

**INCLUSION LABORAL PARA PERSONAS CON CAPACIDADES DIFERENTES  
EN LA EMPRESAS COLOMBIANAS, UNA ESTRATEGIA DE  
RESPONSABILIDAD SOCIAL**



**MARYLIZZ MEZA VILORIA**

**UNIVERSIDAD MILITAR NUEVA GRANADA  
FACULTAD DE CIENCIAS ECONOMICAS  
ESPECIALIZACION DE ALTA GERENCIA  
BOGOTA D.C. COLOMBIA MAYO 2016**

**INCLUSION LABORAL PARA PERSONAS CON CAPACIDADES DIFERENTES  
EN LA EMPRESAS COLOMBIANAS, UNA ESTRATEGIA DE  
RESPONSABILIDAD SOCIAL**

**TRABAJO DE GRADO PARA OPTAR  
EL TITULO DE ESPECIALISTA EN ALTA GERENCIA**

**JESUS SALVADOR MONCADA CERON**  
**Asesor**

**UNIVERSIDAD MILITAR NUEVA GRANADA  
FACULTAD DE CIENCIAS ECONOMICAS  
ESPECIALIZACION DE ALTA GERENCIA  
BOGOTA D.C. COLOMBIA MAYO 2016**

## TABLA DE CONTENIDO

Resumen.....	4
Abstract.....	5
Introducción .....	6
Pregunta de Investigación .....	8
Objetivo General .....	8
Objetivos Específicos.....	8
<b>La inclusión laboral dirigida a personas con capacidades diferentes una estrategia de responsabilidad social empresarial.....</b>	<b>9</b>
<b>Cuál es el proceso para que las empresas contratantes y las personas con capacidades diferentes participen en la inclusión laboral.....</b>	<b>12</b>
Personas .....	15
<b>Competencias Básicas .....</b>	<b>15</b>
<b>Preparación de Competencias Laborales.....</b>	<b>15</b>
<b>Vinculación Laboral.....</b>	<b>16</b>
<b>Desarrollo Laboral.....</b>	<b>17</b>
<b>Empresas.....</b>	<b>18</b>
<b>Constitución Básica.....</b>	<b>18</b>
<b>Adecuación Condiciones Laborales.....</b>	<b>19</b>
<b>Vinculación Laboral.....</b>	<b>19</b>
<b>Desarrollo Laboral.....</b>	<b>20</b>
<b>Prácticas de inclusión laboral en la Organización Corona.....</b>	<b>20</b>
Como inició el proceso de inclusión laboral en la Organización Corona .....	21
CONCLUSIONES .....	24
BIBLIOGRAFÍA .....	27

## **Resumen**

La inclusión en el mundo laboral es una meta a la que aspira cualquier miembro de la sociedad, tenga o no discapacidad; el objetivo de este trabajo es revisar las herramientas con las que cuentan las empresas colombianas para incluir laboralmente a personas con capacidades diferentes convirtiendo ésta en una estrategia de Responsabilidad Social Empresarial -RSE- que va más allá de los intereses económicos de las organizaciones, la cual reúne las demandas y necesidades de una sociedad.

La investigación concluye que la inclusión laboral de personas con limitación física es la identificación y respuesta de un problema social, que se formaliza como una práctica de RSE teniendo en cuenta una caracterización alineada bajo la perspectiva teórica de la actuación social de la empresa.

Palabras clave: Responsabilidad social empresarial, inclusión laboral, discapacidad, limitaciones físicas, actuación social.

### **Abstract**

Inclusion in the Workplace Is A goal of the aspiring any member of the society, with or without disabilities; THE GOAL IS This work accounts Review the Tools Companies Include Colombian para occupationally to scammers People Capacities Different becoming A Corporate Social Responsibility Strategy -RSE- Going Beyond the Economic Interests of Organizations, which brings together the demands and needs of a society.

The paper concludes that the labor market inclusion of people with physical limitation is the identification and Response UN social problem, which formalizes a practice of CSR taking into account a characterization aligned under the theoretical perspective of the Social Performance Company.

Keywords: Corporate Social Responsibility , Labor inclusion , disability, Physical limitations , social action

## Introducción

Cuando hablamos de las condiciones de empleo y la calidad de vida de las personas con discapacidad en Colombia vemos que ha sido objeto de estudio en muchas ocasiones, el país ha buscado desde hace mucho tiempo poder brindar a estas personas con capacidades diferentes un lugar, un espacio en la sociedad donde no sean excluidos, un lugar de trabajo donde puedan desarrollar sus competencias.

En los últimos años el tema de responsabilidad social empresarial – RSE – ha logrado tener importancia dentro de las organizaciones, por lo cual se encuentran enfocadas a mejorar procesos productivos, impactos ambientales e impulsar el desarrollo social.

En Colombia se han generado varias Estrategias en cuanto a la inclusión laboral, me refiero al programa pacto de productividad; en el año 2009 se firma un convenio entre el Banco Interamericano de Desarrollo BID y nueve socios: la Fundación Corona como entidad ejecutora, la Agencia Presidencial de Cooperación Internacional de Colombia APC, la Fundación Saldarriaga Concha, el Servicio Nacional de Aprendizaje SENA, y las Cajas de Compensación Familiar: Cafam en Bogotá, Comfenalco - Antioquia en Medellín, Comfandi en Cali y Comfamiliar - Risaralda en Pereira. Como resultado de esta alianza público privada, nace el Programa Empresarial de Promoción Laboral para Personas con discapacidad Pacto de Productividad. Ese mismo año se suman como aliados los principales gremios del país y posteriormente se unen la Red Pacto Global Colombia y el Ministerio del Trabajo, éste último como socio estratégico y máximo garante de la implementación del Modelo de inclusión laboral a nivel nacional.

Para desarrollar nuestro objetivo el trabajo de investigación se estructura en tres capítulos. El primer capítulo presenta un marco conceptual acerca de la inclusión laboral y como se convierte en una estrategia de responsabilidad social. El segundo capítulo explica como las empresas y personas con capacidades diferentes debe prepararse para participar en la inclusión laboral, y el tercer capítulo resalta las prácticas de la Organización Corona en el tema de inclusión laboral.

### **Pregunta de Investigación**

¿Que estrategias realizan las empresas colombianas para incluir laboralmente a personas con capacidades diferentes?

### **Objetivo General**

Analizar las estrategias y mecanismos utilizados por las empresas en Colombia, para incluir laboralmente a personas con capacidades diferentes.

### **Objetivos Específicos**

- 1- Definir como la inclusión laboral dirigida a personas con capacidades diferentes se convierte en una estrategia de responsabilidad social.
- 2- Explicar cuál es el proceso para que las empresas contratantes y las personas con capacidades diferentes participen en la inclusión laboral y ésta genere calidad de vida y productividad.
- 3- Resaltar las prácticas de inclusión laboral en la Organización Corona



## **La inclusión laboral dirigida a personas con capacidades diferentes una estrategia de responsabilidad social empresarial**

En Colombia las empresas cuentan con un programa que promueve la inclusión laboral de personas con discapacidad, hablamos de Pacto de Productividad la cual es una iniciativa que desarrolla un modelo de inclusión laboral para personas con discapacidad o capacidades diferentes, en alianza con el sector empresarial, con el objetivo de mejorar las oportunidades de empleo de las personas con limitaciones auditivas, visuales, físicas y cognitivas a través de su vinculación como trabajadores formales en el sector empresarial.

El objetivo principal del Programa Pacto de Productividad es mejorar las oportunidades de empleo para las Personas con discapacidad, contribuyendo de esa forma a su inclusión económica y social.

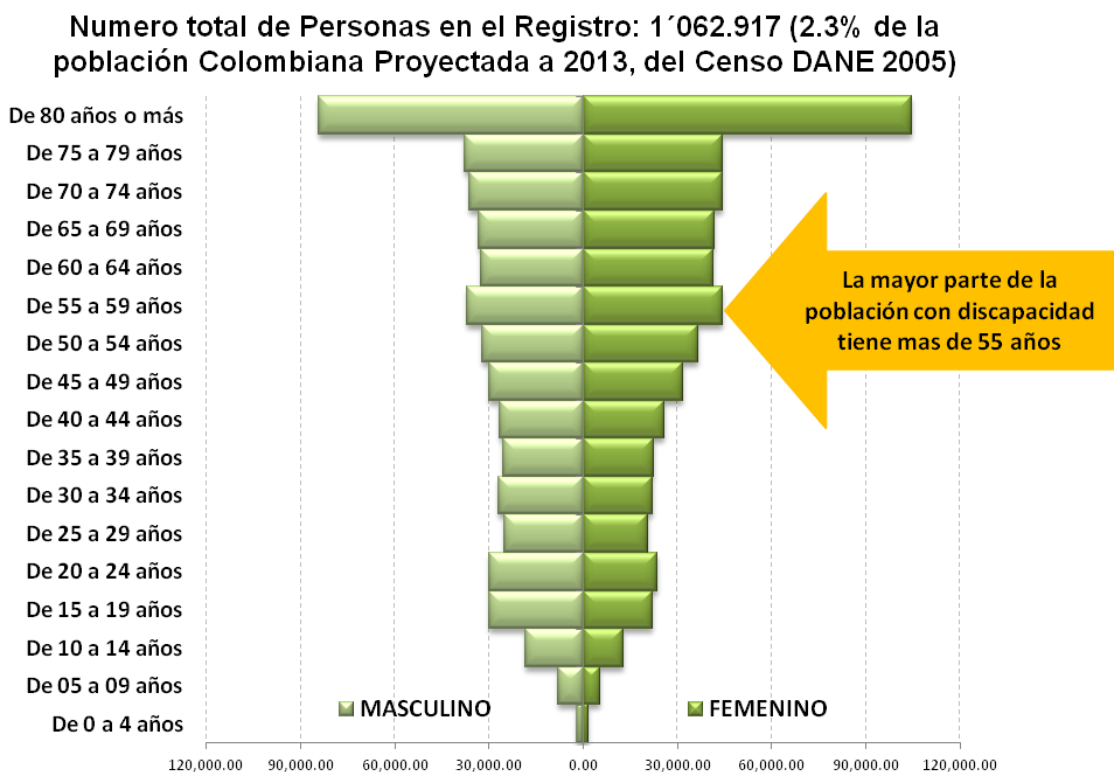
Como propósito de este programa se estableció generar un modelo de inclusión laboral para articular y fortalecer los servicios de formación para el trabajo e inclusión para personas con discapacidad o capacidades diferentes de la mano con el sector empresarial; además busca cualificar y encadenar los servicios relacionados con la inclusión laboral de las personas para facilitar la sostenibilidad de la estrategia, el desarrollo de las capacidades locales y su réplica en todas las ciudades del territorio Colombiano. (Pacto de Productividad, 2016).

Según la Organización Mundial de la Salud OMS más de mil millones de personas viven en todo el mundo con alguna forma de discapacidad.

En Chile, el Primer Estudio Nacional de la Discapacidad (2004), arrojó una cifra de 2.068.072 personas que viven con algún tipo o grado de discapacidad, es decir, un 12% del total nacional. De aquellos en edad de trabajar, el 75% se encontraría ubicado en las categorías de inactivo y desocupado. Datos similares entrega el informe sobre discapacidad de CASEN año 2009.

La Fundación Nacional de Discapacitados en Chile afirma: Que la inclusión laboral de personas con discapacidad les brinda a estos trabajadores, la posibilidad de mejorar su calidad de vida, desarrollarse y realizarse, lo cual impacta positivamente el funcionamiento global de los equipos de trabajo. “Sabemos que la presencia de trabajadores con discapacidad une, integra e impone desafíos colectivos de productividad, debido a la gran responsabilidad y perseverancia que ellos manifiestan. El clima laboral también cambia, se abren nuevas oportunidades. Dar a los trabajadores la posibilidad de compartir tareas con personas que tienen capacidades distintas, es una experiencia relevante y significativa, lo que genera como resultados a nivel humano, el fomento de la tolerancia y la aceptación de las diversas capacidades”. (Fundación Nacional de Discapacitados Chile, 2016).

La cifra en Colombia de personas inscritas en el registro para localización y caracterización de personas con discapacidad asciende a 1.062.917 de las cuales 545.876 son mujeres y 516.030 son hombres (Ministerio de Salud y Protección Social, 2013)



**Figura No. 1: Fuente: Ministerio de Salud y Protección Social, 2013**

La responsabilidad social empresarial (RSE) para la RSCat (Responsabilitat Social a Catalunya) es la integración voluntaria, por parte de las empresas y las organizaciones, de preocupaciones sociales y ambientales en sus operaciones comerciales, procesos productivos y relaciones con los grupos de interés: clientes, proveedores, trabajadores, accionistas... La responsabilidad social implica que las decisiones que se toman en una empresa se adoptan con la vista puesta, no solo en la maximización del beneficio, sino también en la sostenibilidad a largo plazo. Las empresas no pueden ignorar los cambios que se producen y se producirán en su entorno, ya que éstos afectan tanto a sus expectativas, como a las de la ciudadanía, instituciones, colectivo consumidor o personas trabajadoras. Actualmente ya no es suficiente con generar beneficios, sino que se tienen que tener en cuenta los costes sociales y medio-ambientales asociados a los procesos de producción.

Hasta los años 90 predominaba el modelo económico de empresa, como proveedora de ocupación y generadora de riqueza basada en un modelo mecanicista, lineal y de gestión por objetivos, donde se maximizaba el beneficio económico a corto plazo. Actualmente hemos pasado a un modelo socioeconómico de empresa orgánica, que tiene presentes los impactos que genera en el entorno y presta atención a las necesidades y demandas de los grupos de interés, adoptando sistemas de gestión por valores que fomentan el desarrollo sostenible. (Responsabilitat Social a Catalunya, 2013)

Trabajar la RSE a las personas con capacidades diferentes es una oportunidad y un desafío a todo nivel dentro del desarrollo interno de una organización; en este sentido la inclusión laboral es una buena práctica de actuación social porque es un proceso interactivo, es decir las organizaciones reconocen el problema e intentan dar solución al mismo, a continuación explicaremos cual es el proceso para que las empresas colombianas puedan realizar este paso.

**Cuál es el proceso para que las empresas contratantes y las personas con capacidades diferentes participen en la inclusión laboral.**

Para que la inclusión laboral sea una realidad y genere calidad de vida y productividad tanto para las empresas contratantes como para las personas participantes, se deben tener en cuenta muchos aspectos, los cuales trataremos en este capítulo.

Una de las preguntas más frecuentes en el tema de Inclusión Laboral es ¿Qué características harían que una Empresas esté más preparada para emplear personas con

discapacidad? Es una pregunta a la que se enfrentan permanentemente las Instituciones de Inclusión Laboral, cuando quieren gestionar la vinculación de la población. Sin embargo, los criterios que generalmente se esbozan suelen estar más relacionados con el tamaño de la empresa, la cantidad de empleados, facturación, posicionamiento o el apoyo a programas sociales. (Pacto de Productividad, 2016).

Es frecuente que a la hora de escoger las Empresas donde se va a gestionar la vinculación de personas con discapacidad, se escojan Empresas reconocidas, grandes en operación o con programas de responsabilidad social. Esos criterios a nuestro juicio agrupan un número reducido de Empresas, generalmente de difícil acceso, dejando de lado criterios más importantes que además cumplen un número mayor de empresas y de más fácil acceso.

Las Empresas formales, que cumplen con los distintos requisitos legales de constitución y operación, incluyendo aspectos de seguridad industrial, riesgos profesionales, reglamento de trabajo, administración de nómina, descargos y debido proceso, salarios, vacaciones, aportes a salud y pensión, entre otros, son empresas que están más cerca de poder garantizar las condiciones requeridas para permanecer en igualdad de condiciones y proyectarse en el mercado laboral. (Pacto de Productividad, 2016).

Las Empresas que han llevado a cabo procesos de mejora organizacional y certificación a través de normas de calidad por ejemplo, son por lo general Empresas que cuentan con procesos establecidos y delimitados, documentados y estandarizados, con definiciones de

cargos y mecanismos de evaluación de desempeño claros, sobre competencias, y en especial con procesos de selección y contratación transparentes. Estos aspectos son importantes para la permanencia de las personas en las empresas pero en especial, para facilitar el ingreso de las personas a las Empresas. Es más difícil lograr que las personas

rompan las barreras de entrada del mercado laboral y se vinculen en empresas, cuando los procesos de definición de cargos y de selección no son claros y dependen en gran medida del funcionario encargado. Así mismo, cuando los criterios de selección no están estructurados sobre competencias o algún otro mecanismo que especifique lo que el candidato necesita saber para desempeñarse de manera exitosa en un cargo, sino que están diseñados sobre requisitos formales como el nivel de escolaridad, experiencia previa y recomendaciones, las posibilidades de que las personas con discapacidad sean seleccionados, se reducen de manera importante.

Pero el proceso de inclusión laboral requiere de etapas para las Empresas y Personas participantes, las cuales fueron definidas por el Programa Pacto de Productividad de la siguiente manera:

### **Etapas Personas/Empresas definido por Pacto de Productividad**



**Figura No. 2: Fuente: Programa Pacto de Productividad, 2014**

## **Personas**

### **Competencias Básicas**

Esta etapa recoge elementos relacionados con alcanzar mayores niveles de funcionalidad, de competencias básicas y conocimiento, y de competencias sociales y ciudadanas. Por competencias básicas, nos referimos prioritariamente a competencias básicas en lectura, escritura y matemática, y por competencias ciudadanas nos referimos a competencias emocionales y comunicativas. Las competencias básicas suelen potenciarse en los ámbitos formales de educación, sin embargo, las competencias ciudadanas trascienden la escuela y se potencian en la interacción cotidiana con los demás. Son claras las brechas que se han generado tradicionalmente con las personas con discapacidad que no tuvieron acceso a la escuela o que su interacción con otros estaba limitada a sus pares o a centros especializados. Así mismo, se hace evidente el gran papel que juegan las familias en el proceso de potenciación de competencias y no solo para sus consecuencias posteriores a la hora de llevar a cabo procesos de inclusión laboral. En un mundo inclusivo, estos procesos ocurren también para las personas con discapacidad, hoy sin embargo no es así. (Pacto de Productividad, 2016).

### **Preparación de Competencias Laborales**

A partir del segundo momento se agrupan aquellos elementos relacionados directamente con la Inclusión Laboral. A manera de ejemplo, las competencias básicas y sociales son necesarias en distintas esferas de la vida de cualquier persona, sin embargo, las competencias laborales específicas están orientadas a posibilitar que las personas puedan desarrollar funciones productivas propias de una ocupación o funciones comunes a un conjunto de ocupaciones. En cuanto a las personas, en éste segundo momento se incluyen

elementos como la Identificación del perfil y la estructuración de un plan laboral, el aumento de las Competencias Laborales Generales y la profundiza de las Competencias Laborales Específicas. Es natural que cualquier persona identifique cuáles son los ámbitos laborales que más le interesan, en los que más se siente fuerte o débil, y a los que podría llegar de acuerdo a sus posibilidades reales de acceso, red de contactos, etc. Sin embargo, en las personas con discapacidad suele no ocurrir o limitarse al último punto. La identificación personal de su propio perfil laboral tiene un impacto inmenso en las posibilidades de vincularse al mercado laboral pero requiere de una transformación importante en la forma en la que tradicionalmente lo han enfocado las Instituciones de Inclusión Laboral. La propia identificación del perfil laboral da paso a un camino que hemos llamado Plan Laboral, que comienza con la formación para el trabajo a través de la potenciación de competencias laborales generales y específicas. (Pacto de Productividad, 2016)

### **Vinculación Laboral**

Éste tercer momento agrupa elementos relacionados con la primera interacción entre Personas y Empresas en busca de la vinculación. Cuando se analizan los aspectos que dificultan la Inclusión Laboral cotidianamente, suelen hacerse evidente puntos relacionados directamente con los elementos recogidos por este tercer momento. En cuanto a las Personas, lo primero que ocurre es que estas se presentan como candidatos a vacantes de Empresas. Es claro en la práctica que las Personas con discapacidad suelen tener dificultades para acceder de manera real a información de vacantes activas que los lleven a presentarse como candidatos a procesos de selección. El segundo punto es el de la realización y aprobación del proceso de selección de la Empresa por parte de la Persona. De nuevo, gran parte de las razones por las cuales en la práctica las personas no logran entrar a las Empresas tienen que ver con los puntos que se desprenden de los procesos de Selección y Contratación. El proceso



continúa precisamente con el paso en que se formaliza el nuevo vínculo entre la Persona y la Empresa. Por último, cierra el paso de la inducción que no es otra cosa que las acciones que transmiten al nuevo empleado las reglas de juego del entorno laboral al que se vincula. De todos los elementos traídos a colación, el de la inducción suele ser el que más es obviado en los procesos de las Personas hacia la vinculación laboral y uno de los que lastimosamente genera más puntos para que los vínculos laborales se rompan lastimosamente en cuestión de semanas. (Ruta de la Inclusion Laboral, 2015).

### **Desarrollo Laboral**

El cuarto momento agrupa aquellos elementos relacionados con la etapa en la que ya existe un vínculo laboral, las personas son empleadas y las empresas son empleadoras. En cuanto a las Personas, se hacen presentes elementos como el complemento de la formación en el puesto de trabajo, el desempeño y proyección laboral, y la mejora en sus condiciones y calidad de vida gracias al vínculo laboral. Las mejoras en la calidad de vida pueden evidenciarse en numerosos aspectos, como las mejoras en sus condiciones habitacionales, la apertura de una cuenta bancaria y el ahorro, la continuación de estudios, la mayor cobertura en salud, el uso de vacaciones, la reformulación del rol dentro de la familia al comenzar a aportar recursos, el inicio de una relación de pareja y un nuevo proyecto familiar, entre muchos otros. (Pacto de Productividad, 2016).

## **Empresas**

### **Constitución Básica**

Así como el primer momento agrupa elementos que suelen ser las bases para lo que ocurre posteriormente con las personas a la hora de la Inclusión Laboral, algo similar ocurre con las Empresas y los elementos identificados en este primer momento. Aquí se agrupan elementos relacionados con alcanzar los niveles mínimos de formalidad, con los procesos de mejora organizacional y certificación, con los niveles adecuados de clima organizacional y Responsabilidad Social, esta última entendida desde la relación de la empresa con sus distintos grupos de interés, en especial con sus empleados. Las empresas con adecuados niveles de organización suelen estar más estructurados desde el diseño universal y además, estar más preparadas para entender, identificar e implementar ajustes razonables cuando sus condiciones físicas u organizacionales lo requieran. La relación de la Empresa con sus empleados y su consecuencia sobre el clima organizacional suele tener un impacto importante en las posibilidades de permanencia de las Personas con discapacidad, en especial porque se constituye en elemento clave para que se visibilicen los resultados positivos de todo tipo que ocurre en las empresas gracias a la vinculación de personas con discapacidad. Esto además es muy importante para la vinculación posterior de otras personas en la empresa y para la labor que hacen empresarios frente a sus pares, cuando desarrollaron procesos exitosos en sus empresas. (Pacto de Productividad, 2016).

### **Adecuación Condiciones Laborales**

Este segundo momento de puesta a punto agrupa elementos que tienen que ver con la identificación de vacantes donde puedan vincularse personas con discapacidad, con la identificación del tipo de ajustes razonables que debe implementarse, y con la formulación e implementación de un plan de ajuste donde se lleven a cabo dichos ajustes razonables. En un mundo completamente inclusivo hablaríamos simplemente de la identificación de vacantes dentro de las empresas, en un proceso natural que se asemejaría para personas con o sin discapacidad. Sin embargo, condiciones como las que se encuentran actualmente en las empresas, en especial en países como Colombia, llevan a que aún debamos priorizar en identificar las vacantes de cargos donde se puedan implementar de manera más fácil, ajustes razonables. Sin embargo, a pesar de lo que comúnmente se cree, la posibilidad de implementar ajustes no está condicionada por la complejidad del cargo, el lugar dentro de la pirámide ocupacional o el área a la que pertenece dentro de la empresa.

### **Vinculación Laboral**

Inicia con la divulgación de la oferta laboral, continúa con el desarrollo de procesos efectivos de selección, prosigue con la formalización del vínculo vía contratación, y termina con el desarrollo del proceso formal de inducción con su nuevo empleado. Cada vez más son las empresas que se apoyan en el Sistema Público de Empleo para publicar y gestionar sus vacantes, lo que reitera la importancia de que este sistema público incorpore los ajustes requeridos para cada caso. La preselección y selección suele requerir la implementación de ajustes por lo que resulta útil que la empresa se acompañe de actores que conozcan del tema. Los ajustes suelen estar relacionados con procesos transversales de talento humano. (Pacto de Productividad, 2016)

## **Desarrollo Laboral**

Deben hacerse presentes elementos equivalentes que den cuenta de lo que ocurre en su interior, puntualmente para el complemento de la preparación del nuevo empleado y para la evaluación de su desempeño. Por lo mismo, se hacen presentes elementos como la implementación de ajustes adicionales de ser necesario y el desarrollo de apoyos naturales. En esta etapa, los ajustes suelen estar relacionados con procesos específicos que tienen que ver con el desempeño en el cargo de cada persona. Por lo mismo, resulta muy importante que el proceso de diagnóstico e incorporación de ajustes haya tenido en cuenta elementos relacionados con los procesos y procedimientos relacionados con cada cargo. (Pacto de Productividad, 2016).

## **Prácticas de inclusión laboral en la Organización Corona**

En este capítulo quise resaltar el proceso de la Organización Corona al considerar su programa de inclusión laboral de personas con discapacidad auditiva y físicas; destacando su práctica de RSE ya que es una Organización reconocida socialmente por esta labor.

Corona es una multinacional colombiana con 135 años de historia empresarial. Está compuesta por seis unidades estratégicas de negocio dedicadas a la manufactura y comercialización de productos para el hogar y la construcción, cuenta con 19 plantas de manufactura en Colombia, 3 en Estados Unidos, 3 en Centro América, 3 en México y una en Brasil, así como con una oficina de suministros globales en China y una comercializadora en México. Genera más de 14.000 empleos. Exporta sus productos a diversos mercados

alrededor del mundo, incluyendo Estados Unidos, Canadá, México, Brasil, Chile, Venezuela, Centro América, el Caribe, Italia, España y el Reino Unido. (Corona)

### **Como inició el proceso de inclusión laboral en la Organización Corona**

El proceso inició hace dos años cuando el Programa Pacto de Productividad, alianza público privada que construyó para el país el Modelo de inclusión laboral para personas con discapacidad, asesoró a la Organización Corona sobre los cargos que podrían desempeñar un grupo de jóvenes y los ajustes que debían considerarse en sus procesos de formación.

“Vimos que teníamos una posibilidad en el tema de logística en una de nuestras empresas, Logística y Transporte, pues ahí habían oportunidades por el nivel de rotación y por nuevos negocios... e identificamos que podían trabajar personas con discapacidad auditiva y personas con discapacidad física”, explica Andrés Agudelo Puerta, Líder Corporativo de Relaciones Laborales de la Organización Corona. (Agencia Presidencial de Cooperación Internacional , 2015).

En el 2014 un grupo de 20 personas, con discapacidades auditivas y físicas leves, se vinculó al proceso de inclusión laboral que adelantó la Organización Corona, a través de la modalidad de formación denominada 'Contrato de aprendizaje' del SENA. Los beneficiarios iniciales de este programa fueron seleccionados en los municipios de Madrid, Mosquera, Funza y Facatativá, todos en Cundinamarca. Ellos fueron capacitados como técnicos en Logística Empresarial en la subsección del Centro de Biotecnología Agropecuaria –ubicada en Madrid– y una vez finalizaron el proceso de formación, por el término de seis meses, realizaron su práctica en las empresas que hacen parte de la Organización Corona en la región. (SENA, 2013).

Como resultado de esa convocatoria se formó en el año 2013 a 20 jóvenes; y de ellos la compañía decidió vincular a ocho de ellos. “Fui la primera persona sorda que seleccionó Corona para trabajar”, dice Harold, una de los cuatro empleados con discapacidad auditiva vinculados en la planta de Madrid; las otras personas trabajan en otras sedes.

Hasta ahora su desempeño ha sido bueno, por eso están en la empresa. De acuerdo con Oviedo, ellos deben mantener la custodia del inventario para asegurar que los datos que aparecen en el sistema corresponden a los inventarios físicos, además deben hacer el alistamiento de los pedidos que se van a despachar. Algunos de ellos también se encargan de devoluciones. Su integración ha sido satisfactoria y sin traumatismo. Obviamente fue necesario que la empresa hiciera algunas adecuaciones a los puestos de trabajo para que ellos no tuvieran inconvenientes en sus labores. Se adicionaron más espejos en las diferentes ubicaciones, se reforzó la señalización, se implementó el uso de un pito, así como el de un chaleco por temas de seguridad. “Lo que queríamos era que en cualquier lugar de la bodega, de los diez mil metros cuadrados en donde estuvieran ellos, se distinguieran y los pudiéramos evidenciar”. (Agencia Presidencial de Cooperación Internacional , 2015)

Por otro lado, el Centro de formación de Biotecnología del SENA, realizó un acompañamiento a diferentes niveles de la empresa, que incluyó orientación en la forma como debían comunicarse con las personas sordas y la elaboración de un diccionario básico con el vocabulario técnico que manejarían. Adicionalmente la empresa inició un programa de gestión del cambio a partir de Talleres de capacitación que ofreció el Programa Pacto de Productividad. “Mis compañeros han aprendido señas, y mi jefe William también sabe comunicarse conmigo; cuando hay algo que es urgente, le digo (hace la seña de ¡Urgente!) y ellos me entienden y se ponen a correr, nunca ha habido un error de comunicación; la confianza es buena, los compañeros nos aprecian mucho y nunca nos han hecho sentir diferentes”, dice Bresman.

Víctor Hugo Sánchez, uno de los jóvenes contratados, aseguró “estoy muy contento de trabajar en Corona, he tenido una buena inclusión, hay respeto y aprendizaje todos los días y con los coordinadores y jefes me he sentido muy bien” (Centro Internacional de Responsabilidad Social & S, 2014)

La meta de Organización Corona es que para el 2016 sea reconocida como una compañía inclusiva y por esto van a implementar el programa en sus diferentes empresas. El próximo año ingresarán 11 jóvenes más a Almacenes Corona. Y es que la empresa también ha sido ejemplo o facilitador de procesos en otras empresas como explica Harold, “gracias a la experiencia que nosotros hemos tenido, en PepsiCo contrataron a dos de los muchachos que tuvieron su práctica empresarial aquí en Corona”. Por otro lado, Agudelo se ha convertido en un motivador para otras empresas, entre ellas Totto -Nalsani. Para él, este es un tema de “equidad y no de pesar. Se relaciona entre otros aspectos con la capacidad adquisitiva que logran estas personas al acceder a un trabajo y para nosotros los empresarios, se relaciona con la oportunidad para romper paradigmas y realmente contribuir a superar la pobreza que tiene tan agobiado a este país. Ha sido fundamental la asesoría y acompañamiento que hemos tenido con el fin de implementar los ajustes pertinentes en nuestros procesos de gestión humana”. (Agencia Presidencial de Cooperación Internacional , 2015).

Además de la Organización Corona, tenemos en cuenta a las siguientes empresas que se han unido a esta iniciativa como estrategia de Responsabilidad Social: Grupo Familia, Centro Comercial Gran Estación, WOK, Grupo Éxito, Pentagrama, Cafam, Universidad Javeriana, entre otras.

## CONCLUSIONES

Se considera que en los últimos años el país ha avanzado en el diseño de políticas públicas enfocadas en la inclusión de las personas con discapacidad y más allá de que existen un sin número de beneficios tributarios para las empresas que vinculen laboralmente a estas personas, aún a este tema le hace falta mucho camino por recorrer; aún son muchos los desafíos que debemos superar, sabemos que la participación plena de las personas con discapacidad depende de la eliminación de barreras actitudinales y del entorno, de tal manera que puedan participar en igualdad de condiciones con las demás personas, el trabajo, la generación de ingresos y la ocupación productiva del tiempo de las personas con discapacidad como procesos dignificantes, les permiten sentirse y ser útiles, desarrollando su proyecto de vida, y aportar a la satisfacción de sus necesidades y las de sus familias.

El Programa Pacto de Productividad, ha sido un éxito y ha cumplido con sus objetivos de desarrollo al generar efectivamente oportunidades de empleo para las personas con discapacidad, a través de un esfuerzo que significó en muchos casos dotarlas previamente de las competencias personales y profesionales necesarias para iniciar las contrataciones en las empresas; por otra parte las empresas se ha vinculado paulatinamente a este iniciativa, con asesoría del programa, dejaron atrás paradigmas en relación a la inclusión laboral de trabajadores con discapacidad, logrando que hoy los empresarios puedan asegurarle al país que la Inclusión Laboral “Si es Posible”, además convirtiendo esta vinculación como una estrategia de Responsabilidad Social Empresarial la cual ha aportado al posicionamiento, productividad y mejora del clima laboral dentro de sus organizaciones.

Se reflexiona que el primer reto es disminuir drásticamente las tasas de desempleo de las personas con capacidades diferentes, ya que siguen siendo millones que aún no pueden acceder ni a los programas de educación formal, ni a los de formación para el trabajo.



Se debe seguir sensibilizando a los empresarios y al sector productivo del país en general sobre el importante rol que desempeñan en la inclusión laboral; las personas con discapacidad han demostrado y superado la idea errada: “Que las personas con discapacidad no son productivas y que darles trabajo es poco más que una obra de caridad”. La incorporación del modelo de inclusión laboral para las personas con capacidades diferentes por parte del Ministerio de Trabajo y del SENA, en los Centros Públicos de Empleo a Nivel Nacional. Seguir realizando réplicas del programa Pacto de Productividad en todas las regiones del con el fin de cubrir todo el país con esta iniciativa.

Para concluir las personas con capacidades diferentes tienen mucho que contribuir a la sociedad colombiana y estos aportes de seguro ayudarán a transformar de manera positiva la realidad del país.

## **Recomendaciones**

Se sugiere realizar otras investigaciones acerca de la Responsabilidad Social Empresarial como elemento clave para el desarrollo corporativo, sustentado en el bienestar humano.

Adicionalmente se abre la puerta para nuevas investigaciones de demandas o necesidades sociales que puedan ser abordadas por la RSE para mantener y consolidar una buena relación de la empresa con su entorno.

En esta investigación se exploraron valiosas experiencias de inclusión laboral en empresas colombianas, las cuales no han sido documentadas o sistematizadas a través de publicaciones científicas, y que serían de gran importancia el reconocimiento del trabajo realizado en términos de logros y oportunidades de mejora, como importantes antecedentes que puedan nutrir la construcción e implementación de nuevos programas.

## BIBLIOGRAFÍA

Agencia Presidencial de Cooperación Internacional . (Agosto de 2015).

Centro Internacional de Responsabilidad Social & S. (2014). Corona Realiza programa de inclusion laboral de personas con discapacidad auditiva. *RS Noticias.Com*.

Corona. (s.f.). Obtenido de <http://www.corona.co/nuestra-empresa/quienes-somos/perfil-corporativo>

Fundación Nacional de Discapitados Chile. (2016). Obtenido de <http://www.fnd.cl/discapidadytrabajoInclusionlaboraldepersonascondiscapacidad.htm>

Ministerio de Salud y Proteccion Social. (2013). *Registro de Localizacion y Caracterización de Personas con Discapacidad*. Bogotá.

Pacto de Productividad. (2016). <http://www.pactodeproductividad.com/>.

Responsabilitat Social a Catalunya. (2013).

Ruta de la Inclusion Laboral. (2015). *Informe Ruta de Inclusión Laboral*. Bogota.

SENA. (2013). Obtenido de <http://www.sena.edu.co/sala-de-prensa/escrita/Paginas/Noticias/Nuevas-opportunidades-laborales-para-personas-con-discapacidad.aspx>