específicos: En primer lugar, se pretende analizar la literatura científica existente sobre los procesos de selección y reclutamiento de personal, profundizando más específicamente en los procesos de reclutamiento para la integración social de grupos en riesgo de exclusión y discapacitados en las empresas.

En segundo lugar, en este estudio se realizará un análisis descriptivo con el fin de conocer la tendencia actual de reclutamiento en empresas, contrastando con las técnicas empleadas por estas mismas para la inclusión de personas menos favorecidas y que diferencias se observan entre ambos procesos, así como conocer si la evolución de estas mismas se ve reflejada en datos estadísticos desglosados en diferentes ámbitos.

2- METODOLOGÍA

Una vez concretado el tema y el objetivo de este trabajo de fin de grado, se procedió a la documentación bibliográfica a través de diferentes portales científicos como *Google académico*, *Dialnet*, *Bulería* y diversos libros y manuales obtenidos a través del portal *Grial* o extraídos de la biblioteca de la Universidad de León.

Los datos estadísticos, tablas o cuadros explicativos que encontramos en este estudio fueron extraídos de diversas fuentes nacionales y oficiales de información, como el *I.N.E*, para las estadísticas del estudio en diferentes ámbitos o las Web oficiales de diferentes páginas del gobierno como la del *S.E.P.E* y sus cuadros y tablas de información para el público. A partir de estas fuentes se realizó un análisis descriptivo y un análisis de medias.

Adicionalmente, se puso en marcha una metodología cualitativa la cual consiste en tratar de describir el procedimiento que se escogió de investigación, estableciendo previamente objetivos de estudio y por tanto valorando el grado en el que estos objetivos marcados si se han cumplido, y completando con casos de éxito reales de la teoría, para ello hemos pasado a valorar los datos recogidos, procediendo a su reducción y acotamiento, disponiendo los datos de manera objetiva y concluyendo en un conjunto de apreciaciones fundamentadas.

Por otro lado, se realizó un análisis descriptivo de las políticas en materia de discapacidad y trabajo desarrolladas por las Naciones Unidas, adoptadas en los indicadores de la Agenda 2030 y que emplearemos de comparación con los recopilados a través del marco teórico.

El método para la recopilación de estos datos es a través de diferentes autores, entidades gubernamentales y comunitarias, y bases de datos estadísticos contrastados, siempre atendiendo al muestreo de la estadística con el fin de ser representativas y que den un resultado fiable, interpretando estos datos a través de figuras y de gráficos que se exponen a continuación en este trabajo.

El fin mismo de este estudio es la retroalimentación de esta información planteando diferentes posibilidades de actuación con vistas a un futuro próximo y lejano, atendiendo a la evolución que se ha observado e interpretado.

3- INTRODUCCIÓN

Entre las prácticas de recursos humanos más conocidas siempre encontramos el reclutamiento, ya que en la vida laboral de toda persona se suele pasar por uno de estos procesos. La relevancia de este mismo siempre lo ha puesto en el punto de mira de los estudios previos, su evolución o las nuevas ideas y tendencias, y esta misma tendencia ha empezado a dar también relevancia a que entre estas prácticas de recursos humanos está la inclusión y la responsabilidad social. Adicionalmente, el crecimiento de la población activa visible entre los discapacitados, la importancia de estudiar estos procesos y buscar una conclusión que ayude a determinar las mejores prácticas para la inclusión y entender los beneficios y resultados de contratar trabajadores discapacitados.

El reclutamiento se encuentra entre unas de las fases más relevantes de las funciones de los recursos humanos en la empresa, y basado en la teoría de Chiavenato (2011) el proceso de reclutamiento es aquel encargado de suplir una necesidad en la empresa de cubrir una vacante activa a través entrevistas, pruebas o anuncios, con el objetivo de analizar y conseguir cubrir esta vacante con el mejor candidato posible.

La necesidad principal es la de cubrir la vacante con el mejor candidato posible, para el mejor puesto posible, y no solo cubrir la vacante si no también ser capaces de aprovechar el resto de procesos de inclusión en la empresa como la formación o los cursos necesarios oficiales. En el presente estudio se realiza una focalización centrada en aquellos trabajadores discapacitados que se pueden encuadrar en el marco de los excluidos sociales, para ello analizamos la literatura científica sobre los trabajadores con discapacidad y su influencia.

Como se observa en adelante en este trabajo, tras el estudio de las páginas *web*, los documentos científicos y los artículos de estudio, se optó por un análisis descriptivo de datos extraídos de fuentes oficiales de metadatos sobre los diferentes sectores, grupos de cotización y tasas de paro para entender si la tendencia de contratación ha cambiado con los años y si la situación del trabajador discapacitado ha ido mejorando. De esta forma, analizamos tanto la teoría por un lado y los ejemplos de acciones, como de los datos reales de personas discapacitadas y el empleo por otro y luego comparándolos para realizar un análisis.

4- MARCO TEÓRICO

4.1- CONTEXTUALIZACIÓN

El concepto de recursos humanos como lo conocemos hoy en día surge en el siglo XIX y principios del siglo XX cuando la evolución industrial del trabajo trajo consigo diferentes métodos de producción como el taylorista, donde el *“trabajador taylorista se concibe como un mero instrumento dentro de los procesos estandarizados de producción”*, (Rubió Sánchez, 2016, p. 7). Un estilo de producción que se veía afectado el factor humano por *“la división de tareas relegaba al obrero a poco más que un instrumento totalmente reemplazable”* (Rubió Sánchez, 2016, p. 7), lo cual deshumaniza el trabajo, siendo este el inicio entendido de la gestión de los trabajadores en la empresa, desde un punto más sociológico.

No obstante, es posible contextualizar los recursos humanos anterior a este movimiento de producción, las relaciones laborales llevan existiendo desde la prehistoria hasta el feudalismo, donde la tendencia clásica era ver *“la especialización y el individualismo como la fuente de la desintegración social”* (Finkel, 1996, p. 21).

El pensamiento clásico se ve interrumpido por la tesis doctoral de Durkheim, la *División del trabajo social*, la cual establece bases de moralidad y la sociedad como fuente del trabajo, abogando por la solidaridad y dando inicio a las primeras prácticas más relacionadas con lo que actualmente conocemos como recursos humanos. El autor se centra en la denominada conciencia colectiva, definida como *“el conjunto de las creencias y de los sentimientos comunes al término medio de los miembros de una misma sociedad, que constituye un sistema determinado que tiene su vida propia”*. (Durkheim, 1987, p. 94).

Las prácticas de recursos humanos se pueden dividir en varios campos de la organización, aquí centrado en la selección y el reclutamiento, pero con más implicaciones que influyen en estos dos procesos, como pueden ser el conocimiento y aplicación de políticas activas de empleo, la responsabilidad social corporativa, (RSC), o los procesos formadores en los trabajadores que son aquellos aspectos que le dan un valor a la persona y no al trabajo. Esto puede definirse como *“Es conocido el lugar que ocupa el hombre, como centro de toda actividad”* (Aguero Zayas, 2010, p. 6), ya que es el trabajador el nexo neurálgico entre el trabajo y la producción, he *“de ahí la importancia de su formación y desarrollo,”* (Aguero Zayas, 2010, p. 6). Ya que así entendemos que es el estado del trabajador el que afecta al trabajo, y su capacidad de

aprendizaje y desempeño lo que condiciona la producción, debido a que es una *“función esencial a la que contribuyen los procesos de selección mediante la adecuación de la interrelación hombre-trabajo”* (Aguero Zayas, 2010, p. 6), se considera importante y como uno de los procesos más básicos y fundamentales la selección de personal, función que en la mayoría de casos viene acompañada o a la par con el reclutamiento, dos términos diferentes pero relacionados entre sí.

De la interrelación del puesto de trabajo con el hombre los recursos humanos cumplen una función imprescindible para los discapacitados, ya que las técnicas de recursos humanos están encaminadas a cumplir una igualdad o equidad de trato en el acceso al empleo y las oportunidades. Las personas discapacitadas y los recursos humanos se relacionan por dos contextos, el del empleo, como las técnicas que sirven a una mejora del acceso o la conversión y adaptación de puestos de trabajo, y un contexto de la inclusión laboral. Inclusión que beneficia tanto a la empresa como a la sociedad, ya que *"las empresas que adoptan una perspectiva inclusiva y eliminan las barreras para las personas con discapacidad no solo están haciendo lo correcto, sino que también están mejorando su capacidad para competir en un mercado global cada vez más diverso y exigente"* (Pérez, 2019). Debido a que los trabajadores discapacitados se enfrentan a estas barreras y limitaciones tanto en el desempeño y adaptación de ciertos puestos de trabajo como en el acceso a determinados mercados de trabajo.

Con el fin de comprender a fondo el significado y la relevancia de los procesos de reclutamiento y selección debemos definir estos dos conceptos y entender su evolución e implicación en el momento que las personas discapacitadas entran al mundo laboral.

4.1.1- CONCEPTO DE RECURSOS HUMANOS

La primera definición, o por lo menos alusión al término “Recursos humanos” lo hace el escritor John R. Commons empleado en su libro *“Distribución de la riqueza”* publicado en el año 1893, pero no se popularizó este término hasta llegados los inicios del siglo XX sobre los años 1910 a 1920 cuando la organización económica del trabajo empezó a considerar al trabajador como un “activo” como si de capital se tratase.

Si debemos considerar a un autor como el referente de los recursos humanos entonces debemos hablar del economista E. Wight Bakke, donde quedó científicamente como manifiesto este término en su informe, debido a la situación entre los obreros y la patronal a inicios de este siglo XX, el concepto de los recursos humanos como parte de

la empresa y su organización se populariza y se vuelve un pilar más de las organizaciones, dando paso a la doctrina de las ciencias del trabajo y el estudio de los recursos humanos.

4.2. - CONCEPTO DE RECLUTAMIENTO

El reclutamiento laboral es el proceso de *“identificar, atraer y seleccionar candidatos para llenar vacantes en una organización. El objetivo del reclutamiento es encontrar a los mejores candidatos para satisfacer las necesidades de la empresa en términos de habilidades, experiencia y cultura organizacional”* (Chiavenato, 2019).

El reclutamiento puede ser interno, es decir, promover a empleados de la propia organización pero para ocupar una vacante en otro puesto, o como está mejor dicho, *“actuar en los candidatos que trabajan dentro de la organización (colaboradores) para promoverlos o transferirlos a otras actividades más complejas más motivadoras”* (Chiavenato, 2019, p.23), relevante que sea otra actividad o una transferencia de competencias.

En caso de que se tratase del mismo puesto con un rango superior, o aquel puesto que correspondiere por escala jerárquica al superior, estaríamos hablando de promoción interna, por ello hay que detallar detenidamente este concepto, o reclutamiento externo. Reclutamiento el cual consiste en *“ocupar un puesto con personas ajenas a la empresa, a estos aspirantes se los puede encontrar en otras organizaciones o puede estar disponible en el mercado laboral y son atraídos por medio de las técnicas”* (Valero Matas, 2010, p.59). Las técnicas o métodos de reclutamiento a los que se hace mención pueden incluir la publicación de ofertas de trabajo en sitios web de empleo, la utilización de agencias de contratación, la búsqueda de candidatos en redes sociales o la organización de ferias de empleo.

El reclutamiento es una parte crucial del proceso de gestión de recursos humanos de una empresa y es esencial para la contratación de empleados talentosos y altamente calificados que puedan ayudar a la organización a alcanzar sus objetivos, es por este motivo de peso que el reclutamiento también puede presentar características de ambos tipos de procesos, generando un proceso denominado mixto que consiste en la *“combinación del reclutamiento interno y el externo, ya que en teoría una empresa nunca hace sólo uso del reclutamiento interno ni sólo del reclutamiento externo”* (Chiavenato, 2000, p. 232).

Con la intención de detallar y conocer estos procesos en profundidad, tras el estudio de diversos autores y sus definiciones más básicas sobre los diferentes tipos de reclutamiento y la implicación que ello conlleva, se detallarán cada uno de estos procesos emocionados haciendo énfasis en sus características y diferenciaciones, y analizando así su implicación en los procesos que refieren a personas discapacitadas.

4.2.1. - RECLUTAMIENTO INTERNO

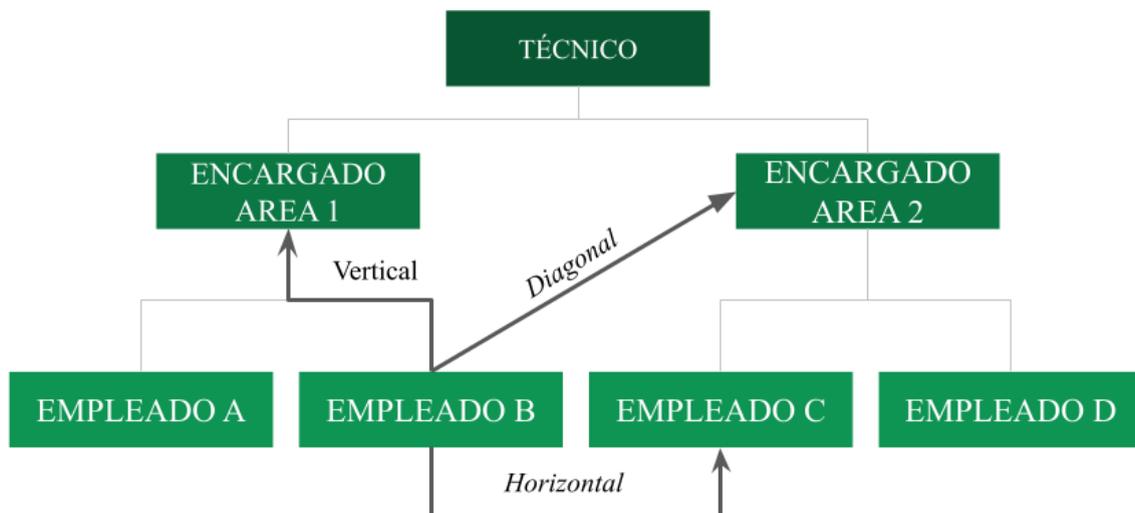
Como manera de ampliar el concepto de reclutamiento y sus variantes, con el afán de darle detalle al proceso interno de reclutamiento, debemos detallar que en el reclutamiento interno, la empresa puede anunciar la vacante a sus empleados actuales y darles la oportunidad de postularse para el puesto. Los empleados pueden tener acceso a información sobre las vacantes a través de la intranet de la empresa, boletines internos, tableros de anuncios o comunicaciones directas de los gerentes o líderes de equipo, con el fin de que sean los propios empleados los interesados en desarrollar su carrera interna en la empresa (Valero Matas, 2010).

Mientras que algunos autores mantienen que la promoción y el reclutamiento interno son dos cosas diferentes, Chiavenato (2019) mantiene que el reclutamiento interno siempre es una forma de promoción con intención de suplir la necesidad de cubrir un puesto vacante, para ello define tres conceptos diferentes de “*reclutamiento interno, el reclutamiento vertical, el horizontal y el diagonal*” (Chiavenato, 2019, p.37).

El reclutamiento vertical es aquel donde se promueve a un puesto superior al trabajador en la misma empresa, horizontal sería si ese puesto a cubrir no es superior al puesto desempeñado y se trata de otro diferente, situando al trabajador en otra escala organizativa de la empresa, y el diagonal una fusión de ambos, promueve a un puesto mayor y a su vez este es en otro cuerpo organizativo de la empresa (*Figura 1*).

Figura 1 (*Modelos de reclutamiento interno,*)

(*Fuente propia*)



El reclutamiento interno puede tener varias ventajas, como una mayor motivación y retención de los empleados, una reducción en los costos y el tiempo asociados con la contratación externa, y una mayor eficiencia en la transición del personal. Además, los empleados que son promovidos internamente ya están familiarizados con la cultura organizacional y pueden adaptarse rápidamente a su nuevo papel, he de ahí que en diferentes tipos de organizaciones se busque la promoción interna de las personas, el mayor ejemplo de promoción interna de empleados discapacitados es la administración general del estado, donde además de la reserva de determinados porcentajes en los exámenes de acceso a la función pública, ofertan plazas de promoción interna a discapacitados para promover una mejora de la situación que estos viven en sus empleos y facilitar el camino para futuras promociones.

4.2.2 - RECLUTAMIENTO EXTERNO

Definir el reclutamiento externo es esencial en este trabajo, ya que para entender y ver más adelante cómo evolucionan las tendencias de reclutamiento, y sobre todo a efectos de obtener información precisa, es este método de reclutamiento el que más nos puede aportar, y en el cual más personas piensan al escuchar hablar de recursos humanos y selección.

El reclutamiento externo es el “*proceso de llenar vacantes en una organización mediante la búsqueda de candidatos fuera de la empresa*” (Valero Matas, 2010, p 13). Esta forma de reclutamiento puede tener varias ventajas, como la adquisición de nuevas

habilidades y perspectivas en la organización, una mayor diversidad en el personal y la obtención de un conjunto más amplio de talentos. Además, los nuevos empleados pueden traer consigo nuevas ideas y prácticas innovadoras para mejorar la eficiencia y la productividad de la empresa.

Sin embargo, el reclutamiento externo también tiene desventajas, las más comunes que podemos pensar son el costo y el tiempo asociados con la contratación externa, la incertidumbre que puede generar saber si el candidato seleccionado será un buen ajuste para la cultura de la organización y la posibilidad de que los empleados actuales se sientan desmotivados si ven que se promueve más a los nuevos empleados en lugar de a ellos (Valero Matas, 2010).

Un claro ejemplo de reclutamiento externo por parte de las empresas, sería a través de portales oficiales de empleo, incluso los especializados en los trabajadores discapacitados. Un ejemplo de ello sería MediaMarkt, la cual ofrece diferentes tipos de puestos dependiendo del público al que se dirijan, utilizando determinados medios para este fin, entre ellos destacan las ofertas de empleo destinadas únicamente a discapacitados, desde diferentes soportes electrónicos como Infojobs o Disjob.

Tras analizar ambos tipos de reclutamiento, el interno y el externo, la conclusión más acertada es saber que el equilibrio entre ambos métodos es lo que puede propiciar a la empresa un crecimiento y valor añadidos.

4.2.3- RECLUTAMIENTO MIXTO

Como se definió antes a través de autores, el mixto consiste en adquirir esas ventajas de ambos tipos de modelos de reclutamiento y realizar una combinación con la intención de ser lo más eficiente posible este proceso que pretende cubrir una necesidad en la empresa. En este sentido, y tras detallar previamente ambos tipos de reclutamiento solo queda diferenciar cuales de estas combinaciones entre los procesos propician un reclutamiento mixto exitoso o productivo para las empresas.

El método más resolutivo para comparar las ventajas que este te ofrece respecto de los métodos aislados de interno y externo los representaremos mediante una tabla que compare estos inconvenientes que se generen respecto de los beneficios que ofrecen (*Figura 2*), para empezar hablamos de la ventaja más notable, la base de candidatos a este proceso se amplía abarcando porcentajes de ambos procesos, siendo mayor la implicación, pero esto mismo influye negativamente, ya que a mayor cantidad de candidatos, mayor es el proceso y los costes que genera en la empresa.

Mientras tanto, el siguiente punto es aquel que genera más conflicto en el proceso mixto, ya que mientras aprovechas el talento interno y a la vez promover y adquirir habilidades y nuevas ideas de candidatos externos, esto perjudica al crear una tensión interna en la empresa y los candidatos, a la vez que daña a aquellos candidatos externos que tendrán una mayor curva de aprendizaje que los candidatos de origen interno, por lo que parten con una notable desventaja respecto de sus compañeros.

Figura 2(Comparación del reclutamiento mixto)

(Elaboración propia)

VENTAJAS	DESVENTAJAS
INTERNO	
<ul style="list-style-type: none"> - Los trabajadores internos ya conocen la cultura de la empresa y parte de los procesos - Fomenta el desarrollo interno y mejora la moral de la plantilla - Motiva a mejorar 	<ul style="list-style-type: none"> - Limita las nuevas perspectivas y habilidades de un candidato externo. - El puesto del candidato promovido se debe cubrir - Puede generar sensación de favoritismo entre algunos candidatos.
EXTERNO	
<ul style="list-style-type: none"> - Amplía la base de los talentos de los candidatos y lo que pueden aportar a la empresa. - Mejor para completar vacantes en las que se requieren habilidades específicas. - Fomenta la diversidad en la empresa (sobre todo para grupos de excluidos sociales) 	<ul style="list-style-type: none"> - Implica más costes monetarios y de tiempo - Los nuevos empleados necesitan más tiempo de adaptación y aprendizaje. - Puede generar resentimiento y desmotivación entre los candidatos internos.
MIXTO	
<ul style="list-style-type: none"> - Combina ventajas de ambos estilos de reclutamiento - Permite cubrir una vacante específica con unas habilidades específicas más rápido. - Mejora la diversidad y la cultura en la empresa 	<ul style="list-style-type: none"> - Puede generar más costes y complejidad que un proceso aislado - Genera competencia entre ambos tipos de candidatos.

4.3 - CONCEPTO DE SELECCIÓN

Dentro del proceso de reclutamiento muchos autores hacen alusión a que forma parte también la selección del personal, mientras que otros defienden que se tratan de procesos diferentes y que guardan una simple relación asidua, a esto nos referimos con que ambos procesos son dependientes los unos de los otros en la mayoría de los casos, mientras que no existe la condición de que sin uno no puede existir el otro.

Por ejemplo, en un proceso de reclutamiento con varios candidatos, se deberá realizar un proceso de selección para escoger a los más válidos del filtro, pero si el proceso no requiere la elección de un candidato sobre otro, el proceso de selección no es necesario (Aguero Zayas, 2010).

Lo mismo pasa con el proceso de selección, si existe una vacante libre dentro de una empresa, existiría un proceso de reclutamiento interno para cubrirla, con diferentes candidatos adaptados a un perfil, mientras que si la selección de este candidato fuese sobre un bajo alto perfil que solo unos pocos trabajadores cumplen, el proceso de oferta de reclutamiento interno no sería necesario y solo se emplearía un proceso de selección entre estos mismos candidatos (Aguero Zayas, 2010).

Cuando se habla de la selección de personal se habla del proceso de *“evaluar y elegir a los candidatos adecuados para ocupar puestos vacantes en una organización. La selección de personal es una parte fundamental de la gestión de recursos humanos y es esencial para asegurar que una empresa tenga el personal adecuado para cumplir sus objetivos y metas”* (Dessler, 2009, p.33).

El proceso de selección de personal puede incluir varias etapas, que pueden variar según la organización y la posición. Algunas de estas etapas pueden incluir la revisión de currículums, entrevistas telefónicas, pruebas de habilidades y aptitudes, evaluaciones de personalidad, verificación de referencias, entrevistas en persona y exámenes médicos.

El objetivo de la selección de personal es encontrar al candidato más adecuado para la posición, basándose en factores como las habilidades, la experiencia, la educación y la personalidad. También es importante asegurarse de que el candidato sea adaptable a la cultura organizacional y que se amolde bien al equipo y al puesto (Dessler, 2009).

La selección de personal es un proceso crítico que puede afectar significativamente el éxito de una empresa. Una selección de personal inadecuada puede llevar a la contratación de empleados inadecuados, lo que puede resultar en una reducción en la productividad, un aumento en los costos de capacitación y una disminución en la satisfacción del cliente. Por lo tanto, es esencial que las empresas dediquen tiempo y recursos adecuados para asegurar una selección de personal efectiva y exitosa, ya que son muchas las empresas que antes del proceso selectivo antes realizan un análisis de los puestos de trabajo (conocido como APT).

Existen determinadas empresas por sectores que tras un estudio de sus puestos de trabajo alcanzaron la conclusión de que los puestos eran altamente adaptables a discapacitados, tal es así el caso del grupo Eulen o Soltra, los cuales cuentan con mínimos de personas discapacitadas en sus empresas.

Siendo un claro ejemplo la empresa Soltra la cual a día de hoy tiene un porcentaje de empleados discapacitados por encima de aquel que pertenece a los trabajadores sin discapacidad, ya que en sus procesos de selección la discapacidad no es un punto controversial ni generador de conflicto, sino que en determinadas ocasiones es un punto a favor.

4.4 - INCLUSIÓN LABORAL

Es evidente que entre los objetivos y funciones básicas de los recursos humanos se tiene que dedicar un lugar a la inclusión laboral, la cual consiste en *“un proceso dinámico de creación de un ambiente laboral equitativo y respetuoso que promueve la participación activa y plena de todas las personas, sin importar sus diferencias individuales, en la vida laboral y en la toma de decisiones en el lugar de trabajo.”* (Stovall, p.23).

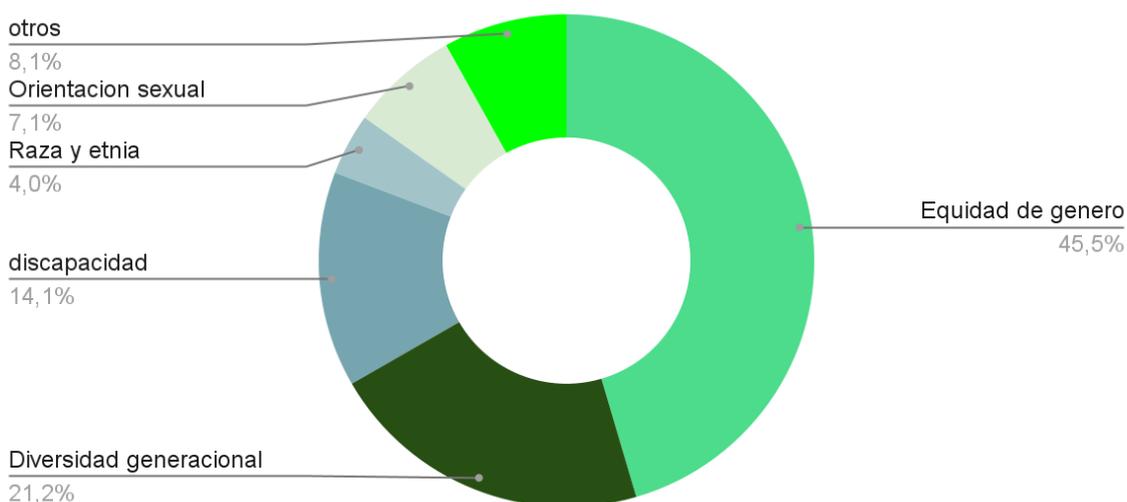
La relevancia social de la inclusión laboral es un aspecto apreciado por tanto trabajadores, como los empresarios, los cuales también lo identifican como el *“enfoque empresarial que busca atraer, retener y desarrollar a una fuerza laboral diversa, y que fomenta la igualdad de oportunidades y la eliminación de cualquier forma de discriminación.”* (Forbes, 2021), lo cual la sitúa como un objetivo de las empresas, y ya que la inclusión abarca muchos ámbitos, esta se desglosa en prioridades en las empresas (Figura 3), y como se muestra en la revista Forbes, la cual es una prensa especializada de revistas dedicadas a las técnicas empresariales y al capital de las cosas, define la

misma inclusión laboral que nuestro ordenamiento prevé como básica, como un pilar empresarial, una técnica que sirve con varios propósitos que beneficia a varias partes, es por ello, que la relevancia de la inclusión es internacional, ya que en la inclusión no solo se encuadran personas discapacitadas o minusválidas, habla la inclusión de inmigrantes, refugiados políticos o trabajadores migrantes, y para que exista un mercado de trabajo de libre circulación de trabajadores.

Figura 3 (*Prioridades en materia de inclusión en la empresa*)

PRIORIDADES EN MATERIA DE INCLUSIÓN EN LA EMPRESA

FUENTE: El economista



De la relevancia del mercado libre de trabajadores, hace años que las organizaciones internacionales hablaban de la inclusión como clave, debido a que esto *“implica la eliminación de barreras y la creación de oportunidades para que todas las personas, independientemente de su origen, género, edad, orientación sexual, discapacidad o cualquier otra característica, para que puedan tener acceso al mercado laboral y contribuir plenamente a la sociedad”* (OIT, 2015).

Un aspecto importante a remarcar la contribución a la sociedad, lo que significa que su relevancia alcanza todos los estratos de la sociedad, pero la OIT no se refiere solo al trabajador migrante como un grupo general, esta organización hace una distinción a todos los grupos afectados y que se consideran como excluidos sociales, los cuales estudiaremos y definiremos en el siguiente punto.

De manera previa a esta apreciación que realizaré, remarcar que la OIT se refiere tanto a migrantes y refugiados, en el que destaca la importancia de garantizar que estos

grupos tengan acceso a trabajos decentes, y también a otros grupos vulnerables, como pueden ser los jóvenes, las mujeres y los trabajadores informales, enfatizando la necesidad de políticas y prácticas que promuevan la igualdad de oportunidades.

Entre las empresas se encuentran varios tipos de iniciativas para la inclusión, ya sea de los trabajadores, desde un ámbito económico, o para los consumidores, desde un ámbito social, las empresas que se ven motivadas por la tendencia social realizan sus medidas desde un apartado denominado Responsabilidad Social Corporativa (RSC en adelante). Este instrumento el cual tiene un doble objetivo, la imagen de la empresa y su compromiso con distintas causas, un ejemplo común son las empresas comprometidas con el medio ambiente y la sostenibilidad de sus productos, pero existen casos de empresas donde también hacen una labor destinada a las personas discapacitadas. Para empezar desde un ámbito social un buen ejemplo sería el de la compañía Telepizza, donde en la tapa de sus cajas de reparto había diferentes dibujos que trataban de transmitir un mensaje de inclusión a las personas con síndrome de down en colaboración con Down España.

El principal ejemplo de políticas de inclusión destinadas a un ámbito económico de los trabajadores, y a su vez el social de los discapacitados, es la fundación ONCE, con su programa de RSC al que le han dado la denominación de programa “Director” el cual está orientado hacia los ODS de la agenda 2030, la cual también ha sido generadora de políticas activas y pasivas de inclusión, el otro gran motivo de incentivo para las empresas para realizar acciones de inclusión.

Si establecemos un patrón entre las diferentes empresas que se implican con su RSC encontramos una mayoría en el sector servicios con empresas como Alimerka, Mcdonalds, Telepizza, Bankinter, Google, y un etcétera de empresas con algo en común, la empresa mantiene una reputación y prestigio a través de su imagen, y las políticas de inclusión además de ser favorecedoras de diferentes políticas, son un medio publicitario.

4.4.1- LOS EXCLUIDOS SOCIALES

Se entiende a los excluidos sociales como un grupo de personas, que por diversidad de situaciones, se encuentran en una situación inestable económicamente o socialmente, relevante este último apartado, pues, *“la exclusión social no es solo una cuestión de pobreza material, sino también de exclusión cultural y política. Para luchar contra la exclusión social, necesitamos promover la participación y la inclusión plena*

de todas las personas en la vida social y política de la sociedad" (González Rodríguez, 2020, p.42).

En referencia a los grupos que podemos encuadrar en concepto de excluidos social tenemos una variedad extensa a la que se le podría dedicar un estudio más profundo e individualizado, pero como el objetivo es conocer las necesidades y tendencias de las personas discapacitadas, los enumeraré y haré una pequeña alusión a su relevancia, empezando por los migrantes y extranjeros , sobre todo aquellos carentes de idiomas o de estudios , que no sufren tanto por la pobreza económica, que por supuesto también, si no de barreras y discriminación , también las personas sin hogar que carecen de recursos y sobre todo las personas con discapacidad, aquellas que padecen de una problemática en el acceso y la adaptación de los puestos de trabajo.

La teoría de los excluidos sociales se apoya sobre 3 ejes (*Figura 4*) que son los que determinan que se considera exclusión y cómo afecta a las personas, el primero es el económico, del que obtenemos las remuneraciones económicas que nos permiten participar en el mercado de trabajo y obtener bienes materiales y participar de esta forma así en la sociedad, relacionado con este mismo eje encontramos el ámbito social, donde encuadran los comportamientos de las personas o la participación de estas mismas en la sociedad y como es aceptada, y por último un marco político que atiende a las necesidades y condiciones de la población y como ayuda a los grupos de personas tan diversos que forman esta sociedad.

Figura 4 (*Los ejes de la exclusión social*)

(Fuente: FECLEI)



4.4.2- EL TRABAJADOR DISCAPACITADO

Los trabajadores discapacitados son aquellos a los que les afecta una minusvalía física, mental, sensorial o motriz que sufren complicaciones e adaptabilidad para la realización de determinadas tareas de un puesto de trabajo en una relación laboral, como se explicó con anterioridad, los discapacitados tanto como el resto de aquellos que encuadramos en los excluidos sociales, significan una parte imprescindible de la fuerza de trabajo, ya que *"la discapacidad no es una barrera para el éxito en el trabajo. Las habilidades y talentos de las personas con discapacidad pueden ser una verdadera fortaleza para cualquier empresa"* (Sanz Hernández 2018), de ahí la relevancia que extraemos de los discapacitados como fuerza de trabajo que da lugar a un aumento de la diversidad y la innovación que se emplea en los lugares de trabajo y genera oportunidades en el empleo para personas que de otro modo se enfrentarían a dificultades para encontrar trabajo.

Pero, para saber sobre que realizaremos el estudio del caso, debemos entender la definición de discapacidad, y llegados a este punto, atendiendo a la aproximación de determinados autores sobre este concepto entendemos que la discapacidad es *"una condición que afecta el funcionamiento físico, mental o sensorial de una persona, limitando su capacidad para realizar ciertas actividades cotidianas"* (OMS 2001). Si atendemos a esta definición de la Organización Mundial de la Salud, entendemos que un discapacitados se puede dividir en tres grupos principales, los físicos tanto porque nacieron con dicha condición como por adquirirla, en este grupo encuadramos a los amputados y los minusválidos físicos que requieren de una ayuda física o humana. Los discapacitados mentales a los que les afectan su capacidad intelectual y que en ocasiones también degeneran en condiciones motrices, y por último los sensoriales, aquellos que se ven afectados por uno de sus sentidos, de los cuales pueden carecer o tener un capacidad alterada y reducida de los mismos, en uno o varios casos.

Dentro de los discapacitados encontramos diferentes grupos según la discapacidad reconocida y el grado que estas tienen, y este baremo no es ficticio y se basa en una serie de requisitos de acceso a estos mismos, a través del Real Decreto 888/2022, de 18 de octubre, *"por el que se establece el procedimiento para el reconocimiento, declaración y calificación del grado de discapacidad"*, donde diferencia distintos grupos de porcentajes:

- a) Grado 0 donde se dice que no hay discapacidad y va desde el 0% al 4%, ya que la persona no tiene dificultad alguna para desenvolverse en las actividades de su vida diaria.
- b) Grado 1 a la que denomina Leve y va del 5% al 24% donde la persona es independiente en la práctica totalidad de las actividades diarias.
- c) Grado 2 llamada Moderada situada entre el 25% al 49%, y aquí la persona ya presenta cierta dificultad en las actividades diarias, aunque tiene independencia en los autocuidados.
- d) Grado 3 o Grave que va del 50% al 95%, por lo que la persona tiene dificultad elevada en la consecución de las actividades diarias, incluyendo los autocuidados.
- e) Grado 4 Total o Completa desde el 96% al 100% y definitivamente la persona presenta dificultad absoluta para la consecución de las actividades diarias, incluyendo los autocuidados.

Independientemente y a su vez relacionado con los grados de discapacidad encontramos los tipos de discapacitados, que se pueden dividir como:

- a) Discapacidad física que se define como aquella secuela de una afección en cualquier órgano o sistema corporal.
- b) Discapacidad intelectual caracterizada por limitaciones tanto en funcionamiento intelectual como en la conducta de adaptación, y esta discapacidad aparece antes de los 18 años a través de un diagnóstico e intervención diferentes a los que se realizan para la discapacidad mental y la discapacidad psicosocial, otros dos tipos.
- c) Discapacidad mental que se entiende como el deterioro de las funciones y el comportamiento de la persona que es portadora de una deficiencia en el sistema neuronal que da lugar a una percepción alterada de la realidad.
- d) Discapacidad psicosocial que a diferencia de la mental esta es una restricción causada por el entorno social y centrada en una deficiencia ya sea temporal o permanente de la psique debido a la falta de diagnóstico oportuno y tratamiento adecuado.
- e) Discapacidad múltiple la cual es la presencia de dos o más discapacidades, ya sean de índole física, sensorial, intelectual y/o mental.

- f) Discapacidad sensorial la cual es referida como la discapacidad auditiva y discapacidad visual.
 - i) Discapacidad auditiva que es la restricción en la función de la percepción de los sonidos externos.
 - ii) Discapacidad visual la cual es la deficiencia del sistema de la visión, las estructuras y funciones asociadas con él. (Ministerio de derechos sociales y Agenda 2030)

4.4.3- LAS POLÍTICAS ACTIVAS DE INCLUSIÓN SOCIAL PARA DISCAPACITADOS

En el caso de las personas discapacitadas, ya sean físicas o psíquicas o psicomotrices, encuentran un gran obstáculo en diferentes ámbitos de la vida social, y también en el acceso al empleo, las oportunidades laborales o la promoción interna, es por ello que existen diferentes políticas tanto activas como pasivas de empleo que tratan de incentivar a las empresas a contratar, estas políticas ya pueden enfocarse en deducciones fiscales o recargos de la seguridad social, subvenciones de fondos de acción o mínimos legales, de estas leyes la más conocida es la Ley general de discapacidad, pero en estas se establecen diferentes casos y mínimos legales, en este punto entran en acción diferentes acciones a través de reales decretos en su mayoría que buscan ampliar y mejorar la norma.

De la Ley General de Discapacitados salen medidas como reducciones en las tasas de cotización subvenciones y el mínimo legal en empresas de 50 trabajadores, pero las empresas también se pueden apoyar en leyes como el Real Decreto 870/2007 de sistema de empleo con apoyo para la integración y seguimiento de los trabajadores discapacitados, también existen reservas de empleo en las administraciones públicas, de un 7%, que surgen de la Ley 7/2007 de empleo público, pero estas legislaciones van destinadas al empleo ordinario, también existen algunas orientadas al empleo protegido, a través de los Centros Especiales de Empleo y los Enclaves Laborales, los cuales se van a tratar en un puntos próximo.

Las políticas son beneficiosas sobre todo para las empresas medianas y que no pertenecen al sector servicios y suelen estar infrarrepresentadas las personas con discapacidad, ya que el principal medio de incentivación como son las subvenciones o las reducciones sirven de apoyo a estas empresas, mientras que el apoyo del empleo mejora las posibilidades de las empresas de aprovechar a estos trabajadores.

4.5- TÉCNICAS DE RECLUTAMIENTO GENERALES

Las técnicas de reclutamiento se entienden como aquellos métodos y estrategias que son empleados por las empresas para cubrir una vacante atrayendo a candidatos calificados y seleccionando a los mejores, y depende de los requisitos de esta vacante que sea un método u otro, para ello dividiremos a las técnicas en dos subgrupos, uno dependiendo del método de evaluación y otro dependiendo de la forma de comunicar la vacante deseada, por un lado tendríamos las pruebas y evaluaciones realizadas para esto mismo, las entrevistas o las reuniones se encuadran en este marco, mientras que si hablamos de la forma de publicitar, (*Figura 5*) encontramos apoyo moderno en las TIC's, prácticas y más efectivas que métodos anteriores, un ejemplo son:

- La publicitación de la oferta en un medio especializado en el área del puesto y de la empresa, podría entenderse como anterior una publicación en periódicos o revistas, pero el objetivo de este método es un nicho específico de lectores los cuales son su objetivo de reclutamiento.
- La publicación de ofertas de empleo en línea a través de plataformas de búsqueda de empleo, la práctica más extendida a día de hoy es esta misma, donde encontramos un sin fin de plataformas, como linkedin, infojobs o job today, además de que entre estas también las hay enfocadas a un público específico, como el caso de student job que se especializa o pretende en empleos de interés para estudiantes por horarios o número de horas en total.

Dentro de este método de publicitación de ofertas existen hoy en día apartados en las aplicaciones y portales más comunes a modo de filtro por el cual se especifican diferentes tipos de discapacidad o el porcentaje como requisito de acceso al empleo, mientras se crean nuevas como Disjob orientadas solo a trabajo para personas con discapacidad.

- Existen las denominadas ferias de empleo donde se ofertan numerosas vacantes de diferentes áreas del trabajo y como si de una feria se trate, las empresas y asociaciones disponen de un stand de atención al público donde pueden comunicarse y realizar un discurso de cara al público que les interese.
- Las redes sociales se encuadran en ese marco de difusión máxima de una vacante, esta técnica te permite difundir tu oferta de manera más inmediata y general, atrayendo candidatos o seleccionándolos directamente.

- Agencias de empleo especializadas en la colocación de trabajadores en las empresas que contratan sus servicios, siendo intermediarios de una relación, y la parte de conexión entre las empresas y los demandantes de empleo.
- Headhunting es el nombre que se le da al método de las empresas de buscar a sus candidatos en otras empresas de la competencia o que han trabajado en el sector de la empresa por lo que su conocimiento es útil y lo que se pretende es encontrar candidatos ya especializados.
- Uno de los métodos más empleados por la empresa con el paso del tiempo es el boca a boca, las recomendaciones de los propios empleados de la empresa a sus conocidos para buscar en un canal específico de comunicación candidatos. (Claver, 49).

Figura 5 (*Fuentes principales de reclutamiento en la empresa*)

(Fuente: Econosublime)



Estas vendrían siendo las técnicas de publicitar o llegar a un público con el fin de ofertar vacantes y cubrir plazas con trabajadores, pero parte del mismo proceso de reclutamiento son las evaluaciones, técnicas que se emplean siempre al final de un reclutamiento y que se entienden como un examen más específico y destinado a conocer al candidato.

De la evaluación en los procesos de reclutamiento podemos profundizar en diferentes métodos y técnicas dependiendo de la vacante ofertada y de lo que

pretendamos obtener de esta misma evaluación, alguna de estas evaluaciones más comunes es:

- Las entrevistas que son las más comunes, cara a cara o a través de llamada, tras el COVID 19 se empezaron a popularizar las entrevistas en línea, a través de plataformas como Meet, de manera que estás cara a cara con la persona y a su vez mantienen una distancia clave para la comodidad tanto del entrevistador como del candidato.
- Las pruebas físicas o de aptitud, que se enfocan a trabajos por un lado donde la condición física sea condicionante del desempeño del trabajo, mientras que las pruebas de aptitud son más enfocadas a conocer las habilidades o las Soft-skills del empleado.
- Las pruebas de personalidad en entornos de atención al público o en ambientes de trabajo estresante que permiten conocer a los candidatos de una forma más esporádica o enfocada a un aspecto de la vacante en específico, además de su importancia cuando la vacante es para un grupo de trabajo cerrado donde el ambiente laboral es imprescindible (Claver, 52).

4.5.1- PRÁCTICAS DE RECLUTAMIENTO EN EXCLUIDOS SOCIALES

Como la diversidad de supuestos que se encuadran en el marco de los excluidos sociales merece un tratamiento individual de sus características, también existen preferencias dentro de los métodos y técnicas de reclutamiento para los diferentes tipos de excluidos, es por ello que si separamos a los excluidos en tres grandes grupos, podemos diferenciar qué clase de proceso es el más empleado, pero aún sigue habiendo métodos empleados tanto en un marco más general de las relaciones laborales como en un ámbito más especializado dirigido a excluidos sociales, estas son:

- Ferias de empleo organizadas por agencias de ayuda a excluidos sociales como ONGs.
- Redes de contactos establecidas entre los centros de ayuda y atención a estas personas y las empresas que busquen invertir en diversidad en sus plantillas, uno de los medios más empleados y de los que se obtienen los mejores resultados.
- Agencias de contacto que están especializadas en conectar a las personas con discapacidad o excluidas con el contratador directamente, siendo tramitadores e intermediarios a su vez.

- Los programas diseñados por el gobierno que pretenden fomentar la diversidad o la inclusión en algún sector específico, subvencionados por el estado y normalmente con un objetivo de llegar a ciertas cifras de contrataciones.
- Existen empresas que desarrollan planes de contratación directa para incluir a los excluidos en sus fases de oferta y que forman planes activos de empleabilidad para excluidos y discapacitados.

Analizando más profundamente las técnicas empleadas vemos que no se alejan de las técnicas empleadas en el marco general de los recursos humanos, es por ello que atendiendo a la diferencia fundamental vemos que lo que hace que se distingan son los canales de comunicación empleados. Notamos que lo más imprescindible a fin de cuentas en estos procesos son que sean justos e inclusivos , ya que *"El reclutamiento para personas excluidas socialmente debe ser sensible a las necesidades de estas personas y ofrecer adaptaciones razonables en los procesos de selección y en el puesto de trabajo, para garantizar una inclusión efectiva en el mercado laboral"* (Jericó, 2008, p. 61), resaltando la relevancia de la adaptación de estos métodos para ser lo más justos y objetivos.

Por un lado encontramos estos procesos especiales, que se dan también en la generalidad del resto de empleados , y que se emplean con el objetivo de fomentar unos sistemas más adaptados a las necesidades de los excluidos sociales y discapacitados, ya que es nuestro objetivo de estudio, puesto que ya entramos a definir con anterioridad los tipos de reclutamiento en la empresa, el interno , el externo y el mixto, vamos a detenernos a apreciar que clases son más empleadas en los discapacitados y detallar un motivo objetivo del porqué de esta tendencia, si esta misma ha cambiado con los años o si está en un proceso de cambio.

En primer lugar encontramos unas tendencias de reclutamiento orientadas desde un inicio a la contratación de personas discapacitadas en determinadas actividades reservadas a ellas. Históricamente ciertas actividades que por su desempeño podrían adaptarse a las personas discapacitadas, algunas de estas profesiones, por lo menos en nuestro país, eran la cestería y tejido destinadas a las personas con discapacidades físicas, como amputaciones o dificultades de movilidad, los afinadores de piano para las personas con discapacidades visuales ya que requería un oído agudo, también eran operadores de conmutadores telefónicos, o tipógrafos y transcritores, masajistas terapéutico....

El medio empleado para la contratación entonces se dividía en dos modalidades, la autocontratación, en áreas de trabajo mas manuales o ganaderas o agricultoras, o los antecedentes inmediatos de las empresas de colocación , que eran los talleres protegidos para personas discapacitadas, o instituciones o asilos donde si se daban empleos a discapacitados, estas fórmulas de reclutamiento eran en parte nocivas y fomentaban estigmas y barreras que impedían la igualdad en el acceso al empleo, debido a la mentalidad de la sociedad de la época, poco concienciada sobre la inclusión, importante recalcar que *"la inclusión laboral no se trata de encontrar trabajos especiales para personas con discapacidades, sino de eliminar las barreras y prejuicios para que puedan acceder a cualquier empleo según sus habilidades y capacidades"* (Shakespeare, 2013). Esta mentalidad que cambiará con el tiempo y que debe , parte de su importancia a la entrada en vigor de determinadas leyes comunitarias que obligan a los países miembro a establecer políticas de integración social y laboral, también reducir las desigualdades para las personas discapacitadas y que su transcripción a nuestro ordenamiento se realizó a través del *Real Decreto Legislativo 1/2013, de 29 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*. En este en su artículo 42 sobre cuota de reserva de puestos de trabajo para personas con discapacidad dice que *"Las empresas públicas y privadas que empleen a un número de 50 o más trabajadores vendrán obligadas a que de entre ellos, al menos, el 2 por 100 sean trabajadores con discapacidad"* (BOE, RDL 1/2013) , con este objetivo las empresas comienzan a emplear métodos de reclutamiento externo.

Mientras estas actividades antes consideradas aptas para discapacitados, no ofrecían posibilidad o prácticamente no existía ni la promoción interna ni el reclutamiento interno adaptados a los discapacitados, en un futuro, donde ya existan puestos adaptados a diferentes clases de discapacitados y no sea necesario la elaboración de un plan de adaptación, como vemos que es la tendencia actual, el reclutamiento interno será más accesible a esas personas con discapacidad que aquellas que desempeñan una profesión considerada reservada a los discapacitados.

Como la tendencia es la del reclutamiento externo, por lo menos la más relevante en este momento, debemos hablar y analizar el medio más común de reclutamiento, las empresas colaboradoras, tanto en España como en varios países más, ya sean de la unión europea como si son extracomunitarios.

4.5.2-LA EMPRESA DE COLOCACIÓN PARA DISCAPACITADOS

Con esta finalidad comenzamos investigando sobre estos procesos de las empresas, y su implicación en los discapacitados, donde podemos encontrar que claramente el método más común y empleado en la contratación de estas personas son las empresas de colaboración que permiten un intermediario en esta relación, pero estas empresas no solo tiene una función conectora (*Figura 6*), con esto nos referimos a que muchas de estas empresas también cumplen un papel de asesoramiento a sus clientes ya que, tras la salida del *Real Decreto Legislativo 1/2013, de 29 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", (en adelante *Ley General de discapacitados*) las empresas que cumplan ciertos parámetros establecidos en la ley, deberán contar con un 2% de trabajadores discapacitados en sus plantillas, por ello mismo la relevancia que tiene este método de colaboración, estas mismas empresas que seleccionan y hacen de colocadores, asesoran a las empresas y determinan un aspecto clave a determinar en esa necesidad legal a cubrir, el grado de discapacidad del trabajador y que clase de discapacitados pueden desempeñar ese puesto, con las adaptaciones del puesto y obviamente también a su ambiente laboral que le permita la plena integración y desempeño de sus relaciones laborales dentro de la empresa, e de ahí la preocupación de los empresarios sobre los costes que pueden generar, además de la falta de contacto de los grupos de discapacitados con las empresas.

Figura 6 :(*El nexo de la función colaboradora de las empresas*)

Fuente propia



Gran parte del impulso que recibe un ofertante de empleo para la contratación es, entre otros, los beneficios en las cotizaciones a la Seguridad Social o las ayudas provenientes de fondos del estado, pero esos datos son más relativos al impacto económico del trabajador discapacitado, asunto que se tratará más adelante, lo que sí es importante recalcar en este momento es que dependen las diferencias en las bonificaciones dependiendo del grado de discapacidad (Figura 7) o sobre todo de si se encuentra enmarcado en la severidad o no, es decir, severo se considera a partir de un 66% de discapacidad reconocida, mientras que la discapacidad no severa se encuentra entre el 33% y el 66%.

Figura 7

(Fuente SEPE)



De entre estas “empresas” u organizaciones de ayuda e intermediación con los empresarios para la inclusión laboral, en España encontramos casi como la más relevante a la *Fundación ONCE*, que cumple un papel colaborador esencial en España, en más aspectos a parte de la integración laboral, para ello, y a través de fondos de ayuda europeos y nacionales, desarrolla programas acciones destinadas para la integración de trabajadores discapacitados en las empresas, entre estos mecanismos encontramos o destacamos los siguientes tres:

- 1) El primero es el *Programa Inserta* que trata de promover la inclusión laboral de personas con discapacidad a través de la sensibilización

pública, la formación, el asesoramiento y el apoyo a las empresas en la contratación de este colectivo excluido, entre empresas que se ha adherido a este programa encontramos entre las más famosas al grupo Alcampo, Banco popular o Axa seguros.

- 2) La fundación tiene su propio portal de empleo en línea llamado *Inserta Empleo* que cumple una función como punto de encuentro entre personas con discapacidad y aquellos empleadores que buscan contratar talento diverso, además en este programa encontramos adscritos muchas más empresas, como Mercadona, Ford España o MRW.
- 3) La relevancia de la fundación le permite tener un sistema de certificaciones y reconocimientos con el objetivo de reconocer y destacar a las empresas por su compromiso con la inclusión laboral de personas con discapacidad, un ejemplo sería el *Sello Bequal* que acredita la responsabilidad social empresarial en el ámbito de la inclusión de discapacitados, algunos ejemplos de empresas a las que se les ha concedido este reconocimiento son muy variadas, tenemos desde centros de trabajo como CaixaBank por su implicación en las obras sociales y la facilidad de préstamos a nuevos emprendedores con discapacidad, plataformas de venta al por menor como El Corte Inglés, la cual emplea personas discapacitadas en todos sus procesos, además de ser emprendedora en la adaptabilidad del espacio de sus centros para personas discapacitadas, incluso hay empresas colaboradoras de la seguridad social como la mutua colaboradora Fremap, con importantes funciones en la recuperación y seguimiento de personas con discapacidad.

4.6- IMPACTO ECONÓMICO Y SOCIAL DEL TRABAJADOR DISCAPACITADO

El trabajador discapacitado suele afectar positivamente a las empresas, sin descartar que pueda generar inconvenientes o gastos para esta misma, como la adaptación de las instalaciones a las necesidades del trabajador, la adaptación de su puesto de trabajo, la velocidad de ciertos procesos o la necesidad de incorporar planes integrales en la empresa, los costos de los equipos asistenciales para las personas discapacitadas, pero la creencia más extendida es que los trabajadores minusválidos son

menos eficientes o más lentos que el resto, siendo esto mismo un estereotipo hacia las personas discapacitadas, que al igual que el resto de los trabajadores tiene fortalezas y debilidades.

Una vez comprendemos que los inconvenientes son más económicos que de otro tipo, pasamos a definir las fortalezas de los trabajadores discapacitados, que encuadran un marco general y no es la representación de todos los casos, pero entre las cualidades que podemos enumerar tenemos, desde el punto de vista del impacto económico:

1. Ahorro en costes ya que la contratación de trabajadores discapacitados comúnmente afecta a las empresas a reducir los costes de áreas como el ausentismo laboral, la rotación de personal y los accidentes laborales.
2. Se aprecia un aumento de la productividad ya que los trabajadores con discapacidad pueden ser altamente productivos y eficientes en su trabajo, en especial cuando les brindamos las adaptaciones y herramientas necesarias para el desempeño de sus tareas.
3. Ayuda a mejorar la imagen de la empresa debido a que demuestran su compromiso con la inclusión social y laboral que hacen mejorar su reputación y atraen a clientes y empleados con valores compatibles.
4. Estar cumpliendo con la normativa que en algunos países existe, una legislación que exige a las empresas contratar un determinado porcentaje de trabajadores discapacitados, lo que puede hacer evitar sanciones.
5. La extensa contribución a la economía debido a que la contratación de trabajadores discapacitados ayuda a reducir la tasa de desempleo y aumentar la participación activa en el mercado laboral, lo que genera un impacto económico positivo en la sociedad en general.

Por un lado, encontramos todos estos beneficios económicos, sin olvidar que la economía y la sociedad van de la mano, atendemos a los beneficios e impactos sociales que genera la contratación de personas discapacitadas. Dentro de los impactos sociales que generan las personas discapacitadas enumeramos los siguientes:

1. El más importante y el más hablado a su vez, la inclusión social ya que los trabajadores discapacitados se enfrentan barreras y estigmas en la sociedad de manera que ayudamos a crear una sociedad más inclusiva y justa.
2. La diversidad e igualdad en el trabajo, lo que puede ayudar a aumentar la creatividad y la innovación en los equipos de trabajo.

3. En el desarrollo de habilidades únicas y valiosas, como la capacidad de resolución de problemas, la adaptabilidad y la empatía en el entorno laboral, que pueden contribuir en el desarrollo del equipo y a generar una cultura empresarial positiva.
4. Mejora el clima laboral ayudando a fomentar un ambiente de trabajo más colaborativo y empático, lo que mejora la satisfacción y el compromiso por parte de los empleados.
5. La sensibilización y educación de la sociedad y de los demás empleados sobre las capacidades y contribuciones de las que son capaces las personas con discapacidad.

Siendo un conjunto extenso de impactos sociales y económico aquellos que tienen los trabajadores discapacitados entendemos que la inversión en un entorno laboral inclusivo implica mucho más que la adaptación o el coste económico, o el beneficio y rendimiento que pueda generar, la inclusión afecta a todos los estratos de la sociedad y mejora la calidad de la economía además de que *"la discapacidad no solo es una cuestión social, sino también económica. Si se da trabajo a personas con discapacidad, se fomenta la inclusión social y económica, se reduce la dependencia del Estado y se mejora la calidad de vida de estas personas."* (Fundación ADECCO y Valero 2007).

El impacto del trabajador discapacitado, al igual que con un trabajador sin discapacidad, se mide tanto en parámetros numéricos como la productividad o rentabilidad del trabajo, como en datos estadísticos que arrojan una proyección de la evolución de tasas variables que indican el crecimiento y declive de ciertos grupos de trabajadores, por ello mismo, y sirviendo a través de la página del Instituto Nacional de Estadística (INE en adelante), reflejaremos y compararemos diferentes variables referidas al trabajo y comparando con años anteriores y su evolución progresiva, como entre sexo y discapacitados o no discapacitados, estas tablas y graficas corresponden a las tasas de afiliación tanto en diferentes empresas por año (Tabla 1) como en autónomos y el régimen general de la seguridad social (Tabla 2) , y también valiéndonos de los indicadores de la Agenda 2030, sobre todo en su ODS 8 sobre trabajo y crecimiento.

5.- ANÁLISIS DESCRIPTIVO DE INDICADORES SOBRE LA DISCAPACIDAD Y SU RELACIÓN CON EL TRABAJO Y LA ECONOMÍA

Para comenzar con el análisis que se realizará sobre los diferentes factores de la economía y el mercado laboral, así como las diferencias que existen entre el grupo de discapacitados y el resto de la generalidad de asalariados, que nos permitirá reflejar datos que nos ayudarán a comparar la teoría y elaborar una conclusión, lo primero es explicar la metodología que empleamos.

El método utilizado es el de un análisis descriptivo de diferentes datos obtenidos del Instituto Nacional de Estadística como también de los indicadores de la Agenda 2030, y dividiéndolo en dos grupos de estudio, uno más relacionado a la economía y las afiliaciones de los trabajadores, como el número de altas laborales, y otro punto relacionado con la tasa de desempleo y las diferencias salariales entre los grupos de personas discapacitadas y sin discapacidad, a lo largo de un periodo medio de 4 años.

De todos los datos arrojados sobre una serie de comparativas, seremos capaces de establecer una conclusión inicial a la que deberemos de añadir una perspectiva teórica sobre las tendencias y así ser capaces de entender la evolución de la situación laboral de las personas discapacitadas.

5.1- ANÁLISIS SOBRE AFILIACIONES Y GRUPOS DE COTIZACIÓN

Para empezar este análisis del primer punto tenemos la Tabla 1 que ilustra el número de personas afiliadas según el número de empresas al año, para personas con discapacidad y sin discapacidad, donde vemos que la tendencia en ascenso es la de trabajar o dar nueva alta en una empresa al año, pasando de 464 puntos en el 2016 a 534 en el 2020, lo que hace una subida de 70 puntos en 4 años. Si entendemos que la sucesión de varios contratos en un año genera pluriactividad, entre 3 a 5 empresas por año, se observa un leve crecimiento de 0,8 puntos en los discapacitados, pasando de 21,2 a 22 puntos en 4 años.

El estudio de estos valores genera disonancia respecto de aquellos trabajadores sin discapacidad, ya que estos mantienen una tendencia decreciente en este mismo periodo de 4 años, pasando de 1459 puntos en 2016 a 1255 en 2020, un descenso de poco más de 200 puntos.

Tabla 1

(Fuente INE)

AFILIACIONES SEGÚN EL NUMERO DE EMPRESAS AL AÑO



Visto desde esta perspectiva de barras verticales, pensamos que la diferencia es abismal entre ambos grupos de trabajadores, y es que los datos reflejados van en proporción a el muestreo empleado para las diferentes encuestas, si calculamos los totales dentro de ambos grupos para igualarlos, si bien las tendencias son claras, observamos que a pesar de aumentar las contrataciones en 3 a 5 empresas para los discapacitados, en realidad estos solo son el 3,9% del total de nuevos afiliados, mientras que entre los no discapacitados es un total de un 7,6% de nuevos afiliados entre 3 y 5 empresas al año.

Para reflejar las tasas de afiliación según el régimen de la seguridad social, vamos inicialmente a fijarnos en sólo aquello referido a los discapacitados, que como se observará en la siguiente tabla gráfica (Tabla 2), en este apartado también sigue una tendencia contraria a aquellos trabajadores no discapacitados, por un lado observamos un aumento del número de afiliados al Régimen general , pasando de 834 puntos a 894, un incremento de 60 puntos, mientras aquellos sin discapacidad pasaron de los 37.000 a los 34.000, un descenso de 5000 puntos, todo esto también debemos considerar los muestreos establecidos por el Instituto Nacional de Estadística, por ello ahora refiriéndonos a las proporciones, observando la tendencia de los autónomos , observamos una contraposición por segunda vez de los discapacitados, que pasaron de

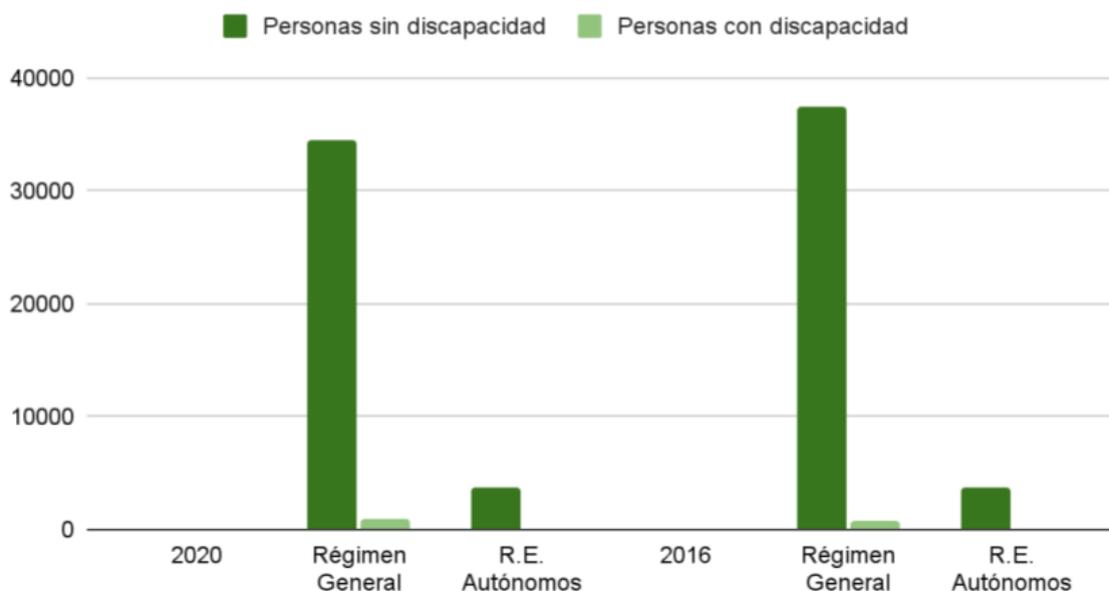
73,7 puntos en 2016 a tener 77,9 en 2020, y como en el anterior caso un descenso de 7 puntos desde los 3655 del 2016.

Importante como resaltamos antes, que debemos proporcionar los datos debido al muestreo ofrecido, por ello, en proporción de discapacitados tenemos que del total de los afiliados son que los autónomos son un 8% del total, a la par de los trabajadores no discapacitados que son un 9% de autónomos también, lo que significa que no solo se están aumentando el número de trabajadores con alguna discapacidad reconocida, sino que además se están igualando a aquellas personas sin discapacidad en el ámbito del emprendimiento y ser autónomos, lo que demuestra el aumento de estos trabajadores y el valor añadido que dan tanto como a la empresa, como ellos siendo empresarios.

Tabla 2

(Fuente: INE)

ALIFIACIONES EN RGSS O EN AUTONOMOS

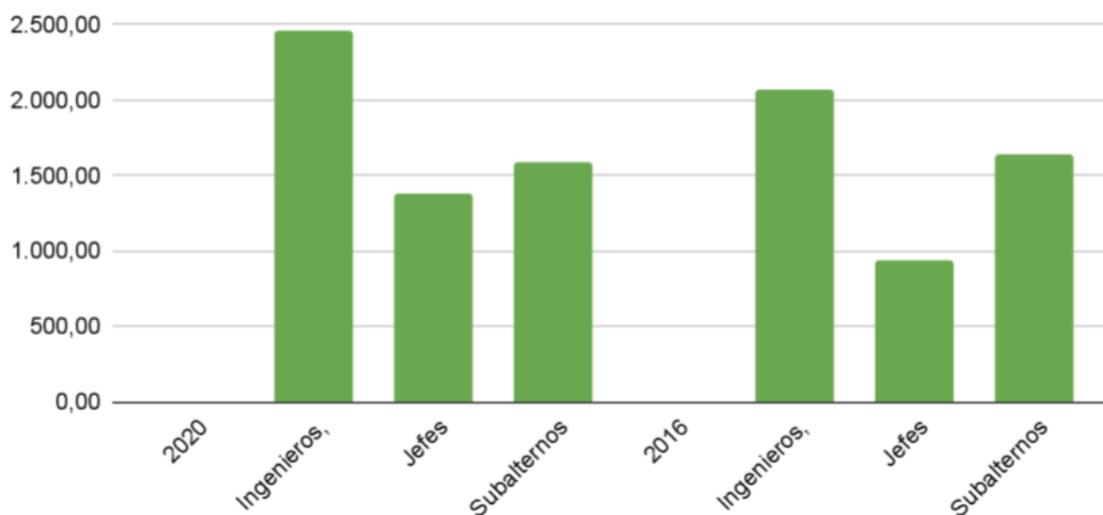


Pero donde sí vamos a observar una tendencia diferente es en el número de trabajadores afiliados según el grupo de cotización al que pertenezca, por ello vamos a realizar una comparativa entre 3 grupos específicos para reflejar la representación a diferentes niveles y estratos del trabajo de los discapacitados, y estos grupos son Ingenieros, licenciados y alta dirección, por otro lado jefes de taller y administrativos, y por último los subalternos, por un lado la tendencia general (Tabla 3):

Tabla 3

(Fuente INE)

PERSONAS SIN DISCAPACIDAD SEGUN GRUPO DE COTIZACIÓN



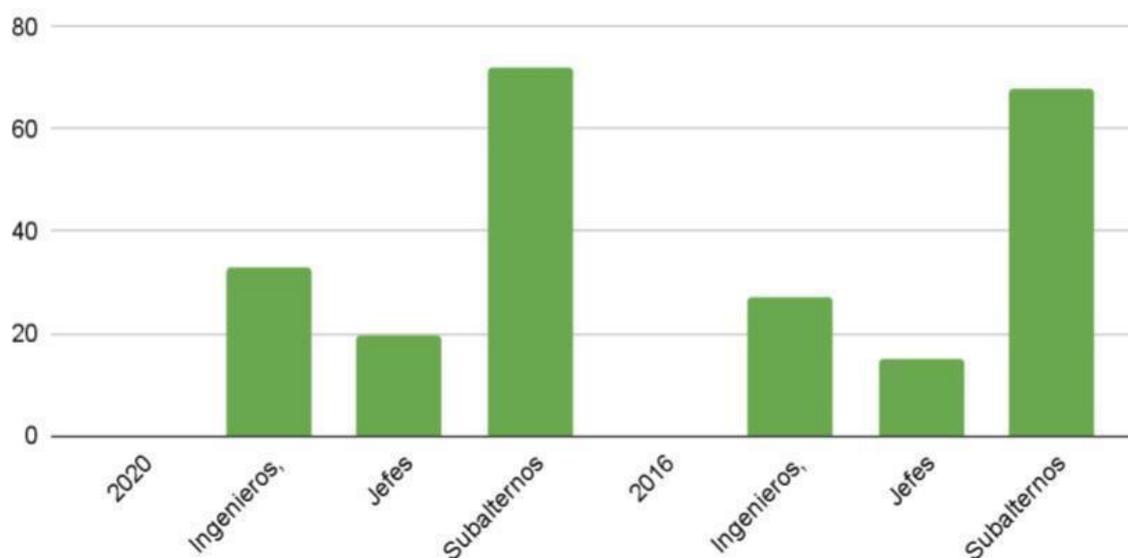
En lo referido a tendencia, obviamente observamos un aumento de los puestos más cualificados, pasando desde el 2016 al 2020 en total un aumento de 400 puntos en los ingenieros y 440 en los jefes de taller y administrativos, pero en cambio, si hay un descenso de afiliados de un total de 120 puntos en esos 4 años del grado de subalterno.

Mientras que la tendencia observada para las personas con discapacidad es similar a aquellos sin discapacidades, con un aumento en las afiliaciones a puestos más cualificados, donde tenemos un aumento, adaptado al muestreo de la tabla obviamente, de 6,1 puntos en los ingenieros, de 4,8 en los jefes de taller y administrativos (Tabla 5) pero hay un aumento que contrasta la tendencia que estamos comparando de otros trabajadores, ya que observamos desde 2016 a 2020 un aumento de 4,3 puntos, tal vez debido a que en proporción de entre los discapacitados, y a diferencia de las personas no discapacitadas, donde veíamos que estaban a la par prácticamente el grupo de los subalternos con los jefes (Tabla 4), aquí la verdad es que el total de los trabajadores discapacitados subalternos es mayor respecto de los jefes y los ingenieros por 19,2 puntos de diferencia, lo que hace del total un 42% de los afiliados son subalternos.

Tabla 4

(Fuente INE)

PERSONAS CON DISCAPACIDAD SEGUN GRUPO DE COTIZACIÓN



5.2- ANÁLISIS SOBRE SALARIO MEDIO Y TASA DE PARO ENTRE DISCAPACITADOS Y NO DISCAPACITADOS

Otro de los medios que podemos emplear de estadísticas que podemos obtener de la página oficial del INE son los indicadores de la agenda 2030, una agenda de objetivos e indicadores a efectos de implementar determinadas directivas europeas y que pretende agrupar un conjunto de normas con el fin de mejorar diferentes niveles de la economía y la sociedad, tanto del trabajo también, con objetivos importantes para los excluidos sociales como el fin de la pobreza, la igualdad de género o la reducción de desigualdades, pero a nosotros nos interesa su ODS número 8 “Trabajo decente y crecimiento económico” donde podemos encontrar diferentes subindicadores.

El primero de estos subindicadores que vamos a observar es sobre el salario medio de las personas, el cual relacionamos entre personas sin discapacidad y personas con discapacidad y desglosada y sexos también (Tabla 5), donde observamos, igual que antes empleando el espectro de 4 años desde el 2016 al 2020, que ambos sexos han aumentado sus cifras pero que se mantiene esa desigualdad entre géneros. A pesar de ello apreciamos que a parte de este problema de la brecha salarial que se ha discutido y del que se habla siempre, existe una profunda brecha salarial entre los discapacitados y

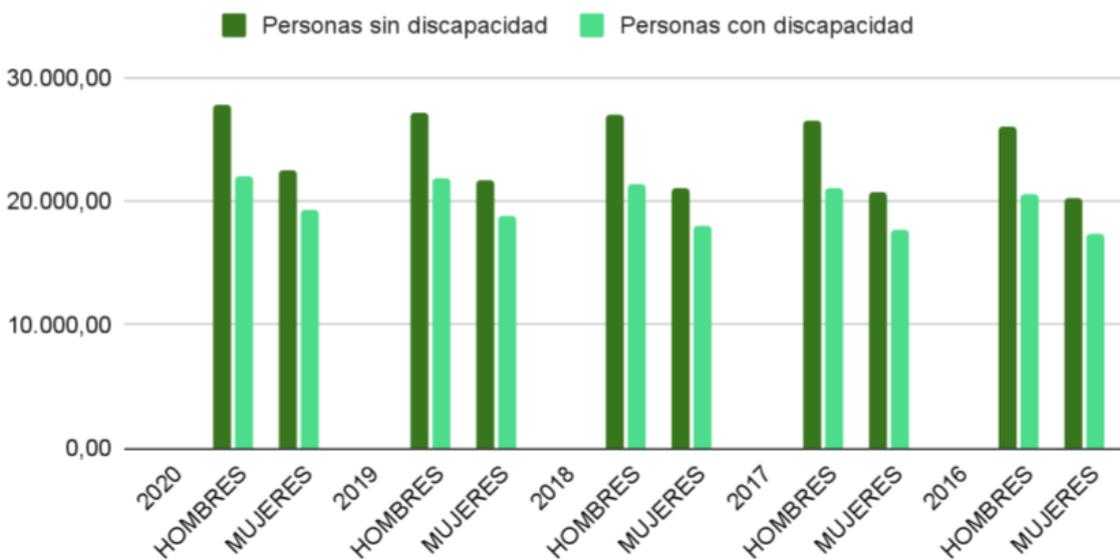
nos discapacitados, es tanto así que en el 2020, el salario medio bruto anual de un trabajador varón discapacitado era de 21.995€, mientras que en ese mismo año el salario medio bruto anual de las mujeres no discapacitadas era de 22.560€, por encima de la media de discapacitados.

Tanto es así que lo más relevante que observamos es que la diferencia salarial entre géneros para las personas con discapacidad es de menos de 1500 € al año, mientras que en aquellos trabajadores sin discapacidad es de más de 5000€, lo que indica una brecha salarial no tanto por género sino más por la condición de ser discapacitado.

Tabla 5

(Fuente INE)

RELACIÓN DEL SALARIO MEDIO ENTRE DISCAPACITADOS Y NO DISCAPACITADOS



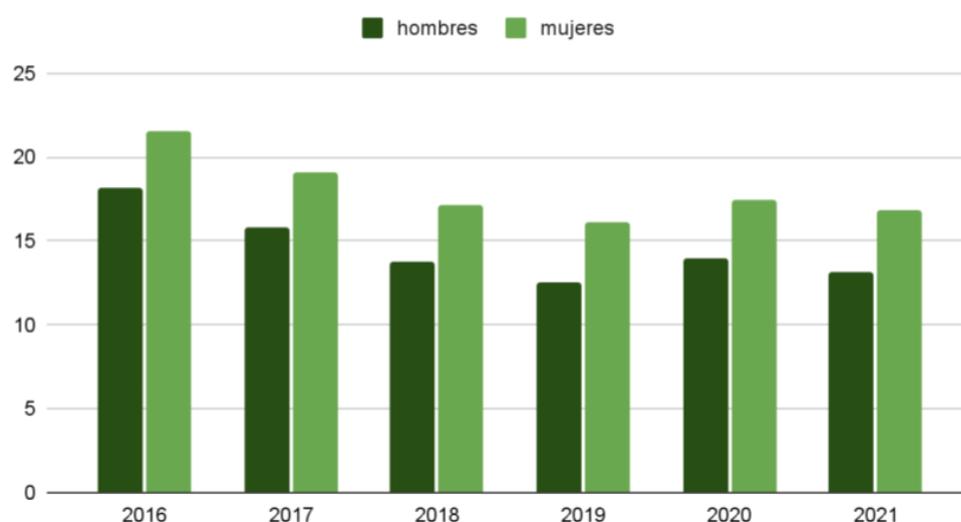
Uno de los claros ejemplos que encontramos respecto de la brecha laboral que existe entre las personas discapacitadas y el resto de trabajadores es la tasa de desempleo disgregada en sexos y en relación con discapacidad, como hemos visto, tras la crisis económica que afectó a España hace años, la recuperación ha sido progresiva, y la tasa de paro disminuye con el paso de los años, siguiendo una tendencia de recuperación económica. Pero si nos fijamos dentro de estas tasas, existen diferencias notables entre los diferentes sexos (Tabla 6), por ejemplo, en el 2016 (por seguir el mismo parámetro seguido hasta el momento), la tasa de desempleo, que era elevada, era en los hombres de un 18,2 y estando en ese mismo momento en las mujeres sobre el

21,5, algo más de 3 puntos de diferencia, relación que se sigue conservando en el 2021, ya que son los datos más recientes que disponemos para comparar con los discapacitados, que en ese año 2021 los hombres tenían una tasa de 13,2 puntos mientras la mujer otra vez se encontraba con 3 puntos de diferencia en 16,8.

Tabla 6

(Fuente INE)

TASA DE PARO GENERAL POR SEXOS

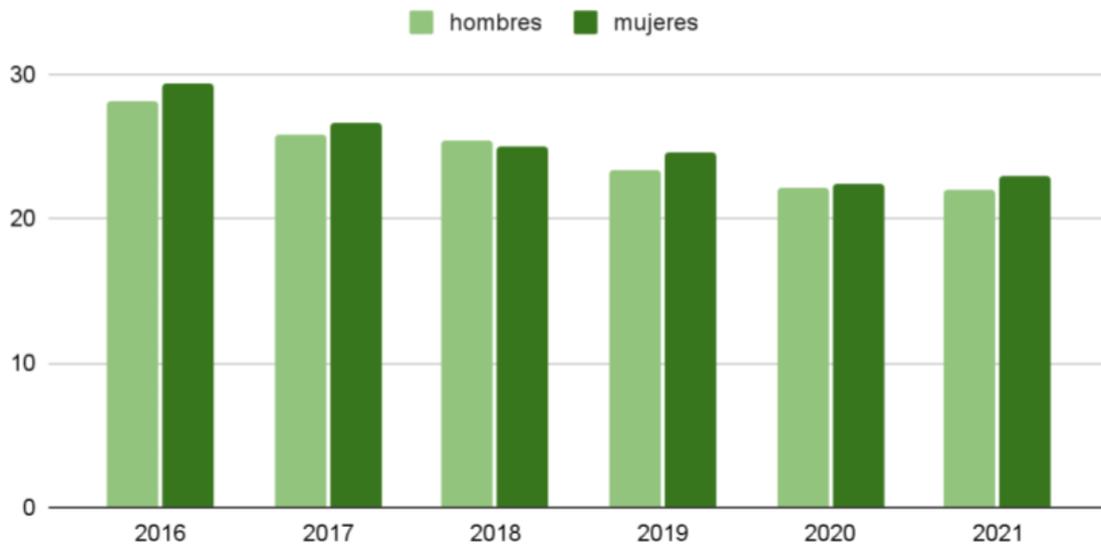


Si atendemos a este mismo parámetro, desde el 2016 hasta el 2021 (Tabla 7), pero aplicado sólo a aquellos trabajadores con alguna discapacidad reconocida, también dividida por sexos, observamos una clara tendencia que se ha hablado antes, la tasa de desempleo es más alta en ambos años entre los dos sexos de discapacitados que en relación con su contraparte de la tasa general de desempleo, recordemos que las muestras empleadas para ambos grupos son diferentes, pues al final las personas discapacitadas son una minoría y del total de trabajadores son una pequeña fracción. De todas formas, esta tasa por ejemplo en el 2016 era de 28,1 en hombre y 29,3 en mujeres, poco más de 1 punto de diferencia, que traducido no implica el mismo número de trabajadores que si fuese la tasa general, donde se aprecia una diferencia de 3 puntos, pero si nos fijamos en el 2021, por ver unos datos más recientes, vemos que es de 22 puntos en hombres y 23 puntos en mujeres, 1 solo punto de diferencia entre ambos, lo que deja claro que la tasa de paro en los discapacitados se ve más afectada por su situación reconocida que por el sexo de quien sea el trabajador.

Tabla 7

(Fuente INE)

TASA DE DESEMPLEO DE DISCAPACITADOS SEGÚN SEXO

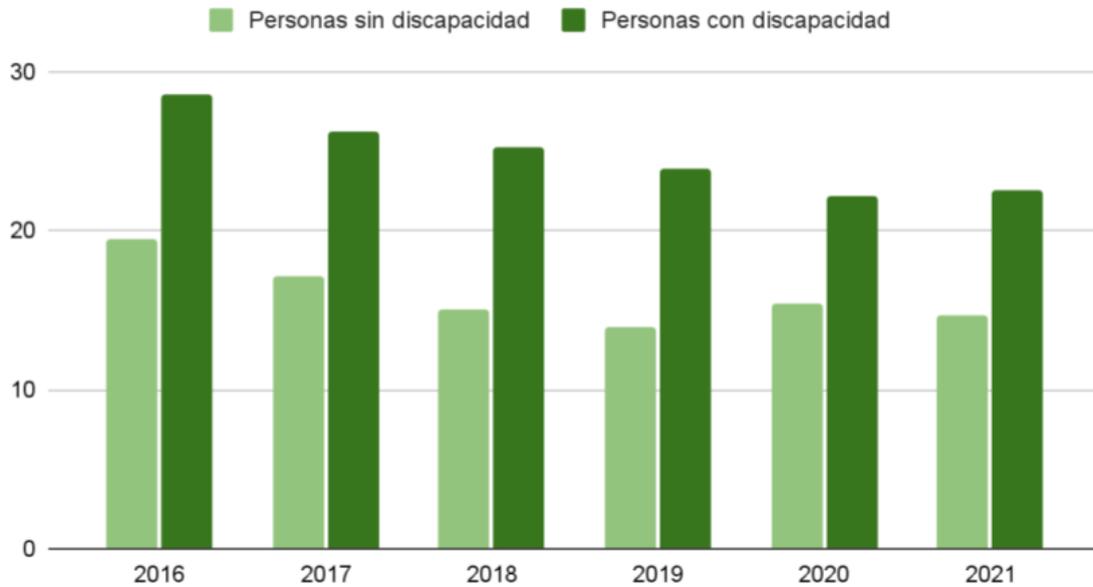


Para finalizar con el análisis del subindicador de la agenda 2030 numero 8.5.2.2 sobre el paro, donde viendo la relación entre discapacitados y en resto de trabajadores sin discapacidad, observamos una brecha entre ambos grupos exagerada, en el 2016, momento de recuperación económica, cuando la tasa era más elevada que en el momento actual, las personas trabajadores sin discapacidades, contando con ambos sexos, tenían una tasa de 19,5, diferenciándose de los trabajadores discapacitados por 9 puntos de diferencia cuando estos en ese mismo año tenían 28,6 puntos en su tasa de desempleo, en un momento más actual la tasa de desempleo de las personas sin discapacidad, en el año 2021 para ser más exactos, es de 14,7, y otra vez existe una diferencia abismal, en este caso de 8 puntos, siendo de 22,5 en los trabajadores discapacitados.

Tabla 8

(Fuente INE)

TASA DE PARO EN RELACIÓN CON DISCAPACITADOS



Como hemos visto a través de los datos estadísticos ofrecidos las personas con discapacidad no solo se encontraron con más problemas de acceso al empleo, a pesar de que se ha especificado bastante a día de hoy sobre los beneficios que aportan las personas discapacitadas al trabajo, estas siguen encabezando tasas de desempleo preocupantes, además de que el acceso al empleo se ve condicionado a diversos factores externos que pueden hacer amedrentar a las empresas con este paso a las contrataciones de discapacitados.

Además de que los trabajadores discapacitados no acceden a puestos mejor cualificados y se mantiene una tendencia que con los años se ha disminuido, pero sigue presente, además, uno de los problemas más recurrentes en la actualidad como es la brecha de género, no se ve reflejada en las personas discapacitadas al parecer, ya que su dificultad es su situación en sí, de esto mismo habla una de las mentes más brillantes de nuestro siglo, que decía en un momento que *"La discapacidad no debería ser un obstáculo para el empleo. En cambio, deberíamos enfocarnos en las habilidades y capacidades de las personas con discapacidad, brindándoles oportunidades de trabajo y fomentando su inclusión en el mercado laboral"* (Hawking 2009). Y con esto queremos decir, ya para dejar a un lado las diferencias numéricas de ambos grupos, que existe un estigma que impide la plena integración de los discapacitados, pero vemos

como con el paso de los años se va disminuyendo esa diferencia, poco a poco, pero aun con mucho trayecto por delante para solucionar estas diferencias y acceder a la plena integración.

6- CONCLUSIONES

En el presente trabajo, cuya intención es conocer cómo evolucionan y qué tendencia siguen las técnicas de reclutamiento en los trabajadores discapacitados, y tras un estudio teórico de diferentes autores y unos casos de éxito sobre esta misma teoría, podemos concluir que:

- 1) Las técnicas de reclutamiento de las personas discapacitadas se basan en los mismos métodos que históricamente se llevan empleando con los trabajadores sin discapacidad. A pesar de encontrar discrepancias en los métodos empleados, no existe una clara diferencia entre los dos grupos de trabajadores.
- 2) El medio preferente para la contratación por parte de las empresas son las agencias colaboradoras de colocación. A pesar de ello, la clave de una buena contratación se basa en comprender el modo de actuación de estas agencias y aprender de sus métodos, generando autonomía empresarial en la contratación de personas discapacitadas sin necesidad de contrataciones externas.
- 3) Las condiciones laborales de las personas discapacitadas son peores respecto de aquellas que no tienen ninguna. Mientras tanto, se observa que no existe diferencia en la percepción salarial o el índice de empleo por género, mientras sí que existe en aquellos sin discapacidad.
- 4) El índice de paro de personas discapacitadas es 8 puntos mayor frente a las personas sin discapacidad, repercutiendo en las diferencias económicas de dichos grupos y acentuándose debido a que trabajos mejor remunerados son menos accesibles para personas discapacitadas, confiriéndoles estos, menos prestaciones por desempleo.
- 5) Existe una conexión entre la múltiple contratación de discapacitados y los beneficios que ofrecen las diferentes políticas de empleo públicas. La mayoría de ellas están relacionadas con la Agenda 2030 y serán esenciales en el futuro para que las empresas cuenten con trabajadores discapacitados y adapten sus técnicas de reclutamiento.

7- REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Agüero Zayas, M. P. (2010). Los fundamentos teórico metodológicos de la selección de personal (Google books) (31-55).
- BOE. (2013). Real Decreto Legislativo 1/2013, de 29 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.
- Chiavenato, I. (2000). Administración de recursos humanos (13, 25, 50-60). McGraw-Hill.
- Chiavenato, I. (2019). Gestión del talento humano: el nuevo papel de los recursos humanos en las organizaciones. McGraw-Hill.
- Claver, P. (2007). Selección de personal: cómo identificar los mejores candidatos.
- Dessler, G. (2009). Administración de Recursos Humanos. (L. E. Pineda Ayala, Trad.).
- Durkheim, É. (1987). La división del trabajo social. Ediciones Akal.
- Finkel, L. (1996). La Organización Social Del Trabajo. Pirámide Ediciones.
- FUNDACIÓN ADECCO & Valero, J. Á.
- González Rodríguez, J. J. (Ed.). (2020). Cambio social en la España del siglo XXI. Alianza Editorial.
- Hawking, S. (Charla TED).
- Jericó, P. (2008). La nueva gestión del talento. Pearson Educación.
- Ministerio de derechos sociales y Agenda 2030. (s.f.). Empleo y discapacidad. Recuperado el 25 de junio de 2023, de <https://www.mdsocialesa2030.gob.es/derechos-sociales/discapacidad/empleo/index.htm>
- OIT. (2015). Trabajo decente para personas con discapacidad: promoviendo derechos en la agenda global de desarrollo.
- OMS. (2015).
- Pérez, M. J. (Entrevista). ONCE.
- Rubió Sánchez, T. (2016). Recursos humanos: Dirección y gestión de personas en las organizaciones. Ediciones Octaedro.
- San Hernández, P. (2018). Entrevista.

- Shakespeare, T. (2013). Disability Rights and Wrongs Revisited. Taylor & Francis.
- Stovall, J. (2023). Janet Stovall, Charla TED. Recuperado de https://www.ted.com/speakers/janet_stovall
- Valero Matas, J. A. (2010). Casos prácticos de recursos humanos y relaciones laborales. Ediciones Pirámide.
- Xirau, M. (2021). ¿Es importante la inclusión laboral en tu empresa? Forbes España. Recuperado de <https://forbes.es/empresas/42450/es-importante-la-inclusion-laboral-en-tu-empresa/>

Instituto Nacional de Estadística (INE).

- INE. (2016-2020). Afiliados en alta laboral según número de empresas en el año. Recuperado de <https://www.ine.es/jaxi/Datos.htm?tpx=48970#!tabs-tabla>
- INE. (2016-2020). Afiliaciones laborales en alta según régimen de cotización. Recuperado de <https://www.ine.es/jaxi/Datos.htm?tpx=48963#!tabs-tabla>
- INE. (2016-2020). Afiliaciones laborales en alta por cuenta ajena según grupo de cotización. Recuperado de <https://www.ine.es/jaxi/Datos.htm?tpx=48967#!tabs-tabla>
- INE. (2016-2020). Ingreso medio por hora y por año desglosado por sexo, grupos de edad y relación con la discapacidad. Recuperado de <https://www.ine.es/jaxi/Datos.htm?tpx=29898>
- INE. (2015-2020). Indicador 8.5.2. Tasa de desempleo, desglosada por sexo, edad y personas con discapacidad. Recuperado de https://www.ine.es/dyngs/ODS/es/indicador.htm?id=4894#!subGraph191_284
- INE. (2016-2020). Tasas de actividad, empleo y paro por sexo (Empleo de las Personas con Discapacidad). Recuperado de <https://www.ine.es/jaxiT3/Datos.htm?tpx=29900>
- INE. (2016-2020). Indicador 8.5.2. Tasa de desempleo, desglosada por sexo, edad y personas con discapacidad. Recuperado de https://www.ine.es/dyngs/ODS/es/indicador.htm?id=4894#!subGraph191_306