

Papel Del Staff Con Limitaciones Físicas En La Prestación De Servicios De Vigilancia Y
Seguridad Privada En Colombia.

Camilo Andres Villalobos Rojas

Metodología de la Investigación

Universidad Militar Nueva Granda

Facultad de Relaciones Internacionales, Estrategia y Seguridad

Especialización en administración de la seguridad

Cohorte 55

Bogotá D.C

2017

PRESENTACION DEL TEMA

Realizar un análisis del servicio de seguridad privada que es prestado por personas con limitaciones físicas, con el fin de fomentar los niveles de inclusión a estas personas en el gremio.

PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

Hoy por hoy las empresas de vigilancia en Colombia han implementado sistemas de selección de personal con el fin de poder realizar procesos de contratación de personal de los más altos estándares, y con las mayores capacidades tanto físicas como mentales, lo anterior con el fin; en primer lugar de ocupar sus vacantes con el personal más capacitado, en segundo lugar de tener el personal más estable laboralmente ya que la rotación de personal en cualquiera de las líneas jerárquicas pocas veces es bien recibida por los clientes, ya que en cuanto a dispositivos de seguridad estos cambios generan un alto riesgo de materialización de acciones delictivas por parte de agentes generadores de amenaza.

Pero al otro lado de la moneda encontramos personas que por diferentes circunstancias de la vida tales como exmilitares y policías lisiados en combate, así como también encontramos personas que se han tenido que enfrentar a accidentes laborales o de tránsito que los han dejado en esta condición. Pero que tienen esa idea fiel de seguir sirviendo a su patria, aportando todo de sí para aportar a una mejor sociedad en cuanto a seguridad que es una de las mayores vulnerabilidades que tenemos en este momento en nuestro país, esto en el caso de los ex integrantes de fuerzas militares y de policía.

O simplemente aquel ciudadano del común que desea sentirse útil y que aporta a su trabajo aun con sus limitaciones físicas.

Es así como las personas con estas condiciones son valorados y empleados para algunos puestos y cargos ya que son vistos como personas que valoran mucho más una oportunidad laboral, y que en algunos casos pueden ser muchos más útiles que una persona que se encuentre al 100% en su condiciones físicas.

Así las cosas, se genera la duda ¿Cuáles son las ventajas y desventajas de los prestadores de servicios de vigilancia y seguridad privada con limitaciones físicas?

OBJETIVO GENERAL

Analizar las capacidades que brinda el personal con limitaciones físicas en los servicios de vigilancia y seguridad privada en Colombia, con el fin de fomentar la inclusión laboral para esta población.

OBJETIVOS ESPECIFICOS

- Identificar las ventajas y desventajas de la contratación de personas con limitaciones físicas para la prestación del servicio de vigilancia y seguridad privada en Colombia.
- Identificar los principales segmentos donde se tiene aceptación hacia el personal con limitaciones físicas en el desarrollo de la vigilancia y seguridad privada.
- Establecer cómo influye la aceptación laboral, en el desarrollo psicológico de las personas con limitaciones físicas.

RESUMEN

Es claro que en Colombia en el sector de la vigilancia y seguridad privada como en todos los sectores empresariales que tienen cabida en nuestro país, el factor de la responsabilidad social es un factor que genera valor en el mercado. Y que indudablemente vende, logrando involucrar sentimentalmente a los clientes pues producen en ellos una sensación de aporte en cuanto a responsabilidad ciudadana.

Es por esto que más específicamente algunas empresas de vigilancia se encuentran en la actualidad contribuyendo con un factor muy importante de responsabilidad social, como lo es la vinculación de personas con limitaciones físicas, con el fin de incluir en sus listas de colaboradores personal con algún grado de discapacidad al sector de la seguridad privada, con el fin de generar un ambiente de igualdad y oportunidades para ellos; y así mismo aportar a que quienes se encuentran en esta situación puedan desarrollar sus capacidades y fortalezas, sintiéndose de esta manera útiles aun luego de encontrarse en estas condiciones especiales por las diferentes razones de la vida que los haya puesto en esta condición.

Por otro lado el hecho de que una empresa prestadora de servicios de vigilancia tenga como premisa el factor de inclusión social en sus procesos de contratación es primordial para el éxito y consolidación en el mercado. Pues con estos programas están aportando a la calidad de vida de este grupo de personas, y más que esto están siendo parte muy importante de su superación personal y psicológica. Esto ocurre porque la labor que van a desarrollar es de gran responsabilidad, pues aporta granitos de arena que en la actualidad en Colombia las empresas de

seguridad sean consideradas apoyo directo a la fuerzas policiales en la labor de la consolidación de la seguridad en el territorio nacional.

Adicionalmente el gremio de la seguridad está aportando a la disminución de las tasas de desempleo en el país, dando oportunidad laboral a un grupo de personas de la sociedad que por razones quizás que en algunos casos sean difíciles de creer, algunos sectores no han querido tener en cuenta o sencillamente no es considerado capacitado para el desarrollo de una tarea y que por el contrario es una gran oportunidad para generar un riesgo de accidente laboral porque las compañías no cuentan con la capacitación y/o infraestructura para permitirle a estas personas poder interactuar de la mejor manera con todos los procesos y procedimientos que una determinada operación requiera en su día a día.

Dicho brevemente y según lo manifestado por La Organización Mundial de la Salud O.M.S. “Discapacidad es un término general que abarca las deficiencias, las limitaciones de la actividad y las restricciones de la participación. Las deficiencias son problemas que afectan a una estructura o función corporal; las limitaciones de la actividad son dificultades para ejecutar acciones o tareas, y las restricciones de la participación son problemas para participar en situaciones vitales”. Por consiguiente, la discapacidad es un fenómeno complejo que refleja una interacción entre las características del organismo humano y las características de la sociedad en la que el ser vive.

Así las cosas el grupo de la sociedad que deseo involucrar mediante este escrito son personas en búsqueda de sentirse útiles, iguales, que desean que el resto de la sociedad al verlos utilicen expresiones diferentes a “ ahí Dios mío! pobrecito (a)”, y que por el contrario sean tenidos en cuenta como luchadores, emprendedores, y personas que valoran muchísimo mas una

oportunidad laboral ofrecida, que puede llegar a generar valor al proceso que le sea asignado.

DESARROLLO DEL TEMA

El desarrollo de las actividades de vigilancia y seguridad privada con personal discapacitado es una oportunidad para que las organizaciones puedan implementar innovación en el desarrollo la forma como desarrollan sus operaciones, adicionalmente de la buena imagen que esto trae para una compañía que será considerada socialmente responsable en el sector. Es así como una política de inclusión de este tipo puede cambiar estilos de vida, al mejorar las condiciones de vida, pero sobre todo las condiciones de autoestima de esta población.

Es así como el sector privado se puede unir con programas del estado, donde se trabaje con este sector de la población que por diferentes condiciones de la vida, han quedado en la condición de discapacitados, y es precisamente lo que se está demostrando en el sector de la vigilancia, que son personas con algún tipo de discapacidad, pero son personas con conciencia, inteligencia, fortaleza y sobre todo ganas de hacer las cosas bien para demostrarse a sí mismos y a los demás que pueden hacerlo igual o mejor que una persona que se encuentre con sus extremidades completas.

Es por esto que es importante que las empresas de vigilancia y seguridad privada generen entre sus planes de trabajo e innovación un compromiso de inclusión con este grupo de personas, con el fin de garantizarles unas condiciones equitativas y justas en el desarrollo de sus actividades laborales.

Según lo expuesto por la Organización de las Naciones Unidas. (2010) O.N.U. “El 10% de la población mundial presenta algún tipo de discapacidad, llevándolo al continente americano,

por lo menos 50 millones de personas viven en esta situación y el 80% se encuentran desempleados” (Recuperado de: <http://www.discapacidadcolombia.com/Estadisticas.htm>, 2010)

En Colombia y según el Departamento Administrativo Nacional de Estadística, D.A.N.E. se estima una población con discapacidad del 6.4% aproximadamente el último censo estableció para el país una prevalencia de discapacidad del 6,4%. Esta situación contiene importantes diferencias regionales, es decir, mientras en el promedio nacional por cada 100 colombianos 6,4 presentan limitaciones permanentes, “en los departamentos de Cauca, Nariño, Boyacá, Huila, Quindío, Caquetá y Tolima, este promedio es más alto. En efecto, por cada 100 personas de estos departamentos entre 7,8 y 9, tienen limitaciones permanentes”. (Departamento Administrativo Nacional de Estadística. Población con discapacidad. Recuperado de: <http://www.discapacidadcolombia.com/Estadisticas.htm>, 2010)

Es por estos motivos que es importante mencionar que en Colombia, las empresas de vigilancia que identifiquen y entiendan la importancia de la inclusión de personas con discapacidades físicas, estarán generando un plus, para sus compañías ya que está generando valor mediante un activo intangible, que las puede llegar a diferenciar con cada uno de sus clientes, y competidores, teniendo la oportunidad de convertirse así como referentes en el tema.

Es de importancia resaltar que el promover esta modalidad de empleo en la vigilancia y seguridad privada es enfrentarse a un proceso de vistos buenos y reproches porque, todo cambio genera reacciones y en este caso se tiene el reto de romper paradigmas, y de cosechar y florecer la idea que una persona a la que le hace falta alguna parte de su cuerpo está en la capacidad de garantizar la seguridad e bienes y personas.

Para los fines de este escrito, es muy importante tener en cuenta lo expuesto por (Ministerio de protección Social - Proyecto de Repertorio de Recomendaciones prácticas sobre la gestión de

las discapacidades en el lugar de trabajo. 2001.) “Esta población no constituye un grupo homogéneo. Puede padecer una discapacidad física, visual, auditiva o intelectual, que no necesariamente influye todas las veces, en la capacidad para trabajar y participar en la sociedad o tener una repercusión importante, requiriendo apoyo y ayuda considerable, con múltiples variaciones en ambas situaciones. El contexto social también es importante; mientras en algunas sociedades las personas en condición de discapacidad no son consideradas aptas para el empleo, en otras son valiosas dentro de la población activa”.

Es importante destacar que en el gremio de la seguridad privada, las modalidades de servicio permiten un amplio margen de aplicación en la ocupación laboral, es por esto que para un plan de inclusión social se debe realizar un trabajo de análisis por personal especialista en el tema para lograr la mejor ubicación y aprovechamiento del potencial de cada persona de acuerdo a la discapacidad que presente, con el fin de que el desarrollo de su actividad laboral sea totalmente natural, haciendo que la persona no se sienta forzada por compromiso con una compañía al sus capacidades ser insuficientes.

Y es que la labor de inclusión es un tema que ha venido tomando fuerza a lo largo del tiempo es por esto que vale la pena mencionar que las leyes de Colombia ya venían planeando el cómo tener en cuenta esta población (Constitución Política de Colombia -Ministerio de Relaciones Exteriores - Ley 762 de 2002 - Julio 2002) Ley 762 de 2002. “Por medio de la cual se aprueba la Convención Interamericana para la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra las Personas con Discapacidad”.

Así como otra serie de artículos enfocados al mismo fin y que me permito relacionar a continuación así;

- Artículo 16: “Todas las personas tienen derecho al libre desarrollo de su personalidad sin más limitaciones que las que imponen los derechos de los demás y el orden jurídico”.

- Artículo 25: “El trabajo es un derecho y una obligación social y goza, en todas sus modalidades de la protección del Estado. Toda persona tiene derecho a un trabajo en condiciones dignas y justas”.

- Art. 47.- “El Estado adelantará una política de previsión, rehabilitación e integración social para los disminuidos físicos, sensoriales y psíquicos, a quienes se prestará la atención especializada que requieran”.

- Art. 54.- “Es obligación del Estado y de los empleadores ofrecer formación y capacitación profesional y técnica a quienes lo requieran. El Estado debe propiciar la ubicación laboral de las personas en edad de trabajar y garantizar a los minusválidos el derecho a un trabajo acorde con sus condiciones de salud”.

- (Constitución Política de Colombia.Ley 361, 1997) Afirma “por la cual se establecen mecanismos de Integración Social de las Personas con Limitación y se dictan otras disposiciones”.

- (Constitución Política de Colombia. Decreto 205. Artículo 28, 2003) Afirma “por el cual se determinan los objetivos, la estructura orgánica y las funciones del Ministerio de la Protección Social y se dictan otras disposiciones, el cual establece en su artículo 28, numeral 10: “Proponer y promover la ejecución de políticas de readaptación profesional y generación de empleo para personas en condición de discapacidad, en coordinación con las demás Direcciones Generales del Ministerio”.

- constitución política de Colombia. Decreto1145, 2007) Afirma “Por medio de la cual se organiza el Sistema Nacional de Discapacidad y se dictan otras disposiciones”.

- (constitución Política de Colombia. Ley 361, 1997) Afirma “Es importante el definir los conceptos de bahías de estacionamiento, movilidad reducida y accesibilidad, con el fin de garantizar la efectividad de los derechos de las personas con discapacidad”

- (Constitución política de Colombia. Ley 1306, 2009) Afirma “por la cual se dictan normas para la protección de personas con discapacidad mental y se establece el régimen de la representación legal de incapaces emancipados”.

- (Constitución política de Colombia. Ley 1429, 2010) manifiesta “el incentivar la formalización y la generación de empleo, incluye a las personas con discapacidad como uno de los grupos vulnerables de la población, que al ser contratados por las empresas como nuevos trabajadores, pueden representarles beneficios tributarios”.

- (Constitución política de Colombia. Decreto1660, 2003) Afirma “se debe contemplar el reglamentó y la accesibilidad a todos los modos de transporte de la población en general y, en especial, de las personas con discapacidad”.

- (constitución política de Colombia. Decreto1538, 2005) estableció “las condiciones básicas de accesibilidad a los espacios de uso público, a los edificios abiertos al público y en los estacionamientos”.

Beneficios de vincular laboralmente personal discapacitado

Si bien se entiende que un programa de inclusión es importante por el factor de responsabilidad social que se tiene como compañía, no se debe desconocer o no mencionar que absolutamente todas las partes que intervienen en esta ecuación van a verse beneficiados, por tal razón se relacionan así:

Beneficios para el trabajador

- Generación de Ingresos económicos
- Autoestima elevada
- Mejoramiento en las condiciones de calidad de vida

Beneficios para el cliente

- Reconocimiento de la marca
- Desarrollo de labores en un buen clima laboral
- Compromiso – Lealtad

Beneficios para empresas de seguridad privada

- Posicionamiento y reconocimiento de la marca
- Reconocimiento de la Empresa en el sector de la seguridad privada
- Agregar valor en activos intangibles.
- Beneficios Legales

Implementación del Programa de Inclusión y prestación de los servicios de vigilancia con personal con Limitaciones Físicas.

En el desarrollo de esta metodología queda claro que no existe diferencia de condiciones entre personas con Discapacidad Física, se tienen en cuenta aspectos que permitan el mejor desempeño para prestar la labor en seguridad.

FASE 1:

1. Revisión Legislativa del País.

El país que tiene la iniciativa de implementación del programa de cada país, debe iniciar a recopilar la información de la Legislación que aplica para cada uno.

FASE 2:

PLAN DE MERCADEO

1. Identificación y definición del mercado objetivo

El programa de inclusión laboral con personas en condición de discapacidad en el sector de la vigilancia y seguridad privada tiene un alcance muy amplio, pues se puede desarrollar en todos los sectores económicos que actualmente operan en Colombia.

En el proceso de identificación del mercado objetivo, al cual le vamos a ofrecer el programa, consiste en realizar una valoración de su cultura organizacional donde identificamos la viabilidad de la implementación teniendo en cuenta su sensibilidad en aspectos de responsabilidad social.

Una de las estrategias para penetrar mercados objetivos se basa en la participación activa en encuentros sociales, culturales, académicos y empresariales de Responsabilidad social que se desarrollan en el país por medio de las diferentes compañías que han adoptado este modelo de inclusión laboral.

Dentro del proceso de contratación pública se encuentra un mercado potencial por desarrollar, interviniendo en las entidades objeto de la licitación con el fin de aplicar las leyes que protegen la población vulnerable.

2. Identificación del tipo de servicio a desarrollar

Dentro de los servicios de vigilancia y seguridad privada mixtos con inclusión laboral de personas en condición de discapacidad; se han identificado los siguientes tipos:

- Supervisores
- Operadores de Medios Tecnológicos
- Guardas Recepcionistas
- Guardas de Información

□ Guardas de seguridad

FASE 3:

1. Análisis de Seguridad

Gestión y administración del riesgo físico y de salud Ocupacional

En esta fase se identifican los riesgos de las instalaciones de manera integral mediante un equipo interdisciplinario conformado por las áreas comercial, operativa y de Salud Ocupacional. Utilizando varias herramientas: Análisis y medición del riesgo y Formato de Levantamiento de Puesto de Trabajo con el fin de garantizar los aspectos Operativos de la prestación del servicio y la viabilidad de la inclusión laboral; con las siguientes etapas:

a) Identificar los Riesgos Operativos, de SISO y Análisis de Puesto de Trabajo:

el analista de Salud Ocupacional quien identifica los riesgos de HSEQ y el Terapeuta Ocupacional quien evalúa las condiciones físicas del puesto de trabajo para analizar la posible inclusión laboral. Posteriormente a este análisis se integran los riesgos (físicos y de salud ocupacional) y se analizan en conjunto con los servicios y perfiles presentados en la propuesta económica (tipos de servicios a instalar).

b) Análisis del riesgo y determinación del impacto.

Después de identificados y analizados los riesgos se registran en la matriz de evaluación de riesgos.

Posteriormente se califican estos riesgos dándoles una ponderación y desarrollando un programa de administración del riesgo midiendo el impacto que se podría generar si no se administra debidamente.

El papel del programa de vigilancia inclusiva consiste en analizar los riesgos identificados y verificar la viabilidad de participación de personas en condición de discapacidad.

c) Definir tratamiento para Riesgos Críticos.

Una vez identificada el área o las áreas de mayor impacto se desarrolla el plan de administración del riesgo identificando frecuencias, consecuencias y severidad de estos riesgos.

El programa de vigilancia inclusiva determina, de acuerdo a los riesgos identificados y al análisis efectuado, el tipo de discapacidad y puesto en que puede operar. Posteriormente retroalimenta al equipo interdisciplinario con el fin de definir el dispositivo adecuado.

d) Seguimiento y Retroalimentación.

La evaluación periódica de los riesgos identificados se compara con el nivel de los riesgos encontrados inicialmente. Posteriormente se hace retroalimentación al plan de administración del riesgo y se actualiza el plan de acción.

FASE 4: SELECCIÓN DE PERSONAL

Como base fundamental para cualquier nicho negocio, resaltamos Equipo Humano, el cual ayuda a satisfacer las necesidades y las necesidades del cliente.

1- Reclutamiento:

A partir de los requerimientos de personal desde las diferentes áreas (Operativa y/o Administrativa), se hace la búsqueda de personal en condición de Discapacidad de acuerdo a los perfiles estipulados.

1.1. Preselección. Este proceso se efectúa de una manera profesional y objetiva, enfocándose en diferentes aspectos de vital importancia para iniciar el proceso de inclusión laboral de personas en condición de Discapacidad.

En este proceso se llevan a cabo las siguientes etapas:

a. Identificación de potenciales participantes:

Este ejercicio consiste en la consecución de la población a través de la recepción de hojas de vida o la consecución de las mismas a través de aliados estratégicos. El ejercicio permite crear una base de datos que se fortalece con la información recogida en las diferentes actividades. Los participantes serán evaluados por el componente ocupacional que determinará el nivel de funcionalidad y su perfil ocupacional, de tal manera que se

seleccionan aquellas personas que cumplan el perfil de acuerdo al levantamiento de puesto realizado en la empresa y su demanda respectiva.

b. Socialización:

A las personas preseleccionadas, se les explica la ruta de atención, los objetivos y alcances, con el fin de evitar falsas expectativas y generar un primer acercamiento que permita contextualizar a la población frente al desarrollo de las diferentes actividades del proceso y de la labor a desarrollar.

c. Valoración Ocupacional:

Se identifica el nivel de funcionalidad de la persona en condición de discapacidad en las áreas del desempeño ocupacional desde el ámbito (sensorial-perceptual, motor, cognitivo, comunicativo y de independencia funcional). De esta manera se identifican habilidades y dificultades que interfieren en el rol productivo de los participantes, esta valoración se realiza a través de un instrumento de funcionalidad que arroja información del perfil ocupacional.

d. Evaluación Psicosocial:

Desde el componente psicosocial la evaluación permite reconocer características generales del participante a nivel psicológico identificando desde ésta disciplina el perfil socio-productivo del mismo, que da cuenta de sus actitudes, preferencias y orientaciones productivas, que señalan adaptabilidad al programa y al contexto.

e. Capacitación para el mejoramiento de oportunidades laborales:

La preparación para el mundo del trabajo es una herramienta significativa que le brinda al participante estrategias para desempeñarse eficazmente en un contexto laboral, lo cual brinda una alta probabilidad de éxito a la hora de realizar su proceso de inclusión socio-laboral. La capacitación laboral brinda la comprensión de la cultura y dinámica laboral y permite que el individuo reconozca y confíe en sus potencialidades y habilidades las cuales le permiten lograr sus metas vocacionales según sus intereses, necesidades y expectativas.

f. Inclusión socio-laboral: Los participantes cuyos resultados de las valoraciones desde el componente psicosocial, ocupacional y médico arrojaron alta adaptabilidad; inician el proceso de Selección, emitiéndose un Informe de todos los pasos anteriores.

2- Proceso de Selección

En este proceso se llevan a cabo los siguientes pasos:

a) Pruebas psicotécnicas. Dentro del proceso se aplican las siguientes: Prueba de Conocimiento, Pruebas de Personalidad y otras requeridas por el cliente. Estas ayudan a evidenciar que los candidatos cumplan con los estándares requeridos por nuestra organización.

b) Entrevista Psicológica. Las personas que obtienen óptimos resultados en las pruebas continúan el proceso de Entrevista Psicológica, la cual nos permite conocer y analizar los rasgos más importantes y característicos de la persona, viendo su relación con la sociedad, su entorno familiar y laboral. También en esta entrevista se analiza la adaptabilidad del candidato a cada uno de los puesto de trabajo de acuerdo a los perfiles del cliente y se valida la rehabilitación psicológica de su condición de discapacidad.

c) Entrevista con el Gerente de Operaciones. En este paso el Jefe operaciones, evalúa las competencias de conocimientos en seguridad y aspectos de específicos de su entorno validando que el candidato cumpla con las características dispuestas para el cargo.

d) Verificación de Referencias. Una vez que los candidatos hayan pasado por el proceso de entrevistas se realiza la verificación de referencias laborales y personales que permiten la confrontación de la información de su hoja de vida.

e) Estudio de confiabilidad. Este estudio es realizado por profesionales idóneos, que permite verificar los antecedentes penales y judiciales del candidato.

f) Visita Domiciliaria. En este proceso se amplía la información del candidato relacionado con su contexto familiar y social. Con la visita domiciliaria se busca ampliar la información del candidato a su contexto de interacción principal, con el fin de observar las relaciones familiares, condiciones de salud, calidad de vida, aspecto económico y redes sociales.

g) Estudio de Seguridad. Los estudios de seguridad son realizados por empresas especialistas en la aplicación de pruebas de Poligrafía, Voice Stress Análisis- VSA, estudios de confiabilidad, visitas domiciliarias y demás aspectos enfocados en la gestión del riesgo. Estas empresas cuentan con profesionales de diferentes disciplinas especializados en el análisis de los riesgos, amenazas y vulnerabilidades del entorno en términos de seguridad.

h) Médico Especialista en Salud Ocupacional. Emite el concepto de aptitud. El candidato es evaluado por un grupo de profesionales idóneos, que reúnen las competencias necesarias para dar un concepto sobre la aptitud del aspirante respecto al cargo al cual va a desempeñar. De igual forma, orientan los programas de salud ocupacional que desarrollara la organización en el transcurso del año, y realizan los controles médicos periódicos que garanticen las óptimas condiciones de salubridad de nuestros empleados. Este concepto de aptitud se fundamenta en el profesigrama y basándose en las condiciones físicas de nuestro candidato.

FASE 5: OPERACIÓN DE SERVICIOS DE VIGILANCIA INCLUSIVA

1). INSTALACION DE SERVICIOS DE VIGILANCIA INCLUSIVA

a) Se fija la fecha para la instalación de los servicios

Después de recibir la carta de aceptación del servicio a instalar se validan los perfiles y se distribuyen las personas para cada uno de los puestos de vigilancia.

b) Elaboración de consignas

El área de operaciones y, (Salud Ocupacional, Psicología y área operativa) elaboran las consignas particulares, teniendo en cuenta el análisis de riesgo y el levantamiento de puestos de trabajo; posteriormente son presentadas al cliente para su aprobación y divulgación a todo el personal que hace parte del dispositivo de vigilancia.

En caso de eventualidades o cambios se realizan los ajustes de común acuerdo con el cliente.

c) Actualización de Registros de control

Después de recibir los recursos físicos asignados al servicio, se realiza el registro de los equipos técnicos, tecnológicos, logísticos y ayudas técnicas propias del personal con discapacidad.

d) Programación y distribución de información al personal

Se elabora la programación de turnos de trabajo en la cual se contempla puesto de trabajo asignado, lugar, fecha y horas de prestación del servicio.

FASE 6: CONTRATACIÓN

Se solicita al trabajador, el documento de su calificación de Discapacidad, el cual acredita que la persona padece una alteración funcional permanente o prolongada y nos indica el grado de funcionalidad. En el caso que no posea esta Evaluación se da inicio a estos trámites posteriormente a la contratación.

1) Asesoramiento al equipo de trabajo previo a la incorporación del personal. Se efectúa la debida sensibilización al personal del puesto de trabajo, dando las recomendaciones necesarias y la capacitación acerca de la condición de la persona que ingresa.

2) Autorización de Contratación. El personal que da cumplimiento a todos los requerimientos antes mencionados, es autorizado por la Gerencia de Recursos Humanos para la realización del Contrato de Trabajo, las afiliaciones al Sistema de Seguridad Social, afiliación a la Caja de Compensación Familiar y demás acuerdos a que haya lugar para la prestación del servicio para el cual ha sido vinculado el trabajador. En la contratación se dejan claros los derechos y deberes del trabajador, se informan temas relacionados con el Horario, salario, cumplimiento de servicio, pautas de higiene y seguridad industrial.

FASE 7: SEGUIMIENTO Y MEDICION

Para efectuar el seguimiento al programa de Inclusión Laboral con personas en condición de Discapacidad nos basaremos en aspectos fundamentales que nos permitan realizar una medición eficaz y objetiva del programa. Los aspectos a tratar son: Adaptación al ambiente Laboral, Formación y capacitación, Bienestar, Evaluación de Desempeño, Productividad y Satisfacción del cliente.

1) Formación y Capacitación. La finalidad del programa es preparar adecuadamente a las personas con discapacidad para fortalecer temas relacionados con la seguridad y el servicio. El personal con Discapacidad participa en el programa generado para la compañía en igualdad de condiciones y se refuerzan aspectos observados en el levantamiento de necesidades de formación solicitadas por el cliente. El levantamiento de necesidades específicas se realiza directamente con el cliente y de ahí se plantea un cronograma de capacitación. Posteriormente se maneja el mismo una vez al año o cada seis meses según como lo requiera el cliente.

Indicador: No. De capacitaciones realizada/ No. De Capacitaciones Programadas

CONCLUSIONES

- El hecho que una empresa de vigilancia desarrolle y aplique un programa de inclusión laboral con personal discapacitado más de dar un plus, encanto al posicionamiento de la marca tiene un impacto social considerable al ser partícipes en la recuperación psicológica de esta población al sentirse socialmente útiles, generando esto cambio en su estilo de vida.
- Dado al amplio margen de sectores comerciales en los que se hace necesarios los servicios de vigilancia y seguridad privada, la aplicabilidad de estos programas se hace exitoso para cualquier empresa de vigilancia.
- Los programas de inclusión de personal con limitación física, aplicados de una manera adecuada, siguiendo los parámetros recomendados en los procesos de viabilidad de los mismos, generar un activo intangible para una compañía de gran importancia como lo es el buen nombre y reconocimiento, ya que genera fidelidad entre los trabajadores y clientes.
- Las personas con limitaciones físicas son igual o más provechosos que las personas sin limitaciones físicas, según cual sea el oficio que van a desarrollar, pues algunas discapacidades los han acostumbrado a desarrollarse en algunos entornos y condiciones a los que personas sin limitaciones físicas no está en su totalidad acostumbrado.
- El hecho de ser tenidos en cuenta como parte de una población activa laboralmente, genera un apoyo considerable el proceso de recuperación psicológica de una persona que se encuentre con una limitación física.
- Este ensayo coadyuva ilustrando a todas las personas que desarrollan sus actividades laborales en el campo de la seguridad privada, abriendo su mente y quitando paradigmas, que las únicas personas con la mejor capacidad de desarrollar esta labores, son

exmilitares, personas corpulentas, y con rasgos agresivos, pues bien es cierto como se expresa en este escrito, es de analizar cuál va hacer la función de seguridad que se va a prestar, para poder identificar que personas, con qué tipo de limitaciones nos pueden llegar a ofrecer diferentes plus en el desarrollo de sus labores de seguridad, generando confianza, tranquilidad y sobre todo generando valor a todas las partes que intervienen en la cadena de la prestación de estos servicios.

REFERENCIAS

<http://www.who.int/topics/disabilities/es/>

<http://www.discapacidadcolombia.com/Estadisticas.htm>

<https://www.minsalud.gov.co/proteccionsocial/Paginas/DisCAPACIDAD.aspx>

<http://www.alcaldiabogota.gov.co/sisjur/normas/Norma1.jsp?i=8797>

Departamento Administrativo Nacional de Estadística. Población con discapacidad.

Recuperado de <http://www.discapacidadcolombia.com/Estadisticas.htm>. (2010).

Fundación Arcángeles. Programa de Inclusión socio-laboral para la población con discapacidad. Bogotá DC. (2006).

<http://repository.unimilitar.edu.co/bitstream/10654/14353/1/CortesToroCristianMauricio2016.pdf>

Recuperado de: <http://www.discapacidadcolombia.com/Estadisticas.htm>. (2010).

Recuperado de: <http://www.alcaldiabogota.gov.co>. (2011).

Ministerio de protección Social - Proyecto de Repertorio de Recomendaciones prácticas sobre la gestión de las discapacidades en el lugar de trabajo. 2001.

Organización Internacional del Trabajo - Convenios. (1983 -1988).

Castro, Paula, & Barrera Angélica.(2011). Impactos en el desarrollo humano generados por el programa de inclusión laboral de la fundación arcángeles en las personas con discapacidad(Tesis de Posgrado). Universidad de la Salle, Bogotá, Colombia.

PALABRAS CLAVES

- **Aislamiento social:** se presenta cuando una persona se aleja totalmente de su entorno de manera involuntaria aunque pueda pensarse lo contrario.
- **Autoestima:** Aprecio o consideración que uno tiene de sí mismo
- **Discapacidad física:** La discapacidad física presenta limitaciones en la realización de movimientos. También pueden estar afectadas otras áreas como el lenguaje o la manipulación de objetos. Algunos ejemplos conocidos pueden ser la parálisis cerebral, la espina bífida, las amputaciones...
- **Inclusión social:** es comprendida como las acciones que se realizan para lograr que los grupos que han sido **social** e históricamente excluidos por sus condiciones de desigualdad o vulnerabilidad puedan ejercer su derecho a la participación y sean tenidos en cuenta en las decisiones que les involucran
- **Clima Laboral:** ambiente generado por las emociones de los miembros de un grupo u organización, el cual está relacionado con la motivación de los empleados. Se refiere tanto a la parte física como emocional y mental.
- **Posicionamiento de marca:** lugar que ocupa la marca en la mente de los consumidores respecto al resto de sus competidores. El posicionamiento otorga a la empresa una imagen propia en la mente del consumidor, que le hará diferenciarse del resto de su competencia