



PROGRAMA EMPRESARIAL DE PROMOCIÓN
LABORAL PARA PERSONAS CON DISCAPACIDAD

Memorias

FORO PÚBLICO SOBRE INCLUSIÓN LABORAL DE PERSONAS CON DISCAPACIDAD

Bogotá D.C., diciembre 16 de 2010. Centro de Convenciones
Cafam Floresta



Contenido

1. Presentación.	3
2. Programa.	4
3. Instalación del evento.	6
4. Presentación del Programa Empresarial de Promoción Laboral para Personas con Discapacidad “Pacto de Productividad”.	8
5. Ponencia “La inclusión laboral: una oportunidad de innovación desde la Responsabilidad Social Empresarial”.	9
6. Ponencia “Los retos del trabajo decente: la propuesta de la OIT para promover la inclusión laboral de las personas con discapacidad”.	10
7. Panel “La Inclusión laboral de personas con discapacidad. Aportes desde diferentes actores involucrados”.	12
8. Criterios que definen una buena práctica de inclusión laboral de personas con discapacidad.	16
9. Panel “Presentación de experiencias empresariales de inclusión laboral de personas con discapacidad”.	17
10. Palabras de cierre y Conclusiones	18
11. Comunicados de prensa.	19

1. Presentación:

La inclusión laboral de personas con discapacidad no es una obligación ni una imposición para el sector empresarial y productivo del país. La inclusión laboral de personas con discapacidad, es una opción de responsabilidad social que va más allá del cumplimiento de las obligaciones que establece la ley y contribuye a dinamizar la balanza económica. Involucra de manera activa y participativa, no solamente a las diferentes poblaciones con discapacidad, sino también a sus familias en los distintos procesos que generan los sectores industrial, financiero y comercial de nuestra economía. Según el Banco Mundial, brindarles oportunidades de empleo a las personas con discapacidad, podría incrementar el producto interno bruto de un país entre el 5.35% y el 6.95%.

Un trabajador con discapacidad dentro de una economía formal que cuenta con las condiciones laborales estipuladas por la ley, es un ciudadano en ejercicio de sus derechos y obligaciones que le aporta recursos a la nación; su salario le brinda la posibilidad de pagar sus impuestos y cubrir los costos de salud y pensión. Al liberar al Estado del compromiso de otorgarle subsidios, esos recursos se destinan a proyectos de inversión pública que se traducen en oportunidades laborales, desarrollo regional, mejoramiento de la calidad de vida y progreso para el país, adicionalmente su participación como consumidor en los mercados de oferta y demanda, contribuye a la reactivación de la economía.

A partir de esta mirada, de este nuevo paradigma de las personas con discapacidad, el Programa Pacto de Productividad convocó al sector empresarial, a las instituciones de rehabilitación y de intermediación laboral, a las personas con discapacidad y sus movimientos asociativos, a la comunidad académica, a las entidades del Estado y a la sociedad en general, a participar en el primer **FORO PÚBLICO SOBRE INCLUSIÓN LABORAL DE PERSONAS CON DISCAPACIDAD**.

El evento tuvo como objetivo principal, abrir un espacio de discusión y concertación en el que se dio la oportunidad de debatir sobre las reales capacidades y potencialidades de las personas con discapacidad en su rol como trabajadores formales; el sobrecosto que tiene que asumir el país por no incluir laboralmente a las personas con discapacidad; la relación entre Responsabilidad Social Empresarial e inclusión laboral de personas con discapacidad, así como la participación y el compromiso que deben asumir los Movimientos Asociativos de personas con discapacidad, frente a programas de inclusión laboral como el de Pacto de Productividad.

Este documento busca dejar un testimonio escrito sobre las ponencias, los debates, los testimonios y las conclusiones que dejó esta jornada de trabajo, además de servir como punto de referencia a los avances que sobre inclusión laboral de personas con discapacidad vaya obteniendo el país a futuro, a partir del trabajo mostrado en este primer Foro Público sobre Inclusión Laboral de Personas con Discapacidad.

El Foro Público sobre Inclusión Laboral de Personas con Discapacidad, se llevó a cabo en la ciudad de Bogotá el pasado 16 de diciembre, en el Centro de Convenciones de la Caja de Compensación Familiar Cafam (Avenida Carrera 68 No. 90- 88).

2. Programa.

AGENDA FORO PÚBLICO

“INCLUSIÓN LABORAL DE PERSONAS CON DISCAPACIDAD”

- 7:30 a.m. Registro.
- 8:00 a.m. Saludo y palabras de bienvenida.
- 8:10 a.m. Instalación del evento.
- Javier León - Representante en Colombia. Banco Interamericano de Desarrollo BID.
 - Ana Mercedes Botero - Directora ejecutiva. Fundación Corona.
- 8:30 a.m. Presentación del Programa Empresarial de Promoción Laboral para Personas con Discapacidad “Pacto de Productividad”.
- Alejandra Consuelo León Rodríguez - Directora Programa Pacto de Productividad. Programa BID / FOMIN - Fundación Corona.
- 9:00 a.m. Ponencia “La inclusión laboral: una oportunidad de innovación desde la Responsabilidad Social Empresarial”.
- Ramón Morales - Gerente Programa ComprometeRSE. Programa BID / FOMIN - Comfecámaras.
- 10:00 a.m. Receso.
- 10:30 a.m. Ponencia “Los retos del trabajo decente: la propuesta de la OIT para promover la inclusión laboral de las personas con discapacidad”.
- Ítalo Cardona - Especialista principal en legislación laboral y administración de trabajo. Oficina de la Organización Internacional del Trabajo OIT para los países andinos. Lima - Perú.
- 11:30 a.m. Panel “La Inclusión laboral de personas con discapacidad”. Aportes desde diferentes actores involucrados:
- Movimientos asociativos de personas con discapacidad del nivel nacional.
 - Servicio Nacional de Aprendizaje SENA.

- Ministerio de la Protección Social.
- Entidades de inclusión laboral.
- Gremios empresariales.

- 12:45 p.m. Almuerzo libre.
- 2:00 p.m. Criterios que definen una buena práctica de inclusión laboral de personas con discapacidad.
- Dean Lermen González – Consultor de la Estrategia de comunicaciones y buenas prácticas. Programa Pacto de Productividad.
- 2:30 p.m. Video de buenas prácticas de inclusión laboral de personas con discapacidad.
Programa Pacto de Productividad.
- 3:00 p.m. Presentación de experiencias empresariales de inclusión laboral de personas con discapacidad.
- Sistem Contac Center
 - Alkosto
 - Contact Center Américas
 - Colcafé
- 4:00 p.m. Sesión de preguntas a los Empresarios que presentaron sus experiencias de inclusión laboral.
- 5:00 p.m. Refrigerio y Cierre.

3. Instalación del evento.

El primer **FORO PÚBLICO SOBRE INCLUSIÓN LABORAL DE PERSONAS CON DISCAPACIDAD**, dio inicio a las 8:30 de la mañana con las intervenciones del Dr. Javier León - Representante en Colombia del Banco Interamericano de Desarrollo BID y la Dra. Ana Mercedes Botero - Directora ejecutiva de la Fundación Corona.

El Dr. Javier León, advirtió que a nivel mundial, las Personas con discapacidad se encuentran entre las más pobres y excluidas de la educación, la salud, el trabajo y la participación social. El desempleo es uno de los principales problemas que aqueja a esta población, cerca del 70% de las personas con discapacidad se encuentran desempleadas o excluidas de la fuerza laboral.

La Organización Mundial de Salud (OMS) calcula que alrededor del 50% de las Personas con discapacidad están en edad de trabajar pero la mayoría no lo hace por falta de oportunidades.

De igual forma señaló algunos aspectos relevantes sobre el empleo de las personas con discapacidad en Colombia, según el DANE 2.6 millones de personas tienen algún tipo de discapacidad y únicamente el 13% cuenta con un ingreso, de ellas, el 84% recibe menos de un salario mínimo.

Entre las causas del desempleo de Personas con discapacidad, se encuentra la falta de acceso en igualdad de condiciones, a los diferentes servicios y programas que se ofrecen al resto de los ciudadanos colombianos, para sus procesos de formación básica y su formación para el trabajo y la carencia de servicios de apoyo para desarrollar capacidades y destrezas acordes a las necesidades del mercado laboral.

También afirmo que La mayor parte de las instituciones de apoyo a las Personas con discapacidad no logran integrar efectivamente al individuo con discapacidad a la sociedad, ya que sus servicios de rehabilitación se centran prioritariamente en aspectos médicos o funcionales.

A pesar de los esfuerzos públicos y privados nacionales, no se ha logrado que la inclusión laboral de las Personas con discapacidad sea la norma en lugar de la excepción. Este segmento de la población continua siendo excluido de la sociedad y en situación de pobreza, vulnerabilidad y dependencia. Dentro de las principales causas se encuentran: falta de oferta accesible de servicios de rehabilitación integral, falta de información sobre oportunidades laborales, falta de capacitación y acompañamiento para la inclusión laboral, carencia de una red de instituciones y oportunidades de empleo, y prejuicios, imaginarios equívocos y/o desinformación sobre las reales o

potenciales capacidades o habilidades laborales y productivas de las Personas con discapacidad.

¿Cuál ha sido el aporte del Banco Interamericano de Desarrollo BID, a la solución de este problema? La inclusión laboral de las Personas con discapacidad se presenta como una solución válida para generar o mejorar sus ingresos personales y familiares, para elevar su nivel y calidad de vida y acrecentar su dignidad como seres humanos. Asimismo, contribuye a minimizar las cargas de dependencia que se traducen en menores costos para el Estado, para las familias y para la sociedad en general.

Por ello se crea el Programa Pacto de Productividad, una iniciativa del BID que tiene como objetivo mejorar las oportunidades de empleo para las Personas con discapacidad cognitiva, auditiva, visual y física. El Programa se articula y es coherente con la Convención de Naciones Unidas sobre los Derechos de las Personas con discapacidad, la Ley 1364 de 2009 que la ratifica, y demás políticas e institucionalidad dirigidas a este segmento de población.

A la fecha 30 empresas de diferentes sectores económicos han decidido vincularse al Programa “Pacto de Productividad” ofreciendo oportunidades laborales para Personas con discapacidad. Dicho interés proviene de la sensibilidad social de sus gerentes y del compromiso para implementar principios y prácticas de Responsabilidad Social Empresarial (RSE), tema que ha tenido un importante despliegue en el país en los últimos años a través del Programa “ComprometerSE” financiado también por el BID/FOMIN.

Sea esta la oportunidad de invitarlos a sumarse a esta iniciativa como una acción de Responsabilidad social de sus empresas y como una forma de contribuir al mejoramiento de la calidad de vida de centenares de Personas con discapacidad y sus familias bajo una perspectiva del respeto por la diferencia, capital humano y equidad.

La Dra. Ana Mercedes Botero, Directora ejecutiva de la Fundación Corona, inicia su intervención mirando retrospectivamente el camino que ha seguido el Programa Pacto de Productividad hasta el día de hoy, cuando en el año 2006 se siembra su semilla.

Hoy, a la Fundación Corona quien asumió la responsabilidad de ejecutar las acciones encaminadas a lograr los propósitos de éste Pacto de Productividad, como a los demás socios, nos complace estar reunidos públicamente con Empresarios, Representantes de Movimientos asociativos de Personas con discapacidad, Instituciones de inclusión laboral, Funcionarios gubernamentales, Medios de comunicación, y Ciudadanos con o sin discapacidad interesados en este tema, propiciando este espacio para compartir los avances del Programa en su primer año, pero especialmente para reflexionar en conjunto sobre las bondades y los verdaderos retos de la inclusión laboral de Personas con discapacidad.

Con el Programa “Pacto de Productividad” le apostamos a difundir la idea de que mejorar el acceso al mercado laboral de Personas con discapacidad, generando empleos formales e iniciativas empresariales, no solamente se eleva la calidad de vida de millones de ciudadanos, sino que también se dinamiza nuestra economía.

Sumarse a esta iniciativa con todas sus implicaciones, significa ser realmente empresas inclusivas, en la medida en que implementan acciones como parte de su Responsabilidad Social Empresarial; acciones que se deben caracterizar por ser sistemáticas, eficaces, sostenibles y flexibles, en donde se entienden y promueven las potencialidades de las Personas con discapacidad desde una perspectiva real de equiparación de oportunidades.

Queremos que en Colombia los Empresarios, pero también las Entidades de inclusión laboral, las Instituciones de formación para el trabajo, las mismas familias de las Personas con discapacidad, tengan una visión osadamente progresista, en la medida en que vean a sus trabajadores, usuarios, aprendices y familiares con algún tipo de limitación como individuos competentes, cuyas ganas, conocimiento y experiencia vital puede aportar al crecimiento de su entorno social y económico.

Me permito agradecer especialmente a la Caja de Compensación Familiar Cafam, quien además de ser la socia local en Bogotá del Programa Pacto de Productividad, nos recibe como anfitriona de este Foro. Igualmente agradecer a todas las otras entidades y personas que han hecho posible este encuentro.

Los socios y demás actores clave en el tema de la inclusión laboral de Personas con discapacidad en Colombia, seguiremos con el mismo compromiso y convencimiento, trabajando para que en el 2014, el país cuente con un modelo exitoso y especialmente replicable de inclusión laboral productiva para Personas con discapacidad.

Bienvenidos todos y todas, y muchas gracias.

4. Ponente: Dra. Alejandra Consuelo León Rodríguez, Terapeuta Ocupacional, Especialista en Gerencia Social y en Derechos Humanos y Desarrollo Social, directora del Programa Pacto de Productividad.

Ponencia: Presentación del Programa Empresarial de Promoción Laboral para Personas con Discapacidad “Pacto de Productividad”.

La Doctora Alejandra Consuelo León Rodríguez, dio inicio a su exposición invitando a los asistentes a reflexionar sobre la importancia de fortalecer y perfeccionar los procesos de articulación y sinergia que se deben dar entre los diferentes actores que intervienen en los procesos de inclusión laboral de personas con discapacidad, como la clave para llegar a un modelo estándar que sirva de patrón o referencia en otras ciudades del país, para incrementar y mejorar las oportunidades laborales de las personas con discapacidad, teniendo como punto de partida el aprovechamiento del talento humano, las potencialidades y capacidades de dicha población.

En el desarrollo de la presentación del Programa Pacto de Productividad, la Dra. León Rodríguez, destacó algunos aspectos que se deben tener en cuenta para que los procesos de inclusión laboral de personas con discapacidad sean exitosos:

- Las personas con discapacidad no son iguales, son individuos con características y necesidades diferentes. Por ello es necesario que existan procesos de inclusión educativa, laboral, social y familiar que les brinden oportunidades concretas para mejorar su calidad de vida, de lo contrario seguirán estando relegadas.
- Las personas con discapacidad no pertenecen a ningún sector de la sociedad en particular, son ciudadanos que requieren y deben tener acceso a diferentes servicios, acceso que es posible lograr a través de la articulación y la sinergia entre los diferentes actores sociales.
- El Programa Pacto de Productividad promueve esta sinergia, con el fin de dejar capacidad instalada que responda a las necesidades de las personas con discapacidad. Los productos que se generen de la ejecución del Programa son de uso de la población y las entidades en general.
- La contratación de trabajadores con discapacidad no puede darse en el marco de la filantropía, debe ser un proceso en el que exista una conexión entre los perfiles ocupacionales requeridos por el sector empresarial, las potencialidades, conocimiento, capacidad y eficiencia representados en Talento Humano por parte de las personas con discapacidad y la aplicación de Buenas Prácticas empresariales.
- Es relevante la formación de las áreas de gestión humana de las empresas para garantizar que existan procesos de selección que ofrezcan igualdad, equidad y equiparación de oportunidades a las personas con discapacidad.

5. Ponente: Dr. Ramón Morales Crane, Gerente Programa ComprometerSE. Programa BID / FOMIN – Comfecámaras.

Ponencia “La inclusión laboral: una oportunidad de innovación desde la Responsabilidad Social Empresarial”.

¿Qué es la Responsabilidad Social empresarial?, ¿Cuál es el papel de la Responsabilidad Social Empresarial de las empresas, respecto al impacto de sus actuaciones en el entorno en que las desarrollan?, ¿de qué manera se relacionan la Responsabilidad Social Empresarial y la discapacidad? Estos son algunos de los interrogantes que el Dr. Morales logra despejar durante el desarrollo de su ponencia.

La Responsabilidad Social Empresarial no es un conjunto de acciones ni de reglas de obligatorio cumplimiento, al contrario, son acciones de carácter voluntario que buscan la apertura de nuevas oportunidades para un entorno económico, social y ambiental más agradable y prospero. La innovación garantiza la supervivencia y la vigencia de la empresa en el mercado, es una fuente de generación de riqueza y con ella se

consiguen ventajas competitivas. La RSE está asociada a este concepto, por ello es única e irrepetible en cada empresa.

La relación innovación - RSE, se debe dar de manera franca y sincera con sus públicos interesados, aquí se espera que las organizaciones vayan más allá de los resultados económicos y logren un impacto social positivo, a través del respeto y la promoción de los derechos humanos, el cuidado del medio ambiente y el mejoramiento de la calidad de vida de la sociedad. Esto implica la transformación de paradigmas en acciones, siendo esta la mayor dificultad que enfrentan las empresas al implementar la RSE.

Las empresas no sólo deben saber cuál es su grupo de interés (clientes, accionistas, sociedad, empleados, proveedores etc.) y dónde lo quieren ver, también es necesario que conozcan sus características. Si una organización quiere subsistir en el tiempo, debe preguntarle a sus grupos de interés cuáles son sus expectativas e interactuar con ellos, en una práctica sistemática que perdure en el tiempo.

Las políticas a favor de la inclusión social y laboral de las personas con discapacidad, precisan de un enfoque estratégico y de carácter transversal que involucre a todos los actores sociales y económicos. El sector empresarial, en su doble faceta de empleador y de proveedor de bienes y servicios, juega un papel clave en este proceso, pues es él a través de su oferta de empleos formales, el llamado a rescatar de la invisibilidad como ciudadanos, como consumidores y como trabajadores productivos a estas poblaciones.

En este sentido la Responsabilidad Social de las Empresas se convierte en una aliada para la inclusión social y laboral de las personas con discapacidad. Las entidades que no entienden la Responsabilidad Social como estrategia, llevan a cabo la inversión en discapacidad a través de fundaciones y asociaciones independientes, sin asumir directamente el compromiso.

Cuando una empresa participa de un Programa como el que propone Pacto de Productividad, lo hace porque ve la oportunidad de innovar, de generar valor agregado a su organización mejorando los procesos de comunicación y el clima laboral; pero sobre todo, porque piensa en términos de productividad, de ganancia, de plusvalía.

Reflexión final: Lo que hemos hecho hasta hoy, posiblemente no nos sirva mañana para mantenernos y diferenciarnos. En los próximos cinco años el tema de la inclusión laboral de las personas con discapacidad va a estar en las agendas de todas las ciudades.

6. Ponente: Dr. Italo Cardona, Especialista en Legislación Laboral y Administración de Trabajo. Oficina de la Organización Internacional del Trabajo OIT para los Países Andinos con sede en Lima – Perú.

Ponencia “Los retos del trabajo decente: la propuesta de la OIT para promover la inclusión laboral de las personas con discapacidad”.

Una de cada diez personas en el mundo presenta alguna discapacidad y dos de cada tres personas con discapacidad se encuentran en países en desarrollo.

La falta de empleo de las personas con discapacidades, se constituye en uno de los factores de pobreza y exclusión que tienen que enfrentar los países en desarrollo.

Sumado a ello, el auge de la economía informal y el subempleo, se han convertido en problemas de política pública en un laberinto sin salida. Por ello, la OIT viene promoviendo el concepto de trabajo decente como una forma de promover y respetar los derechos fundamentales de los trabajadores, el pago de una remuneración justa de acuerdo a la ley laboral, la prohibición del trabajo infantil y de todas aquellas formas y procedimientos que maltraten física y psicológicamente la integridad de los trabajadores, entre otros.

Hoy en día nos enfrentamos a dos realidades cada vez más frecuente: no tener un empleo o tenerlo bajo condiciones ilegales de contratación, sin protección social, asumiendo tareas peligrosas, con salarios por debajo del mínimo legal obligatorio o sin la posibilidad de obtener un ascenso. La segunda tiene que ver con la exclusión y la discriminación de la que son objeto las mujeres y las personas con discapacidad.

En relación con las personas con discapacidad, estas se enfrentan a un sin número de barreras que obstaculizan su plena inclusión social y laboral. Barreras de orden físico, relacionadas con la accesibilidad y la movilidad; de acceso a la información y a las comunicaciones; normativas, por desconocimiento, interpretación errónea o ausencia de políticas o simplemente las que tienen que ver con las actitudes de las personas y sus imaginarios frente a las personas con discapacidad.

Para garantizar la efectiva inclusión de las personas con discapacidad, es necesario propiciar la construcción de un nuevo paradigma cuya tarea consista en transformar el enfoque: pasar de la rehabilitación de la persona a la rehabilitación de la sociedad; dejar de lado el asistencialismo y entrar en la dinámica de los derechos y las obligaciones; del ajuste de la norma pasar a aceptar las diferencias y de la exclusión dar un salto a la inclusión y la promoción de la participación.

Finalmente el Dr. Cardona, presenta al auditorio una serie de recomendaciones de la OIT sobre la gestión de la discapacidad en el lugar de trabajo, 2002:

- Las personas con discapacidad con las calificaciones adecuadas y en el puesto apropiado, con la ayuda necesaria, son empleados capaces y fiables, además de constituir un activo en su lugar de trabajo.
- Una estrategia completa de gestión de la discapacidad, debería incluir prestaciones para la contratación, la promoción y la retención de las personas con discapacidad, así como ajustes y adaptaciones donde sean necesarios.
- Las prácticas en materia de recursos humanos, los comités de representación y otras estructuras existentes pueden utilizarse para aplicar la estrategia de gestión de la discapacidad con las adaptaciones pertinentes, a fin de que beneficien a trabajadores con discapacidad y empleadores.
- La retención de las personas que adquieren una discapacidad mientras desempeñan un trabajo, supone para el empleador conservar a trabajadores experimentados, con unos conocimientos valiosos y en quienes se ha hecho una inversión considerable.
- A veces es necesario hacer ajustes razonables en el lugar o en los planes de trabajo, cuyo costo suele ser relativamente bajo.
- Las autoridades competentes tienen que desempeñar un papel fundamental en el establecimiento de los marcos jurídico y de formulación de políticas, así como en el ofrecimiento de garantías para que los empleadores puedan

disponer de servicios de calidad (ubicación, rehabilitación profesional, formación técnica y servicios de apoyo técnico).

- Las organizaciones de personas con discapacidad, pueden desempeñar un papel importante de asesoramiento en el desarrollo de estrategias de gestión de la discapacidad.
- Todas las normas internacionales del trabajo cubren a las personas con discapacidad.
- Es importante participar en el dialogo social para una búsqueda de soluciones, poniendo los problemas sobre la mesa.
- La adaptación de puestos de trabajo no es solo lo física, también tiene que ver con la manera como la empresa se organiza para cumplir su cometido y obtener el producto.

7. Panel “La Inclusión laboral de personas con discapacidad. Aportes desde diferentes actores involucrados”:

La programación de la mañana del primer FORO PÚBLICO SOBRE INCLUSIÓN LABORAL DE PERSONAS CON DISCAPACIDAD, culmina con el panel “La Inclusión laboral de personas con discapacidad”. Aportes desde diferentes actores. Un espacio abierto con la intención de reflexionar en conjunto y discutir sobre los diferentes elementos que inciden en la inclusión laboral de personas con discapacidad en Colombia.

Participan las doctoras María Clara Escobar, Gerente de Responsabilidad Social Empresarial de la ANDI, quien representa a los gremios empresariales y Melva Díaz, Directora General de Protección Laboral del Ministerio de la Protección Social; los señores Jaime Ariza, Coordinador del Grupo de Empleabilidad del Servicio Nacional de Aprendizaje SENA, Fernando Lancheros, Presidente de la Coordinadora Nacional de Organizaciones de Limitados Visuales CONALIVI, quien representa a su vez a los Movimientos Asociativos de personas con discapacidad del nivel nacional y el señor Germán Barragán, Director ejecutivo de la Corporación Eccos Contacto Colombia. Como moderadora del panel estuvo la Dra. Alejandra Consuelo León Rodríguez, directora del Programa Pacto de Productividad.

La primera pregunta que se plantea a los panelista es:

¿Cuáles serían las estrategias propuestas para aportar al incremento de las oportunidades laborales de las personas con discapacidad?

Toma la palabra la Dra. María Clara Escobar para ratifica la importancia de motivar al sector empresarial para que diseñe estrategias que marquen una diferencia haciendo énfasis en conceptos como la igualdad, la equidad y la equiparación y superar el discurso filantrópico que hasta hace unos años venía dominando el tema de la discapacidad entre el sector empresarial. En el marco de la responsabilidad social empresarial (RSE) se debe persuadir al empresariado con argumentos diferentes, argumentos que se expresen en términos de beneficios productivos.

La persuasión a los empresarios debe partir desde diferentes perspectivas, la ANDI viene realizando sus aportes desde la capacitación a los empresarios sobre la importancia de las acciones de RSE, la difusión de una resolución de apoyo a las recomendaciones de la OIT y de la caja de herramientas de RSE, dedicando un capítulo

al tema de la discriminación. Es fundamental que se den procesos de formación a las personas con discapacidad, acorde con la demanda empresarial y que a su vez se brinde acompañamiento permanente a las empresas que decidan contratar a estos trabajadores y conocer los beneficios tributarios que otorga el gobierno al momento de contratar a personas con discapacidad.

Según Melva Díaz, en el nuevo Plan de Prosperidad Democrática, la discapacidad es un tema transversal en el marco del diálogo social. Con la nueva ley sobre la formalización y generación de empleo, que está a punto de ser sancionada, se dan exenciones fiscales según los artículos 9 y 10 del capítulo 1, se posibilita la exención de impuestos parafiscales para aquellas empresas que vinculen nuevos trabajadores menores de 28 años y personas con discapacidad. Es necesaria la modernización de la inspección, vigilancia y control, la flexibilización frente a las nuevas condiciones que se presentan en el mercado laboral y de la norma. Se requiere de una campaña agresiva de difusión de la ley y sus beneficios. Hoy se cuenta con un proyecto piloto con los inspectores de trabajo, con el objeto de que comprendan la norma y además se les capacita en temas de discapacidad, buscando mejorar los trámites administrativos.

Jaime Ariza anota que el Sena realiza su aporte con un amplio portafolio de servicios de formación, certificación por competencias y formación a la medida, posibilitando mejorar las competencias de las personas con discapacidad en pro de la inclusión laboral. Actualmente la entidad cuenta con \$ 116.000.000 millones de pesos en emprendimiento para la conformación de unidades productivas, por otro lado el Programa Ágora busca hacer más accesibles los programas de formación para la personas con discapacidad visual.

Germán Barragán expresa que no se puede negar que los indicadores de inclusión y permanencia son más bajos que los de formación, cabe preguntarse ¿qué tanto se cruzan las demandas del sector empresarial con la cualificación y formación?, se hacen esfuerzos muy grandes en la labor específica y no en la formación de las personas como empleados (desarrollo específico de la labor técnica y su desempeño como empleados). Manifiesta que “es necesario trabajar en red y especializarnos para complementarnos. Los indicadores de inclusión laboral no son buenos si seguimos trabajando atomizados y sin especializarnos”.

Fernando Lancheros apunta que es importante iniciar un trabajo muy fuerte en derechos humanos, un trabajo de corresponsabilidad que debe ir de la mano con la capacitación y la formación por competencias, “porque vamos a competir”. De igual forma señala que “debemos cualificarnos para estar en igualdad de condiciones, nuestro aporte debe ser nuestro máximo esfuerzo con la mayor responsabilidad y participar en la formulación de las políticas públicas en inclusión laboral”. En cuanto al tema legislativo afirma que es un límite para la inclusión laboral, no es claro cuál es la verdadera intención del artículo. “Es necesario ponernos de acuerdo en cuál es el alcance de la norma y que queremos que se haga con ella, para que en vez de un obstáculo sea un puente para la inclusión laboral”.

La segunda pregunta está dirigida a la Dra. María Clara Escobar y tiene que ver con el resultado de la reciente encuesta sobre Responsabilidad Social Empresarial publicada por la ANDI:

¿Qué significa incluir en la encuesta de la ANDI preguntas relacionadas con la discapacidad y que aportes hacen los otros gremios del país para mejorar las oportunidades laborales para las personas con discapacidad?

Para la ANDI ha sido muy significativo el acompañamiento al Programa mediante la participación en foros empresariales y con la inclusión por primera vez de dos preguntas sobre discapacidad en la séptima versión de la encuesta de Responsabilidad Social Empresarial aplicada anualmente a las empresas afiliadas, encuesta que respondieron alrededor de 242 empresas agremiadas, el resultado arrojó que el 37.4% cuenta con trabajadores con discapacidad en sus empresas, mientras que el 62.6% no tiene.

“Estamos comprometidos con dar continuidad al apoyo y seguir incorporando nuevas preguntas relacionadas con la discapacidad en nuestra encuestas”. Con relación a los demás gremios, sabemos que Fenalco ha brindado su apoyo mediante la promoción de la presentación del Programa y del tema de la discapacidad en los diferentes eventos empresariales organizados por ellos.

La Dra. León Rodríguez pregunta al señor Jaime Ariza del SENA:

¿Cuál ha sido el trabajo adelantado por el Sena para minimizar y eliminar las barreras identificadas (accesibilidad al medio físico, y la accesibilidad a la información y las comunicaciones) en el estudio situacional producto del trabajo conjunto entre la entidad y el Programa?

El señor Ariza afirma que se viene adelantando un trabajo muy importante al interior del SENA, en donde se promueve la capacitación al personal instructor a través de un taller de sensibilización en temas tan específicos como el abordaje a personas con discapacidad cognitiva. De igual forma señala que se ha hecho un inventario para cuantificar el costo de las adecuaciones físicas que se requieren en la entidad, para facilitar la accesibilidad y la movilidad al medio de las personas con discapacidad, además se ha involucrado en el proceso a los alumnos que se forman en construcción, para la realización de adecuaciones en infraestructura y algo muy importante, se han salvaguardado recursos para que todos los centros tengan la accesibilidad necesaria.

El siguiente interrogante lo responde el señor Germán Barragán de la Corporación Eccos Contacto Colombia:

¿Cuál sería desde su perspectiva, la estrategia de articulación y complementariedad en la que podríamos mirar para el mismo lado, todos los actores involucrados en los procesos de inclusión laboral de personas con discapacidad?

Es vital que las instituciones compartan la información para evitar la duplicidad de esfuerzos. Se requiere tener información más detallada sobre los procesos y las buenas prácticas que generan empleabilidad y permanencia, conocer que están haciendo sus pares hace más eficiente los procesos. La idea no es convertirse en una mega estructura para hacer inclusión laboral, la clave es especializarse en determinados temas, conocer las expectativas de los empresarios, tener información de las oportunidades empresariales, es decir, conocer la demanda empresarial.

Partiendo de la base de que los movimientos asociativos de personas con discapacidad deben ser protagonistas de sus procesos y que la carencia de bases de datos con

información relevante y pertinente sobre sus asociaciones en todas las ciudades es precaria, El señor Fernando Lancheros, representante de los Movimientos Asociativos de personas con discapacidad responde la siguiente pregunta a la Dra. Alejandra León Rodríguez:

¿Cuál sería la estrategia de los movimientos asociativos para convertirse en actores protagónicos?

Realmente existe poca participación de las personas con discapacidad en los movimientos asociativos, por ende es necesario fomentar el ingreso de más personas a las organizaciones y motivar su participación, a través de ejemplos que existen en cada una de las organizaciones locales.

Es pertinente la consolidación de bases de datos que contengan los perfiles ocupacionales para identificar las fortalezas y carencias de las personas en las organizaciones, tener conocimiento de la demanda del mercado laboral e iniciar con el Sena procesos de formación.

La Dra. Alejandra León le pregunta a la Dra. Melva Díaz ¿si desea agregar algo más a todo lo que se ha expuesto para cerrar esta charla?

Una observación final, se requiere de formación que tenga en cuenta la oferta y la demanda del mercado laboral, así mismo es importante destacar la necesidad de trabajar fuertemente en la formación de los empresarios mediante la difusión de la legislación y los procedimientos. Cabe destacar la importancia de la flexibilización de la norma frente al tema procedimental, teniendo en cuenta nuevas formas de contratación.

Conclusiones del Panel:

La Dra. Alejandra León destaca lo enriquecedor que ha resultado este diálogo y recalca los aspectos que han brillado por su importancia durante las intervenciones de los panelistas. Aspectos que se pueden resumir en los siguientes puntos:

- El interés de los Gremios por continuar apoyando los procesos de inclusión laboral de personas con discapacidad; la necesidad de reforzar los procedimientos de persuasión a los empresarios para que cambien los imaginarios que tienen sobre las personas con discapacidad; el compromiso de la ANDI de incluir nuevas preguntas en la encuesta de Responsabilidad Social Empresarial 2010-2011 que permitan medir el impacto de la inclusión laboral de personas con discapacidad en el sector empresarial y finalmente la necesidad de que se den procesos de formación a las personas con discapacidad, acordes con la demanda empresarial y que a su vez se brinde acompañamiento permanente a las empresas que decidan contratar a estos trabajadores.
- Por parte de las instituciones de intermediación laboral, la necesidad de articular los esfuerzos individuales a través de un trabajo interinstitucional en red, que permita la especialización, la distribución de tareas y la unificación de las bases de datos para que los procesos de vinculación laboral sean más eficaces.

- En el SENA existen los recursos para los programas de capacitación para el empleo, así como para las adecuaciones para la accesibilidad y la movilidad al medio físico y el acceso a la información y las comunicaciones de las personas con discapacidad en sus diferentes sedes.
- La importancia de la nueva ley sobre formalización y generación de empleo que esta próxima a ser sancionada, que estimula la contratación de trabajadores con discapacidad por parte del sector empresarial, al otorgarles beneficios de orden tributario y fiscal. El interés del gobierno nacional porque en el Plan de Prosperidad Democrática, el tema de la discapacidad sea manejado de forma transversal en el marco del diálogo social.
- En cuanto a los movimientos asociativos de personas con discapacidad, la labor se debe centrar en el fortalecimiento de las organizaciones para su plena participación en procesos y decisiones que les compete; la necesidad de enfrentar el tema del empleo y la productividad con sentido de corresponsabilidad, pues los movimientos asociativos no pueden ser inferiores a las tareas desarrolladas por los gremios empresariales y las demás instituciones que intervienen en el proceso.

8. Ponente: Dr. Dean Lermen González, comunicador social y periodista, magister en estudios políticos, experto en temas de discapacidad y derechos humanos y consultor del Programa Pacto de Productividad.

Ponencia: “Criterios que definen una buena práctica de inclusión laboral de personas con discapacidad”.

La jornada de trabajo se reinicia con la presentación de las buenas prácticas de inclusión laboral a cargo del Dr. Dean Lermen, quien manifiesta que estas son acciones sistemáticas, eficaces, sostenibles y flexibles, realizadas por una empresa privada o pública como parte de una cultura organizacional.

Una empresa que se caracteriza por la aplicación de buenas prácticas de inclusión laboral, es aquella donde se cumplen a cabalidad tres condiciones esenciales: equidad al contratar personas con discapacidad, igualdad al hacerlo en las mismas condiciones contractuales de los demás trabajadores y equiparación en el ejercicio laboral, al otorgarle a los trabajadores con discapacidad, las condiciones adecuadas para que puedan ejercer sus funciones de forma competente.

Pero ¿cuáles son los criterios que permiten detectar buenas prácticas de inclusión laboral en una empresa? Estos se reconocen cuando los procedimientos de una empresa producen un impacto social positivo, medible y prolongado en el tiempo; cuando la experiencia merecen ser difundidas y replicadas; cuando posibilita la participación igualitaria de los trabajadores con discapacidad en el proceso productivo; cuando promueven la contratación de trabajadores con discapacidad y dan lugar a la creación y el fortalecimiento de vínculos en un entorno de total integración; cuando son un ejemplo de inclusión y de respeto por la diferencia en todo el ámbito laboral y favorecen la participación de voluntarios y de entidades externas que tienen pertinencia en el tema para el mejoramiento del proceso laboral inclusivo.

9. Panel “Presentación de experiencias empresariales de inclusión laboral de personas con discapacidad”.

El objetivo de este espacio de dialogo, es el de contarle a los empresarios y demás asistentes al foro, cuatro historias reales de otros empresarios que vieron la oportunidad de innovar, de crecer, arriesgar y creer en las capacidades, los conocimientos, las aptitudes y potencialidades de un grupo de hombres y mujeres con discapacidad, contratándolos como trabajadores formales en sus empresas y brindándoles la oportunidad de integrarse en forma simultánea como parte de sus procesos productivos y sus grupos de interés.

Participan en este panel la Dra. Virna Liz Campanella, Gerente General de Sistemcosta Contact Center de la ciudad de Barranquilla, quienes tienen experiencia con procesos de formación y de inclusión de personas con limitación visual; Dra. María Isabel Morcillo, Jefe de Selección y Responsabilidad Social de Almacenes Alkosto de la ciudad de Bogotá, quienes tienen experiencia con personas con limitación cognitiva; Dra. Mireya Arango de Contact Center Américas con sede en las ciudades de Bogotá y Cali, quienes tienen experiencia con personas con limitación física y el Dr. Julio Cesar Martínez, Gerente de Gestión Humana de la Industria Colombiana de Café S.A. Colcafé de la ciudad de Medellín, quienes tienen experiencia con personas con limitación auditiva. María Angélica Vásquez Dussán, coordinadora local de la ciudad de Bogotá del Programa Pacto de Productividad, es la moderadora del panel.

Cada uno de los panelistas hace una presentación de sus empresas y le enseñan al auditorio el camino por el que llegaron a contratar trabajadores con discapacidad en sus empresas, la reingeniería que en algunos casos les tocó realizar a sus procesos, los aprendizajes que por acierto y error fueron dejando huella en sus memorias, los cambios que en el clima organizacional comenzaron a manifestarse en forma positiva con la presencia de los trabajadores con discapacidad, la aceptación y el respeto por la diferencia que paulatinamente comenzó a ser entendida por los demás trabajadores, la capacidad de compromiso y responsabilidad en la elaboración de tareas y funciones por parte de los trabajadores con discapacidad, las nuevas formas para comunicar y transmitir conocimiento que fueron germinando espontáneamente en los procesos de comunicación interna de las empresas y en general la exposición de cada aspecto, cada detalle que les permitiera invitar a sus pares a perder el miedo a contratar trabajadores con discapacidad, como lo manifestó el Dr. Julio Cesar Martínez, Gerente de Gestión Humana de la Industria Colombiana de Café S.A. Colcafé.

De igual forma, los empresarios coincidieron en manifestar que aún se requiere una mayor cualificación del aspirante con discapacidad a sus puestos de trabajo y destacaron la tarea desarrollada por el Programa Pacto de Productividad, al acompañar y asesorar en forma permanente los procesos de inclusión laboral que se han realizado con las personas con discapacidad, este hecho lo han interpretado como una respuesta concreta y positiva frente a su decisión de continuar vinculando personas con discapacidad.

Después de una amplia exposición de motivos, estas son algunas de las frases en las que coincidieron los expositores y que a modo de conclusión nos ofrecen como ejemplo de inclusión laboral:

- La vinculación de personas con discapacidad a las empresas es el valor diferenciador ante los clientes.

- Por sostenibilidad, es un deber ineludible de las empresas ser inclusivas.
- La sociedad es sostenible en la medida en que sea incluyente.
- Es responsabilidad de las empresas velar por los principios del milenio, la erradicación de la pobreza y respeto por los derechos humanos.
- La plena capacidad jurídica de la personas se garantiza en la convención.
- La interdicción va en contra de la ciudadanía de las personas con discapacidad. Lo pertinente es la asistencia legal que es diferente a la interdicción.
- No se trata de cambiar los derechos por una pensión. Los derechos no son negociables.
- Es una obligación de las empresas fortalecer las competencias de sus empleados, las empresas deben ser lugares de formación.

10. Palabras de cierre y Conclusiones_del Foro a cargo del Dr. Carlos Novoa del Banco Interamericano de Desarrollo BID.

El Dr. Carlos Novoa agradece el interés y la participación de todos los asistentes a este Foro y felicita especialmente a los conferencistas y panelistas por los aportes tan importantes que ese día le entregaron al tema de la inclusión laboral de personas con discapacidad.

Frente a las cifras del Banco Mundial que señalan al desempleo de las Personas con discapacidad como una causa de la pérdida entre el 5.35% y el 6.97% del Producto Interno Bruto PIB en el mundo, sumado a la pobreza y la violencia que viven nuestras regiones, no podemos quedarnos en actitud pasiva jugando un papel de simples espectadores, es necesario que el Estado, los empresarios y la sociedad en general realicemos acciones concretas para enfrentar esta realidad.

Termino con satisfacción esta jornada de trabajo, porque siento que todo lo expuesto hoy aquí me permite afirmar que Colombia ha comenzado a dar pasos firmes hacia la inclusión laboral, real y efectiva, de las personas con discapacidad. Es cierto, hasta ahora estamos iniciando el camino y nos falta demasiado por recorrer, pero lo estamos haciendo. los ejemplos están aquí, los acabamos de ver, los empresarios están abriendo sus puertas a los trabajadores con discapacidad de manera voluntaria y con convicción, porque se sienten satisfechos de los resultados obtenidos; existen beneficios tributarios establecidos por el Estado colombiano para aquellas empresas que deciden romper con el paradigma de no contratar personas con discapacidad, es más, en el panel de la mañana se habló de una nueva ley sobre formulación y generación de empleo que abre nuevas posibilidades. Pero no sólo los beneficios son de orden tributario, están los más importantes, los de incidencia social y los que señalan mejoramiento de los niveles de productividad, los que se dan al interior de las empresas en las relaciones interpersonales, en los ambientes de clima laboral etc.

De este Foro nos han quedado varias tareas por cumplir y la cita será en un año para saber si hemos superado lo que se ha hecho hasta hoy. En este sentido quiero subrayar a manera de conclusión, algunos de los retos que tendremos que superar:

- Fortalecer el trabajo institucional en red que permita la especialización y unificación de criterios.

- Ofrecer programas de formación que respondan a la demanda real del mercado laboral, formar por formar sin un norte, reduce posibilidades y oportunidades laborales.
- Intensificar el acompañamiento a las personas con discapacidad a las empresas y a las familias en los procesos de inclusión laboral.
- Unificar los sistemas de información y comunicación a través de una red que facilite y provea información clara y oportuna a los empresarios.
- Comprender que en los procesos de inclusión laboral es necesario cambiar los imaginarios colectivos de todos.
- Fortalecer alianzas con el sector público y privado.

De nuevo quiero expresarle nuestro agradecimiento a este público que nos ha acompañado durante toda la jornada, a los conferencistas, a los panelistas, a la Caja de compensación Familiar Cafam, por su apoyo y colaboración permanentes, al grupo de colaboradores del Programa Pacto de Productividad y a su directora por este esfuerzo, han realizado un excelente trabajo y a los socios del Programa por su respaldo.

Muchas gracias a todos.

11. Comunicados de prensa.

FORO PÚBLICO SOBRE INCLUSIÓN LABORAL DE PERSONAS CON DISCAPACIDAD

Según cifras del Banco Mundial, brindarle oportunidad de empleo a personas con discapacidad, podría incrementar entre el 5.35 y el 6.95% del producto interno bruto del país; un indicador de alto impacto en nuestra economía y razón válida para que varias entidades del sector público y privado, se interesaran de diseñar y adelantar el Programa Empresarial de Promoción Laboral para Personas con Discapacidad “Pacto de Productividad”.

En el marco de éste Programa, se llevará a cabo el primer **FORO PÚBLICO SOBRE INCLUSIÓN LABORAL DE PERSONAS CON DISCAPACIDAD**, el próximo jueves 16 de diciembre a partir de las 8 de la mañana en el Centro de Convenciones. Caja de Compensación Familiar Cafam (Avenida Carrera 68 No. 90- 88 de Bogotá).

Con este espacio de discusión abierta se busca contribuir en los procesos de información al sector empresarial y a la comunidad en general sobre las reales características y potencialidades de las personas con discapacidad como trabajadores capaces de generar riqueza, crecimiento económico, desarrollo y progreso, no solo para el país y el sector empresarial, sino para su entorno personal y familiar.

Temáticas generales del Foro:

- Sobrecostos para el país de no incluir laboralmente a las personas con discapacidad. Cifras Banco Mundial.
- Políticas de la OIT sobre la inclusión laboral de personas con discapacidad y su directriz de trabajo decente.
- La relación entre Responsabilidad Social Empresarial e inclusión laboral de personas con discapacidad.
- Experiencias de buenas prácticas de inclusión laboral de Personas con discapacidad.

Las empresas y personas interesadas en asistir al Foro, deben inscribirse enviando un mensaje al correo electrónico: informacion@pactodeproductividad.com, o llamando al teléfono 409 9890 de Bogotá.

Sobre “Pacto de Productividad”:

A nivel mundial muchos gobiernos y empresas socialmente responsables han entendido, que mejorar el acceso al mercado de las personas con discapacidad (a través de la generación de empleos formales y/o iniciativas empresariales), no solo eleva su calidad de vida, sino que dinamiza la economía. Desde esta perspectiva se adelanta ésta iniciativa que busca generar un modelo de inclusión laboral para fortalecer y articular los servicios de inclusión laboral y capacitación para dicha población, en alianza con las empresas.

El Programa “Pacto de Productividad” se adelanta en Bogotá, Cali, Medellín y Pereira, y está liderado por el Banco Interamericano de Desarrollo BID, la Fundación Corona, la Fundación Saldarriaga Concha, la Agencia Presidencial para la Acción Social y la Cooperación Internacional, el Servicio Nacional de Aprendizaje SENA, Cafam, Comfenalco Antioquia, Comfandi, Comfamiliar Risaralda.

Más información: www.pactodeproductividad.com

Pacto de Productividad y el Primer Foro Público de Inclusión Laboral de Personas con Discapacidad.

COLOMBIA AVANZA EN LOS PROCESOS DE INCLUSIÓN LABORAL DE PERSONAS CON DISCAPACIDAD.

“Perder el miedo a contratar trabajadores con discapacidad, porque los beneficio que obtienen los empresarios que toman el riesgo, están representados en trabajo, dedicación, empeño, responsabilidad y calidad.” Es la invitación que hizo el Dr. Julio Cesar Martínez, gerente de Gestión humana de Colcafé a todos los empresarios colombianos durante el Primer Foro Público sobre Inclusión Laboral de Personas con Discapacidad, un evento organizado y promovido por el Programa Pacto de Productividad, con el respaldo logístico y técnico de la Caja de compensación Familiar Cafam.

Empresarios, gremios como la ANDI, personas con discapacidad, instituciones de intermediación laboral, entidades del Estado como el Ministerio de la Protección social y el Sena, así como estudiantes y profesionales de distintas áreas del conocimiento, se dieron cita en el Centro de Convenciones de Cafam, para discutir y establecer diálogos de concertación sobre la inclusión laboral de trabajadores con discapacidad en los diferentes procesos productivos de las empresas; las reales potencialidades de las personas con discapacidad como empleados formales; el costo que le implica a un país, no contar con trabajadores con discapacidad y el papel de la Responsabilidad Social Empresarial frente a las poblaciones con discapacidad.

La instalación del foro estuvo a cargo de la Dra. Ana Mercedes Botero, directora ejecutiva de la Fundación Corona y del Dr., Javier León representante en Colombia del Banco interamericano de Desarrollo BID. El programa presentó como conferencistas a los especialistas Italo Cardona experto en legislación laboral y administración de trabajo de la Organización internacional del trabajo OIT, Ramón Morales gerente del Programa comprometerSE- Programa BID/FOMIN y Dean Lermen Consultor de Pacto de Productividad, quienes presentaron ponencias sobre “los retos del trabajo decente, la propuesta de la OIT para promover la inclusión laboral de personas con discapacidad”, “La inclusión laboral una oportunidad de innovación desde la Responsabilidad Social Empresarial” y “Criterios que definen una buena práctica de inclusión laboral” respectivamente.

De igual manera, la dinámica del foro ofreció a los asistentes dos paneles en los que se conversó sobre la inclusión laboral de personas con discapacidad desde la perspectiva de entidades como el SENA, el Ministerio de la Protección Social, la ANDI, Eccos Contac Center y los movimientos asociativos de personas con discapacidad; las conclusiones de este debate señalan la necesidad de articular los esfuerzos individuales a través de un trabajo interinstitucional en red, que permita la especialización, la distribución de tareas y la unificación de las bases de datos para que los procesos de vinculación laboral sean más eficaces. En cuanto a los movimientos asociativos de personas con discapacidad, la labor se centra en el fortalecimiento de las organizaciones para su plena participación en procesos y decisiones que les compete; la necesidad de enfrentar el tema del empleo y la productividad con sentido de corresponsabilidad pues los movimientos asociativos no pueden ser inferiores a las tareas desarrolladas por los gremios empresariales y las demás instituciones que intervienen en el proceso.

El segundo panel abordó las experiencias empresariales de inclusión laboral que han tenido empresas como ALKOSTO, Colcafé, Sistem Contac Senter y Américas Contac Center. En representación de dichas empresas participaron Isabel Morcillo, Julio Cesar Martínez, Virna Campanella y Pilar Patiño.

De las historias presentadas se expusieron muchas coincidencias, como la satisfacción por la alta productividad de los trabajadores con discapacidad; el impacto favorable en el clima organizacional que genera la presencia del trabajador con discapacidad; la motivación por nuevos aprendizajes, con el objeto de mejorar los procesos de comunicación que indirectamente comenzaron a involucrar a todos los trabajadores de la empresa, haciendo más claras y comprensibles las tareas, los procedimientos y los diálogos entre pares. Debido a ello, estas empresas decidieron fomentar y patrocinar cursos de formación en lengua de señas, que permitieran a sus empleados comunicarse e intercambiar información y experiencias con sus compañeros con limitación auditiva y a estos, garantizarles su participación en los procesos de formación y capacitación programados por las empresas.

De igual forma, los empresarios demandaron una mayor cualificación del aspirante con discapacidad a sus puestos de trabajo y destacaron la tarea desarrollada por el Programa Pacto de Productividad en el acompañamiento y asesoría en los procesos de inclusión laboral, hecho que recibieron como una respuesta concreta frente a su decisión de continuar vinculando personas con discapacidad.

El cierre del evento estuvo a cargo del Dr. Carlos Novoa del Banco Interamericano de Desarrollo BID, quien resaltó a manera de conclusiones varios elementos de análisis que surgieron de la jornada de trabajo:

No cabe duda que Colombia ha avanzado en términos de la inclusión laboral de personas con discapacidad y los ejemplos están a la vista, los empresarios están abriendo sus puertas, existen beneficios tributarios establecidos por el Estado para aquellas empresas que deciden romper con el paradigma de no contratar personas con discapacidad y éstas a su vez reciben altos beneficios de incidencia social; pero aún quedan pendientes grandes retos que debemos asumir, entre los cuales podríamos destacar los siguientes:

- Fortalecer el trabajo institucional en red.
- Ofrecer programas de formación que respondan a la demanda real del mercado laboral, formar por formar sin un norte, reduce posibilidades y oportunidades laborales.
- Intensificar el acompañamiento a las personas con discapacidad a las empresas y a las familias en los procesos de inclusión laboral.
- Unificar los sistemas de información y comunicación a través de una red que facilite y provea información clara y oportuna a los empresarios.
- Comprender que en los procesos de inclusión laboral es necesario cambiar los imaginarios colectivos de todos.
- Fortalecer alianzas entre el sector público y privado.

Más información: www.pactodeproductividad.com

