

La inclusión laboral fortalece la responsabilidad social empresarial

Maria Eugenia Torres Valdivieso, Milvia Socorro Samboni Gómez¹

RESUMEN

La Responsabilidad Social se puede considerar como un proceso incluyente en el ámbito laboral, a través del cual las empresas comprometidas con su dimensión social, pueden vincular personas, sin importar su condición de discapacidad; de esta forma contribuyen a mejorar la calidad de vida de ellos y sus familias, al permitir demostrar sus habilidades y maximizarlas con la experiencia adquiridas.

Con el propósito de conocer el impacto de las acciones de inclusión laboral en Santiago de Cali, se recurrió a empresas que han adoptado el programa liderado por el Pacto de Productividad, realizándose un estudio exploratorio para cinco de ellas.

Los resultados obtenidos permitieron identificar que las empresas participantes efectúan la inclusión laboral con esta población con el objetivo de desarrollar acciones frente a los lineamientos de la Responsabilidad Social; así se contribuye con el desarrollo social de la región, más que por los beneficios tributarios a que tienen derecho.

Palabras Clave— Discapacidad, inclusión laboral, responsabilidad.

I. INTRODUCCIÓN

En los últimos años a nivel internacional se viene trabajando en la integración e inserción de las personas en condición de discapacidad a los diferentes entornos de la sociedad inclusive el laboral; es por ello que se observa un aumento de la inclusión. Igualmente, el Estado colombiano, vela porque todos los derechos de los ciudadanos sean respetados, al instaurar programas que incentiven a las empresas a contratar personas en condición de discapacidad generando ventajas competitivas al contribuir al desarrollo social y económico del país. Por tal motivo se han generado leyes que benefician a las empresas que optan por estas acciones; entre ellas se destacan la disminución del tributo de impuestos por deducciones, reducción de los aprendices Sena que deban contratar, prelación para recibir créditos con el Estado, entre otras.

El interés por conocer la situación de las personas con discapacidad en el mercado laboral colombiano ha cobrado relevancia en la actualidad a través de diversos estudios y más aún con la creación del Pacto de Productividad (programa de promoción laboral para personas con discapacidad), siendo esta una iniciativa que se afana por la necesidad de vincular a los discapacitados al aparato productivo nacional, la cual tiene como socios al Banco Interamericano de Desarrollo - BID, la Fundación Corona, la Fundación Saldarriaga Concha, la Agencia Presidencial de Cooperación Internacional de Colombia - APC y el Servicio Nacional de Aprendizaje - SENA. Tal programa tiene como epicentros de desarrollo simultáneo a las ciudades de Bogotá, Medellín, Cali y Pereira donde las Cajas de Compensación Familiar Cafam, Comfenalco (Antioquia), Comfandi y Comfamiliar (Risarcaldá), operan como socios regionales y aportan su respaldo institucional, su experiencia y su liderazgo, sumados a la gran capacidad de convocatoria que tienen en sus regiones. Además, como aliados estratégicos, el Programa cuenta con la participación de las Asociaciones empresariales e industriales más importantes del país, tales como, la Asociación Nacional de Empresarios - ANDI, la Federación Nacional de Comerciantes - FENALCO, la Confederación Colombiana de Cámaras de Comercio - COMFECÁMARAS y la Asociación Colombiana de Medianas y Pequeñas Industrias - ACOPI, así como con el respaldo de la Red Pacto Global Colombia.

Acorde con las acciones socialmente responsables adelantadas con personas en condición de discapacidad, surge la inquietud de realizar el presente estudio, con intenciones de aportar una nueva mirada de la realidad social, específicamente a nivel regional. Fue así como se identificaron las percepciones por medio de un análisis del impacto, aplicado en cinco empresas de Santiago de Cali.

En primera instancia se abordan las acciones realizadas por las empresas al iniciar un programa de Inclusión Laboral de personas en condición de discapacidad. Posteriormente se realizó un análisis sobre la inversión requerida en el mejoramiento de las instalaciones, para poder facilitar el

¹ Primer Autor: mtorres@uao.edu.co, Docente Investigador Departamento de Ciencias Administrativas, Universidad Autónoma de Occidente, Santiago de Cali.

Segundo Autor: milvia125@gmail.com, estudiante de Contaduría, Universidad Autónoma de Occidente, Santiago de Cali.

trabajo de las personas en condición de discapacidad. Finalmente, la atención se centra en las propuestas de Responsabilidad Social Empresarial que las empresas puedan adoptar para identificar sus grupos de interés y conocer sus expectativas para perdurar y mejorar las relaciones con ellos y contribuir al desarrollo social regional.

Los resultados de este estudio se integran a las acciones que el Semillero de Investigación en Inclusión Social, de la Facultad de Ciencias Económicas y Administrativas, viene desarrollando en la Universidad Autónoma de Occidente. Una de las conclusiones derivadas del desarrollo de la investigación fue que las acciones de inclusión laboral realizadas por las empresas, refuerzan los programas de responsabilidad social ya que al vincular personas en condición de discapacidad en sus procesos organizacionales, se logran ventajas por el compromiso adquirido en su desempeño, además el de mejorar la calidad de vida y por ende, contribuir a la disminución de la pobreza.

II. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

A nivel mundial, como señala la Organización Mundial de la Salud (OMS) en la nota descriptiva No. 352 de diciembre de 2014, hay más de 1.000 millones de personas que viven con algún tipo de discapacidad [1] (esta cifra representa alrededor del 15% de la población mundial). Adicionalmente, entre 110 y 190 millones de personas tienen grandes dificultades para vivir normal y dignamente, cifra que ha ido aumentando con el pasar del tiempo debido al envejecimiento de la población y al aumento de las enfermedades crónicas como la diabetes, las enfermedades cardiovasculares, el cáncer y los trastornos de la salud mental [2].

Hoy en día, la discapacidad se considera un aspecto fundamental de los derechos humanos. Es así como la OMS considera que estas personas se encuentran discapacitadas tanto a nivel corporal, como social. Pero estos obstáculos se pueden superar si los gobiernos, las organizaciones no gubernamentales, los profesionales, las personas con discapacidad y sus familiares, trabajan en colaboración buscando la mejor solución a esta problemática que afecta a todas las naciones del mundo.

En el mundo, las personas con discapacidad viven en condiciones precarias, tienen una baja participación económica y altas tasas de pobreza alta, más que aquellas personas que no tienen discapacidad. La Organización Internacional del Trabajo (OIT) calcula que en el mundo existen alrededor de 386 millones de personas con discapacidad en edad productiva [3]. En Colombia, los resultados del Censo de Población y Vivienda del año 2005 adelantado por el Departamento Administrativo Nacional de Estadística (DANE), indican que el país tiene 2.632.255 personas con discapacidad correspondiente al 6.4% de la población; el 79% de esta población se encuentra en estratos 1 y 2, tan solo el 3% finaliza la secundaria y el 13% de los que se encuentran en edad productiva tienen acceso al mundo del trabajo [4].

Por tal motivo, el Estado busca implementar políticas para ayudar y proteger a este grupo de personas, para mejorar su calidad de vida tanto social, como de salud, para brindarles protección y asegurándoles el derecho a trabajar dignamente (como lo tiene cualquier ciudadano del mundo), y de esta forma velar por cualquier grado de discriminación existente en la sociedad, es decir, que éstas personas sean reconocidas en igualdad de derechos y obligaciones.

Por lo expuesto anteriormente, es que la realización de este estudio sobre personas con potencial para incluirse en el mercado laboral (personas en condición de discapacidad), permitió identificar dos ámbitos: el empresarial, desde sus prácticas responsables y contribución al desarrollo regional, y el personal, integrado al aparato productivo y para quien es muy significativo el generarles autonomía, ganar conocimientos y desarrollar habilidades necesarias u óptimas que les permitan desenvolverse adecuadamente en todos los campos.

III. APORTACIÓN TEÓRICA

La inclusión Laboral es uno de los semblantes que se vinculan a las diferentes expresiones de la Responsabilidad Social, por lo que es necesario partir de ella para identificar lo que se comprende: Por lo tanto, la Responsabilidad Social Empresarial (RSE) definida por el Centro Colombiano de Responsabilidad Social (CCRS) es “La capacidad de respuesta que tiene una empresa o una entidad, frente a los efectos e implicaciones de sus acciones sobre los diferentes grupos con los que se relaciona (stakeholders o grupos de interés)” [5]. Concordante con lo anteriormente expuesto, se puede decir que busca generar un compromiso a nivel global del desarrollo humano, para que todas las empresas puedan adoptarlo y así contribuir, promover y fortalecer el desarrollo del país con buenas prácticas responsables, las cuales minimicen los impactos que estas generan al medio ambiente, a las personas y a la sociedad en general. Igualmente en la referencia [6], se efectúa un llamado de atención a los diferentes actores de la construcción, transformación y desarrollo de la sociedad para entender la Responsabilidad Social como “el compromiso de los empresarios en el desarrollo de una filosofía corporativa propiciando las buenas relaciones con el entorno, generando oportunidades, comprometiendo a la comunidad, empoderando a la sociedad con el producto o servicio de la empresa, y finalmente resultando exitosos en lo social y en lo económico”.

La Discapacidad [7] es toda restricción o ausencia debida a una pérdida o anomalía de una estructura o función psicológica, fisiológica o anatómica para realizar una labor o actividad dentro de los parámetros normales para un ser humano, este estado puede ser temporal o permanente, reversible o irreversible.

Si se observa la discapacidad desde el punto de vista de los derechos, se amarra a la dignidad humana, la autosuficiencia, autonomía e independencia que debe desarrollar cualquier ser

humano sin importar la condición física o mental que presenta. Todos los seres humanos tienen el derecho a participar en la inclusión laboral incluyendo a las personas en condición de discapacidad, que puedan desarrollar sus habilidades, superar las barreras sociales y culturales y luchar por el respeto. La diferencia está en dejar a un lado la discapacidad como una enfermedad y observarla como un aporte a la diversidad humana para que estas personas puedan salir de la sobreprotección de sus familiares, y puedan desarrollar cualquier actividad social y quizá deportiva teniendo en cuenta sus condiciones sin extralimitarse en su libertad.

Toda discapacidad tiene su origen en una o varias deficiencias funcionales o estructurales de algún órgano corporal, las cuales se clasifican en deficiencias físicas, mentales y sensoriales,

Al integrar este concepto al campo laboral se puede decir que es la incorporación de una persona en condición de discapacidad a un puesto de trabajo en una empresa de cualquier sector ya sea pública o privada [8], donde esta persona trabaja con otras personas e interactúa diariamente con sus compañeros y adquiere nuevas responsabilidades y roles, y desarrolla destrezas y habilidades para desempeñar sus funciones adecuadamente que le permitan gozar de un salario, y con ello poder contribuir a su núcleo familiar para satisfacer las necesidades primarias de él y su familia.

Dichas razones (referentes a la inclusión social) permiten que las personas en condición de discapacidad mejoren sus condiciones de vida, desarrollen sus habilidades y destrezas; además de que pongan en práctica sus conocimientos (ya sean empíricos o profesionales) en pro de la empresa, aprendiendo a convivir, reafirmando vínculos con sus compañeros de trabajo, y mejorando el ambiente laboral porque se abren nuevas oportunidades a lo desconocido, a que estas personas se impongan objetivos, metas y desafíos para lograr los objetivos de la organización a la cual están vinculados laboralmente.

En el país, la Constitución Política determina parámetros de convivencia, de justicia, de libertad y de paz, así como de igualdad y conocimiento dentro de un marco jurídico, democrático y participativo, el cual pueda garantizar un orden político, económico y social justo. Es de esta manera que la Ley 361 de 1997 promueve los mecanismos de Integración Social de las Personas con Limitación, además de la Ley Estatutaria 1618 de 2013 y el Plan Nacional de Desarrollo, donde se evidencian las diferentes disposiciones establecidas para garantizar el pleno ejercicio de los derechos de las personas con discapacidad. Como se puede observar, lo anterior refleja el compromiso y la importancia del Estado, para lograr que el sector empresarial favorezca la inclusión de personas en condición de discapacidad.

IV. ANÁLISIS METODOLÓGICO

La investigación se desarrolló mediante la metodología propia de un estudio cualitativo, a partir de los planteamientos mencionados en la referencia [9], autores que indican que este tipo de investigación se caracteriza por “hacer una aproximación global de las situaciones sociales para explorarlas, describirlas y comprenderlas de manera inductiva”. Además se enmarca en lo exploratorio y descriptivo, pues se parte de una temática poco estudiada y los resultados fueron pertinentes para las empresas intervenidas. Es de esta manera que en la referencia [10], los autores establecen la investigación exploratoria como “la que busca obtener información preliminar que ayude a definir problemas”. En consecuencia, para conocer la percepción (los empresarios y los trabajadores en condiciones de discapacidad) desde las acciones generadas para favorecer la responsabilidad social en las cinco empresas estudiadas, se utilizó un cuestionario con el cual se facilitó la indagación directa.

El cuestionario de percepción para los empresarios consta de veinticinco preguntas en las cuales se indaga sobre las acciones que debían realizar al iniciar el proceso de inclusión como la inversión inicial efectuada para adecuar sus instalaciones, entre otras. El cuestionario para indagar sobre la percepción de los empleados disponía de seis preguntas, entre ellas se destaca las acciones frente al proceso de selección y de inducción en la empresa y los cargos postulados, según el programa del Pacto de productividad.

Para determinar las empresas a indagar, se contactó a la Oficina de Discapacidad de la Alcaldía de Santiago de Cali, la cual facilitó los datos de las diez empresas que participaron en el programa del Pacto de Productividad con personas en condición de discapacidad en Santiago de Cali. Dichas empresas estaban clasificadas de la siguiente forma: seis empresas del sector servicios y cuatro empresas del sector industrial. A estas empresas a través de comunicación formal desde la Facultad de Ciencias Económicas y Administrativas de la Universidad Autónoma de Occidente, se les invitaba a participar en este proyecto: pero solo cinco de ellas fueron receptivas. A saber: tres empresas del sector servicios y dos empresas del sector industrial.

En consecuencia, para el desarrollo investigativo se dispone de la aceptación de contacto con el responsable para informarle los propósitos del proyecto y poder conseguir la información pertinente de la empresa para su caracterización, e igualmente determinar los colaboradores a los cuales se les realizaría el correspondiente sondeo. El contacto directo con los representantes empresariales facilitó la recolección de la información sobre la inversión realizada en la empresa para adecuación de las instalaciones locativas. Finalmente, las acciones de mejoramiento fortalecen las acciones responsables para iniciar el proceso de gestión de la Responsabilidad Social como cultura organizacional, al dialogar con sus grupos de interés, y de esta forma conocer sus expectativas, impactando así la dimensión social.

V. RESULTADOS

Para el desarrollo de la caracterización de las cinco empresas participantes en el proyecto, se estableció en cada una de ellas una breve información de su evolución histórica, la misión, visión, los valores, así como un detalle de los diferentes procesos y productos que manejan.

A continuación en la Tabla 1 se presentan los aspectos más relevantes indagados, a saber: el nombre del cargo de la persona responsable de suministrar la información en la empresa, el nombre del cargo de los colaboradores participantes, el tipo de discapacidad y finalmente un comparativo del número de personas en condición de discapacidad vinculadas en los años 2014 y 2015

Tabla 1. Aspectos relevantes indagados

EMPRESAS	CARGO CONTACTO PRINCIPAL	NÚMERO Y CARGO DE COLABORADORES	TIPO DE DISCAPACIDAD	2014	2015
1	Psicóloga de selección	(1) Auxiliar	Talla baja	2	2
2	Director Administrativo	(1) Operaria de producción	Auditiva	4	2
3	Jefe de Recursos Humanos	(1) Asistente de Call Center (3) Agente de Call Center	Visual y física	4	4
4	Subgerente	(1) Bodeguero	Auditiva	4	2
5	Gerente Gestión Humana	(2) Aprendiz Sena	Auditiva y física	4	4
TOTAL	5	9		18	14

Fuente: elaboración propia

Entre las acciones de adecuación a las instalaciones empresariales realizadas para facilitar el desempeño de las personas en condición de discapacidad, solo en una empresa de las participantes no se efectuó ninguna adecuación en sus instalaciones. En las otras cuatro se realizaron adecuaciones por valor de veintiséis millones de pesos colombianos (\$ 26.000.000)

Además, se encontró que la mayoría de empresas vinculan aprendices SENA, dentro el grupo de personas con discapacidad, pero una vez terminan su etapa productiva son retirados de la empresa.

Es importante destacar el gran compromiso y desempeño laboral de las catorce personas que actualmente se encuentran vinculados en las cinco empresas participantes, a pesar de que en algunas de ellas las instalaciones no sean las más cómodas.

Las propuestas de Responsabilidad Social presentadas a las diferentes empresas, se orientan a iniciar una cultura por este

ámbito, en donde se debe reconocer y verificar los diferentes impactos a nivel social, medioambiental y económico. Lo anterior permite atenuar los impactos negativos generados.

También se encontró una oportunidad para fortalecer el programa de inclusión laboral con personas en condición de discapacidad con el objetivo de que puedan ingresar más personas a desempeñar otras funciones, pues en la actualidad no son del todo cubiertas. De esta forma se puede romper el siguiente paradigma: las personas en condición de discapacidad no son capaces de desarrollar funciones laborales adecuadamente (ver Tabla 2)

Los tipos de discapacidad que concentran una mayor cantidad de recursos ofrecidos son en las cinco empresas es la auditiva, seguida por la física.

Tabla 2. Principales hallazgos de la visita empresarial

EMPRESA	HALLAZGO
1	Las personas con discapacidad que ingresaron como estudiantes en práctica no tienen la posibilidad ni oportunidad de continuar dentro de la empresa después de cumplir la etapa productiva.
2	Contrato laboral a término fijo
	Personal con discapacidad contratado solo para un labor específica, sin oportunidad de ascender laboralmente.
	Infraestructura no acorde para que personas con discapacidad de movilidad puedan ingresar a la empresa.
3	Contrato a término fijo por periodos muy corto.
	Personal con discapacidad contratado solo para un labor específica, sin oportunidad de ascender laboralmente.
	La empresa se encuentra ubicada a las afueras de la ciudad de Cali, siendo esto un poco dificultoso para el desplazamiento de personas que usen silla de ruedas.
4	Por actividad principal de la empresa, solo se contratan personal con discapacidad auditiva.
	Se adolece de un intérprete para comunicarse con el empleado que tiene este tipo de discapacidad.
5	Las personas con discapacidad que ingresaron como estudiantes en práctica no tienen la posibilidad ni oportunidad de continuar dentro de la empresa después de cumplir la etapa productiva y de tener un rendimiento adecuado.
	Por ser una empresa grande posee la infraestructura adecuada para contratar a personas con cualquier tipo de discapacidad, excepto la discapacidad mental.

Fuente: elaboración propia

Finalmente las empresas participantes indicaron que las acciones en inclusión laboral que efectúan con la población de personas en condición de discapacidad, tienen lugar gracias al interés por desarrollar practicas responsables bajo los lineamientos de la Responsabilidad Social, siempre y cuando se impacte el desarrollo social de la región, excluyendo los beneficios tributarios a que tienen derecho.

VI. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

En el contexto actual de Colombia, se observa que el acceso al mercado laboral, especialmente de aquellas personas con discapacidad, es una problemática latente y, aunque en los últimos años se han expedido algunas leyes y políticas públicas, todavía no se puede hablar acerca de igualdad de condiciones.

Se debe tener presente el programa establecido por el Pacto de Productividad en donde se establecen acciones para la atención a la población con discapacidad, el cual permite sensibilizar a los empresarios de la localidad, para generar oportunidades.

Al generar espacios laborales para las personas con discapacidad donde ellas puedan desarrollar sus potencialidades, se contribuye a llevar una vida productiva de reconocimiento personal, el cual incide en la dimensión social, desde el fundamento de la responsabilidad social.

Al implementar un programa de Responsabilidad Social Empresarial, se deben identificar los grupos de interés para trabajar con ellos en propuestas con compromisos éticos, en donde debe prevalecer el respeto, los derechos humanos, la credibilidad y la transparencia.

Los programas responsables que benefician a las personas con discapacidad, deben incluir acciones para que ellos, inicien estudios técnicos, tecnológicos y superiores. De esta manera se podrá contar con mejores oportunidades en el campo laboral y por ende, mejorar su calidad de vida. Las acciones antes indicadas fortalecen la gestión de la responsabilidad social de cualquier empresa, además facilita su implementación y la participación de los grupos de interés

REFERENCIAS

- [1] Organización Mundial de la Salud - OMS. (Diciembre, 2014). Discapacidad y Salud [En Internet, Online]. Disponible en: <http://www.who.int/mediacentre/factsheets/fs352/es/>
- [2] Naciones Unidas. (2008). Convención sobre los derechos de las personas con Discapacidad [En Internet, Online]. Disponible en: http://www.un.org/esa/socdev/enable/documents/tccconv_s.pdf
- [3] Organización Internacional del Trabajo - OIT. (2013). Informe OIT sobre el Día Internacional de las Personas con Discapacidad [En Internet, Online]. Disponible en: http://white.oit.org.pe/portal/despliegue_seccion.php?secCodigo
- [4] Departamento Administrativo Nacional de Estadística - DANE. (2005). Censo General 2005 [En Internet, Online]. Disponible en: <http://www.dane.gov.co/index.php/esp/poblacion-y-registros-vitales/censos/censo-2005>
- [5] Concejo de Bogotá D.C. (2008). Por medio del cual se implementa el Sello Social Bogotá como estímulo a las empresas, establecimientos comerciales y organizaciones públicas que cumplan con un compromiso social sostenible [En Internet, Online]. Disponible en: <http://www.alcaldiabogota.gov.co/sisjur/normas/Norma1.jsp?i=31048>
- [6] I. Castellanos y N. Cuervo, “La Responsabilidad Social Empresarial en el ámbito de la Inclusión Laboral de las personas con discapacidad”, Tesis de Especialización, Facultad de Ciencias Empresariales, Corporación Universitaria Minutos de Dios, Bogotá, 2013.
- [7] C. Egea y A. Sarabia. (Noviembre, 2001). Clasificaciones de la OMS sobre discapacidad [En Internet, Online]. Disponible en: http://www.um.es/discatif/METODOLOGIA/Egea-Sarabia_clasificaciones.pdf
- [8] F. Bellver, *Metodología y Estrategias para la Integración Laboral*. Madrid: Editorial MAPFRE, 1994, pp. 145-159.
- [9] E. Bonilla y P. Rodríguez, *Más allá del dilema de los métodos*. Bogotá: Grupo Editorial Norma, 1997, p. 119.
- [10] P. Kotler y G. Armstrong, *Fundamentos de Marketing*. México: Pearson Educación, 2003, p. 160.