

MODELO EMPRESARIAL INCLUYENTE PARA EL SIGLO XXI

JAIRO MANUEL POLO LOZANO

**Ensayo presentado como requisito para optar al título de
Especialista en Alta Gerencia**

PAULA COLORADO ORDOÑEZ

**UNIVERSIDAD MILITAR NUEVA GRANADA
FACULTAD DE ESTUDIOS A DISTANCIA
ESPECIALIZACIÓN EN ALTA GERENCIA
BOGOTÁ, COLOMBIA**

2017

Resumen.

Un tema tan complejo como es “*un modelo empresarial incluyente*” debe ser tratado desde diferentes ángulos y perspectivas para poderlo entender muy bien, fortalecer los conocimientos al respecto y mejorarlo continuamente con el paso de los años, se hace necesario tener en cuenta el auge que cada día ha tenido el tema de la responsabilidad Social en todos los sectores económicos del mundo, con respecto a la contratación de mano de obra calificada sin importar el diagnóstico o discapacidad que presenten al momento de buscar la oportunidad laboral y mucho menos de que estrato social – raza – color, creencia u orientación sexual tengan, haciendo así una sociedad sin discriminación por las condiciones “diferentes” que poseen los seres humanos ya sean adquiridas, congénitas o hereditarias, así mismo para cumplir tal fin se deben tener en cuenta las estadísticas aproximadas por rangos de edades y diferentes diagnósticos personalizando así los roles y perfiles y facilitando el trabajo también de los encargados del Talento Humano en las organizaciones; solo cumpliendo esos parámetros se podrían lograr todos los objetivos proyectados a mediano y largo plazo convirtiéndolo en un modelo a seguir por las grandes multinacionales y que este sea perdurable en el tiempo en donde dicha propuesta se dé a conocer a los diferentes sectores y entidades logrando su aprobación de las entidades públicas y privadas.

Palabras Clave. Inclusión laboral, responsabilidad social, diagnóstico, discapacidad, modelo empresarial.

Abstract

A complex issue such as "an inclusive business model" should be treated from different angles and perspectives in order to understand it very well, to strengthen knowledge about it and improve it continuously over the years, it is necessary to take into account the boom that every day has had the issue of Social responsibility in all economic sectors of the world, with respect to the hiring of skilled labor regardless of the diagnosis or disability they present at the time of seeking employment opportunity and much less than social stratum - race - color, belief or sexual orientation have, thus making a society without discrimination by the "different" conditions that human beings have acquired, congenital or hereditary, likewise to fulfill this purpose should be taken into account the approximate statistics by age ranges and different diagnoses, thus personalizing the roles and profiles and facilitating It is also the work of those in charge of Human Talent in organizations; only by complying with these parameters could all the objectives projected be achieved in the medium and long term, making it a model for the large multinationals to follow and that this be lasting in time where said proposal is made known to the different sectors and entities, achieving its approval of public and private entities

Keywords: Labor inclusion, social responsibility, diagnosis, disability, business model

Introducción.

Implementar un modelo empresarial incluyente que sea aplicable y útil para las próximas generaciones del próximo siglo es un gran reto y una responsabilidad que amerita mucho trabajo, estudio y dedicación, sobre todo cuando las empresas cada vez se comprometen más y más con la responsabilidad social en el tema de inclusión laboral, ya todas las organizaciones están tomando el tema como su bandera publicitaria y pilar fundamental para combatir la exclusión y discriminación, de ahí la importancia que las estadísticas permanezcan actualizadas, que se tengan por los tipos de discapacidad física y/o cognitiva, y que estas sean plenamente identificados por la dependencia de talento humano la cual finalmente hace la contratación de acuerdo a las necesidades y a los perfiles y al tipo de trabajo a realizar en las empresas.

Además no se debe dejar pasar por desapercibido el auge que ha tenido en las dos últimas décadas el tema de la inclusión laboral en relación a las poblaciones vulnerables con algún tipo de discapacidad física o cognitiva, de ahí la importancia que reviste el presente trabajo y los subtemas que se van a tratar en donde finalmente se diseñara un plan estratégico de trabajo nuevo y novedoso que será aplicable al sector empresarial tanto público como privado donde se inserten unas estrategias eficientes e innovadoras de liderazgo con un enfoque participativo y sin ningún tipo de discriminación hacia las personas con algún tipo de discapacidad.

Ahora puedo decir que éste trabajo pretende romper muchos paradigmas y crear un nuevo modelo de transformación social donde se les brinde una oportunidad laboral a miles de personas con limitaciones o que son “diferentes” o también llamados con “capacidades diversas”, quienes a su vez tienen habilidades, conocimientos, preparación y experiencia que pueden resultar muy útiles en cualquier empresa u organización, logrando con esto que ellos logren una fuente de ingresos que les de poder de adquisición y que con ese salario pueda acercarse a un supermercado y comprara los elementos que requiera y así logren ser vistos de forma diferente por su entorno familiar o lugar donde residen (amigos, vecinos, etc.).

MODELO EMPRESARIAL INCLUYENTE PARA EL SIGLO XXI

Crear un nuevo e innovador modelo de desarrollo social inclusivo dirigido a las empresas tanto del sector privado como del público, es una idea que se consolida después de escuchar, analizar y recolectar muchas vivencias discriminativas principalmente de familiares de estas personas que viven en carne propia la falta de inclusión y de oportunidades laborales para sus seres queridos, que observan diariamente como rechazan a muchos profesionales, tecnólogos, técnicos y expertos en otros oficios, por la simple excusa o motivo de ser diferente al prototipo de la mayoría que se creen “normales” o sin ningún tipo de discapacidad o diagnóstico reconocido, y por ese orgullo y arrogancia dejan de contratar una persona útil y capacitada que además de darles la oportunidad generarían en la organización más sensibilidad y piel humana en los trabajadores.

De igual modo surge la urgencia de proveer de más capacitación y herramientas jurídicas a los líderes actuales con capacidad de decisión y que ocupan cargos de mediano y alto nivel, para que usen esas estrategias nuevas e innovadoras aplicables al sector empresarial en donde como gerentes de departamentos y áreas administrativas tomen conciencia en la implementación del nuevo modelo inclusivo, con el fin de garantizar los derechos básicos de estas personas con capacidades diversas o que por cualquier motivo o circunstancia son “diferentes”, quienes en su mayoría han demostrado que pueden llegar a ser más innovadores y creativos en materia de emprendimiento que los que supuestamente se hacen llamar como normales, pero que en su mayoría poseen poca iniciativa y que solo cumplen con un horario y dan solo calidad exigida sin aportar nada más por la institución, mientras que los que les diagnostican alguna discapacidad se les incrementa en forma exponencial los deseos de superación, de vivir y de prepararse intelectualmente para ser útiles a la sociedad, sacar adelante sus familias y ganarse su propio sustento ya que por su condición adquieren una extraordinaria capacidad de resiliencia ante adversidades y obstáculos que les ha tocado sobrellevar.

Así mismo la implementación de estas nuevas políticas y nuevas prácticas empresariales de inclusión laboral deben hacerse paulatinamente y en forma gradual hasta llegar a todos los niveles del mando, directivos, gerentes, líderes de los departamentos hasta que la entienda y digiera hasta el último empleado en orden alfabético o el que desempeña una labor de servicios generales como (portero, vigilante, cajero, personal del aseo, talleres, etc.) que incluso en los últimos años se observan muchas personas con alguna discapacidad o limitación física, la mentalidad de todo el personal debe ser de cambio, que sean capaces de percibir las necesidades de transformación social a fin de que la diversidad no quede en el papel, sino, que sea entendida y aplicada en la realidad cotidiana de las empresas generando en un futuro cercano líderes más humanos, que lleven de segunda piel la inclusión y la igualdad atacando de una vez por todas esa penosa enfermedad llamada discriminación.

La Responsabilidad Social empresarial en la actualidad

El tema de responsabilidad social en todas las empresas cada día coge más fuerza y cobra vida propia, convirtiéndose en uno de los preferidos para los niveles gerenciales de las organizaciones ya que es algo reciente y que con el paso del tiempo se han ido uniendo a esa labor el sector económico público y privado sin desconocer el compromiso de los gobiernos desde el nivel municipal hasta el de orden Nacional y sus entidades administrativas, en los temas de carácter social las empresas deben diseñar estrategias para incluir laboralmente a personas con diferentes diagnósticos y discapacidad que antes eran rechazadas por su condición y que hoy en día son aceptados bajo esos programas creados por los líderes de turno en donde les ofrecen a las empresas como premio a su labor grandes beneficios tributarios por volverse más incluyentes y sumarse a combatir el flagelo de la discriminación.

Con respecto al desarrollo del presente trabajo se pretende entre otras cosas identificar las habilidades y destrezas desde el campo laboral pero también teniendo identificado plenamente el tipo de discapacidad para poder establecer el rol en el que pueda desempeñarse dentro de la organización o empresa, siguiendo los lineamientos y derechos

fundamentales presentes en la Constitución Nacional como son el derecho al trabajo Art. 25, a la igualdad Art 13, trato digno y respeto por parte de sus semejantes.

De ahí que la mayoría de programas de responsabilidad social buscan el bienestar de la sociedad y sobre todo el del ser humano, las compañías del sector privado se han ido involucrado en este tema para lograr un mejor posicionamiento en el mercado. Aunque en algunas organizaciones la responsabilidad social ha venido tomando rumbos y fines diferentes (Beltrán y Reina, 2011) el objetivo sigue siendo el mismo, el de inclusión y combatir la discriminación, a menudo incluso se utiliza para mejorar la imagen de la empresa o para ponerla en un sitio de honor donde corresponde con relación a la competencia, si la estrategia de la empresa y sus operaciones están alejados de la responsabilidad social el programa se puede interpretar solamente como un intento de lavado de imagen y la empresa quedará en evidencia (Rodríguez y Rojas, 2012) ante la competencia, ésta no va a escatimar ningún esfuerzo hasta no conquistar el mercado meta que se hallan trazado.

Aunque es importante buscar la forma de implementar acciones enmarcadas en la RSE, la organización adopta el papel de actor mediático sobre los grupos de interés que pueden crear vínculos con las actividades de la empresa, esto significa que está asumiendo un gran reto y es aportar positivamente a los niveles de pobreza, inequidad que han caracterizado a naciones que se encuentran en vía de desarrollo y que marcan la diferencia entre los que están en auge y aquellos que tienden al declive, (Urrego, 2014), así que se hace necesario hacerle seguimiento contante a estos procesos de las organizaciones con el propósito de brindar un mejor servicio o vender un producto determinado..

1. Inclusión laboral para personas con discapacidad en las empresas

Se pretende analizar en este trabajo de qué forma se están comprometiendo las empresas para apoyar a la población con alguna discapacidad física o cognitiva en la parte de inclusión laboral, que beneficios les ofrecen por parte del estado, y que oportunidades tienen estas personas o a que cargos tienen acceso teniendo en cuenta sus habilidades y

destrezas intelectuales y de motricidad y movilidad dependiendo de la condición de cada persona.

A su vez se puede afirmar que la finalidad es vincular a la empresa pública y privada en esta iniciativa, crear una nueva cultura empresarial con impacto social incluyente, donde se eliminen los prejuicios que han generado por muchísimos años daños morales y psicológicos en estas personas que solo buscan aceptación, respeto y oportunidades.

Así mismo el gobierno colombiano ha establecido políticas públicas de inclusión, aun se presentan grandes barreras económicas, sociales, culturales, tecnológicas, entre otras, que les impiden a estas personas tener derecho a una educación, a un empleo, a un trato digno, incluyente, donde se les garantice la no discriminación como se puede ver reflejado en el periódico *Altablero*, la igualdad, las condiciones de trabajo viables y dignas, para que logren desempeñar su profesión que ellos hayan elegido, la ocupación u oficio donde mejor se desempeñen, utilizando todo lo aprendido durante el transcurso de sus vidas que no son nada fáciles de llevar por sus diagnósticos médicos.

En concreto los programas de inclusión de una empresa en donde arroje como resultado que también toma en cuenta la formación laboral ofrecida a las personas con algún grado de discapacidad intelectual en los colegios y universidades, que también es un diagnóstico para tener en cuenta junto con los demás ya reconocidos; eso conlleva a los líderes con cargos gerenciales a concluir que no existe un trabajo sistemático de los contenidos que a partir de las investigaciones se muestran como favorecedoras de la posterior inclusión laboral de las personas con discapacidad. Vila M, Pallisera M, y Fullana J, (2010), que hace falta más planeamiento y directrices al respecto.

En efecto se debe tener en cuenta el diagnóstico valorativo, donde se describe la realidad laboral de las personas con discapacidad, se toma como ejemplo uno realizado en España desde un enfoque esencialmente cuantitativo, descriptivo y valorativo., (Cabo, Gago, y González, 2003), lo anterior indica que es muy importante estar verificando las estadísticas de la empresa con el propósito de tener las cantidades exactas de todo en forma detallada

para desprender de ahí ordenes e instrucciones que se van a convertir en nuevas políticas y estrategias de mercadeo.

Ahora se puede decir que el propósito de éste tema de la inclusión laboral sin discriminación está expandiendo sus horizontes cada vez más y a su vez desarrollando unas alianzas estratégicas en los altos niveles gerenciales, es relevante reconocer las perspectivas sobre la inclusión en distintas dimensiones, la primera dimensión se refiere a cómo conceptualizan la relación entre inserción laboral e inserción social; la segunda trata sobre las visiones sobre las problemáticas de la población que atienden y los déficits en cuanto a acceso a recursos y oportunidades, y una tercera dimensión se refiere a las concepciones sobre el mercado de trabajo para el que preparan., Jacinto C, y Millenaar V, (2009),

Ahora bien, hay que tener en cuenta que también implica repensar el rol del educador y aprender e implementar una nueva manera de auto determinarse, es decir, que tengan la capacidad de actuar como agentes causales en sus propias vidas. Debe priorizarse el aprendizaje de habilidades para escoger, tomar decisiones, resolver problemas, correr riesgos, autodefensa, liderazgo y autoconsciencia, para que las personas socialmente vulnerables puedan desarrollar un papel decisivo en sus propias vidas., (Pillisera, 2010),

De igual manera para avanzar en un crecimiento con mayores niveles de igualdad, es preciso impulsar una decidida aplicación de políticas de convergencia productiva, dichas políticas se orientan, por un lado, a cerrar la brecha externa y reducir así el rezago relativo en materia de productividad de las economías de la región con respecto a las desarrolladas, Infante R, (2011), teniendo en cuenta que la discapacidad se resume como un gran número de diferentes limitaciones funcionales que se registran en las poblaciones de todos los países del mundo; la discapacidad puede revestir la forma de una deficiencia física, intelectual o sensorial, una dolencia que requiera atención médica o una enfermedad mental, tales deficiencias, dolencias o enfermedades pueden ser de carácter permanente o transitorio, (Montero, 2012).

Estadísticas de personas con discapacidad laborando en el sector empresarial.

Con relación a los distintos diagnósticos médicos y diferentes tipos de discapacidad física o cognitiva, ya que para poder obtenerla se requiere información real y numérica – cuantitativa especificando una serie de datos cualitativos en forma detallada como son edad, sexo, tipo de medicamento que está recibiendo, tratamiento al que está sometido por su especialista, etc, para poderlos clasificar y que se organicen los grupos interdisciplinarios necesarios para brindar una mejor atención y poder diseñar un mejor planeamiento en donde finalmente se diseñan nuevas estrategias que beneficiaran a la población vulnerable que queremos apoyar con el presente trabajo.

Conviene subrayar que según el periódico Altablero en Colombia el Ministerio de Educación reportó en el año 2006, a 392.084 casos de niños y jóvenes con discapacidad física y/o cognitiva, en esos datos estadísticos del Ministerio de Educación se puede apreciar el incremento de la demanda de las personas con necesidades especiales, que el mercado está lleno de instituciones que brindan procesos de inclusión (públicas y privadas) a esta población encaminadas hacia procesos de aprendizaje y habilidades para la vida, pero muy pocas están enfocadas a fortalecer sus talentos excepcionales en donde se les proyecte hacia la inclusión laboral individual y colectiva a mediano y largo plazo, partiendo de un modelo de desarrollo con enfoque social y participativo en donde sean aprovechadas las habilidades artísticas, deportivas e intelectuales útiles para hacer de la sociedad un mundo más incluyente, tolerante y multicultural.

Conclusiones

La inclusión laboral es un tema tratado mucho por la academia en los diferentes claustros educativos, todo el tiempo se habla pero muchas veces no se actúa adecuada y prontamente y no se educa al personal para que ésta sea una realidad, es evidente que falta un camino largo por recorrer, en especial cuando se plantea la idea de incluir a personas con discapacidad en el sector empresarial para que sean vistos como personas funcionales que pueden desempeñarse exitosamente en el ejercicio de su profesión.

Uno de los motivos para desarrollar el presente trabajo es la necesidad de ayudar a miles de personas con diferentes diagnósticos y a sus familias, muchas de estas personas desde muy temprana edad han tenido que vivir el rechazo social por el simple hecho de tener una etiqueta, que los expone en su entorno como diferentes.

Se evaluará el impacto social del proyecto en un lapso de cinco años aproximadamente en donde se someterá a prueba y el alcance que éste obtenga; así mismo tendrá en la sociedad moderna un buen reconocimiento en donde los avances tecnológicos se deben utilizar a favor y al servicio de esas personas con este tipo de dificultades.

El presente modelo de desarrollo incluyente resolverá la problemática de una población insatisfecha en el país, quienes en su zona requieren de oportunidades laborales, y que de acuerdo a los resultados que ha arrojado la investigación no se han encontrado ofertas adecuadas para esta población.

Referencias

- Beltrán P, & Reina S, (2011). La Responsabilidad Social como eje fundamental en las empresas Colombianas. Ensayo, Repositorio UMNG. Especialización Alta Gerencia.
- Altablero No. 43, (2007), artículo, Educación para todos, Ministerio de Educación, (Colombia), consultado el día 08 de noviembre de 2017 de la página web <http://www.mineducacion.gov.co/1621/article-141881.html>.
- Rodríguez C, & Rojas N, (2012). Responsabilidad Social en Colombia, un enfoque para el crecimiento social y desarrollo sostenible. Ensayo, Repositorio UMNG. Especialización Alta Gerencia.
- Urrego J, (2014). Una mirada a las prácticas de Responsabilidad Social Empresarial desde las microempresas Colombianas. Ensayo, Repositorio UMNG. Especialización Alta Gerencia.

- Vila M, Pallisera M & Fullana J, (2010), Contribuye a la inclusión laboral la formación que recibe el alumnado con discapacidad intelectual en la ESO? Departamento de Pedagogía Universidad de Girona España, Revista Educación Inclusiva Volumen No.3
- Cabo G, Gago D & González A, (2003), La Situación Laboral de las Personas con Discapacidad en España. Centro de Estudios Económicos Tomillo S.L
- Jacinto C & Millenaar V, (2009), Enfoques de programas para la inclusión laboral de los jóvenes pobres: lo institucional como soporte subjetivo, Scielo Analytics Versión Online.
- Pallisera M, (2010), La inclusión laboral y social de los jóvenes con discapacidad intelectual. El papel de la escuela, Departamento de Pedagogía, Facultad de Educación y Psicología, Universidad de Girona España.
- Infante R, (2011), El desarrollo inclusivo en América Latina y el Caribe: ensayos sobre políticas de convergencia productiva para la igualdad, Libros de la CEPAL
- Montero C, (2012), Estrategias Para Facilitar la Inserción Laboral a Personas Con Discapacidad. EUNED.