Pacto
de Productividad

Promoviendo
la Inclusión Laboral
de personas con discapacidad

Pacto de productividad

PROGRAMA EMPRESARIAL DE PROMOCIÓN LABORAL PARA PERSONAS CON DISCAPACIDAD

Pacto de productividad

PROGRAMA EMPRESARIAL DE PROMOCIÓN LABORAL PARA PERSONAS CON DISCAPACIDAD

Pacto de Productividad

Primera edición 2015

© 2015 Programa Pacto de Productividad

© 2015 .Puntoaparte Ltda.

Todos los derechos reservados. Prohibida la reproducción total o parcial, dentro y fuera del territorio de Colombia, del material escrito y/o gráfico sin autorización expresa de los autores.

ISBN
978-958-8575-73-5

Dirección editorial
Germán Barragán Agudelo

Coordinación editorial
Andrés Barragán Montaña

Autores
Germán Barragán Agudelo
Alejandra León Rodríguez

Equipo Técnico
Pacto de Productividad - Fundación Corona
Lina Andrea Muñetón Builes
Sandra Álvarez Franco
Elsy Rodríguez García
Mónica Ríos Marín
Jineth Andrea Soto Parra
Zoraida Santacruz Benavides
Olga Lucía Cortés Páez
Constanza López Mazuera
Alejandra Arbeláez Ayala

Agradecimientos especiales
Yara Roa Aguilera
José Yesid Plazas
Giovanni Redondo Vanegas
Julio Cesar Martínez
Dean Lermen González
Paulina Ramírez de Avella
Claudia Hernández Peña
Luis Alejandro Bernal
Soraya Montoya
Carlos Novoa Molina
Ángela Escallón Emiliani

Dirección de arte
Mateo Zúñiga
Erik Naranjo
Guillermo Torres

Diagramación
Erik Naranjo
María Paula Leiva
Lina Cabrera
Lina Martín
Daniel Gutiérrez
Diego Castro
Juan Posso
Joulie Rojas

Producido por
.Puntoaparte Bookvertising
www.puntoaparte.com.co

Pacto de Productividad

Promoviendo
la Inclusión Laboral
de personas con discapacidad

¿QUÉ ES PACTO DE PRODUCTIVIDAD?

Es un programa que busca fortalecer la capacidad de los actores institucionales que integran el Ecosistema de la Inclusión Laboral. Para tal efecto, promueve el trabajo en conjunto de dichos actores con el fin de garantizar que las poblaciones con discapacidad accedan al mercado laboral de manera sostenida, productiva y satisfactoria para todas las partes. Esta visión sistémica se materializó en la estructuración de un Modelo de Inclusión Laboral basado en la Convención de los Derechos de las Personas con discapacidad de la ONU.

Los Socios del Programa Pacto de Productividad son:

Organismo Cooperante

- Banco Interamericano de Desarrollo BID
- Fondo Multilateral de Inversiones FOMIN

Organismo Ejecutor

- Fundación Corona

Socios Nacionales

- Fundación Saldarriaga Concha
- Servicio Nacional de Aprendizaje SENA
- Agencia Presidencial de Cooperación Internacional de Colombia APC
- Ministerio del Trabajo

Socios Locales

- Cafam
- Comfenalco – Antioquia
- Comfandi
- Comfamiliar – Risaralda

Aliados

- Asociación Nacional de Empresarios de Colombia ANDI
- Federación Nacional de Comerciantes FENALCO
- Confederación Colombiana de Cámaras de Comercio COMFECAMARAS
- Asociación Colombiana de Medianas y Pequeñas Industrias ACOPI
- Red Pacto Global Colombia

PACTO **DE PRODUCTIVIDAD**

Contenidos

1 Introducción

Pág 11 — CARLOS NOVOA — Pág 12

Pág 13 — ÁNGELA ESCALLÓN — Pág 14

Pág 15 — SORAYA MONTOYA — Pág 16

Pág 17 — LUIS BERNAL — Pág 20

Pág 21 — ALEJANDRA LEÓN — Pág 25

2 Documento **de Gestión**

Pág 32 — NACIONAL — Pág 77

Pág 78 — BOGOTÁ — Pág 95

Pág 96 — MEDELLÍN — Pág 115

Pág 116 — CALI — Pág 133

Pág 134 — PEREIRA — Pág 151

3 Documento **Técnico**

Pág 155 — EL MODELO — Pág 161

Pág 162 — CÓMO LO HICIMOS — Pág 165

Pág 166 — PERSONAS Y EMPRESAS — Pág 171

Pág 172 — ACTORES — Pág 173

Pág 174 — SERVICIOS — Pág 175

Pág 176 — PAUTAS CALIDAD — Pág 191

Pág 192 — HERRAMIENTAS — Pág 205

1

Introducción

Pág 11 — CARLOS NOVOA — Pág 12

Pág 13 — ÁNGELA ESCALLÓN — Pág 14

Pág 15 — SORAYA MONTOYA — Pág 16

Pág 17 — LUÍS BERNAL — Pág 20

Pág 21 — ALEJANDRA LEÓN — Pág 25

EL PROGRAMA “PACTO DE PRODUCTIVIDAD” PRESENTÓ IMPACTO SISTÉMICO EXTRAORDINARIO Y SIN PRECEDENTES EN COLOMBIA:

Es también importante indicar que el Programa cumplió a cabalidad con el fin, propósito, objetivos y estrategia acordados. Alcanzó y superó las metas e indicadores previstos en el convenio con el BID/FOMIN.

i) construyó un modelo de inclusión laboral para personas con discapacidad de manera participativa, ii) suministró información, formación, y oportunidades laborales para la población con discapacidad beneficiaria y sus familias, iii) fortaleció organizaciones públicas como Ministerios, SENA y Centro Públicos de Empleo, iv) potenció organizaciones no gubernamentales prestadoras de servicios de rehabilitación y educación para personas con discapacidad, v) las empresas que asesoró, y que vincularon personas con discapacidad, obtuvieron beneficios tanto en productividad, reputación, posicionamiento y clima organizacional, como económicos vía los beneficios tributarios existentes. vi) aportó para el desarrollo de la intermediación laboral inclusiva en el país, y vii) aportó efectivamente en la expedición de política pública orientada a reducir barreras y facilitar la inclusión laboral de personas con discapacidad, contribuyendo así a su desarrollo económico y social.

Por:
Carlos Alfonso Novoa Molina
Especialista Senior BID/FOMIN
Banco Interamericano de Desarrollo

Por primera vez en la historia de la discapacidad en Colombia, fue posible que "Pacto de Productividad" reuniera y pusiera a trabajar en una red activa y efectiva (a través de mesas de trabajo nacional y regionales) a los actores públicos y privados más relevantes con el objetivo de apoyar la vinculación laboral de personas con discapacidad: Presidencia de la República (Agencia Presidencial para la Cooperación Internacional APC), Ministerio del Trabajo, Servicio Nacional de Aprendizaje SENA, Fundación Saldarriaga Concha, Fundación Corona, Cajas de Compensación Familiar (Cafam, Comfenalco - Antioquia, Comfandi y Comfamiliar - Risaralda), Gremios empresariales (ANDI, ACOPI y FENALCO), Confederación de Cámaras de Comercio CONFECAMARAS, Red Pacto Global Colombia, Instituciones prestadoras de servicios de rehabilitación y educación, empresas privadas y movimientos asociativos de personas con discapacidad.

El Programa ha sido tomado como modelo y referente nacional e internacional en materia de empleo para personas con discapacidad y/o para otro tipo de población vulnerable (jóvenes, mujeres cabeza de hogar, personas en situación de pobreza, desplazados, etc.). Adicionalmente, ha sido objeto de múltiples visitas por parte de organismos que se encuentran interesados en su réplica dentro y fuera del país.

Durante el 2014, el Ministerio de Salud y Protección Social y la "Estrategia Colombia Inclusiva" seleccionaron a Pacto de Productividad como la experiencia ganadora en la categoría de buenas prácticas de cobertura nacional.

Así mismo, el Programa ha obtenido otros reconocimientos nacionales e internacionales, tales como:

- Galardón Sociedad para Todos al Desarrollo Inclusivo. Reconocimiento con carácter prospectivo (2010).
- Reconocimiento como buena práctica en la estrategia "Colombia Inclusiva" del Ministerio de Salud y Protección Social (2012).
- Reconocimiento como buena práctica para el III Congreso Pacto Global "Liderazgo en la Construcción de Desarrollo Sostenible" (2013).
- Primer puesto en el Encuentro nacional de experiencias exitosas en generación de empleo y empresas, otorgado por el Ministerio de Trabajo a través de la Subdirección de Subsidio Familiar (2013).
- Invitados a la consulta regional sobre discapacidad y desarrollo en Sao Paulo-Brasil (2013).
- Invitados a la reunión de especialistas para definir prioridades estratégicas de la agenda regional sobre la situación de las personas con discapacidad en Santiago de Chile (2013).
- Seleccionado como buena práctica para el IV Congreso Pacto Global "Arquitectos de un Mundo Mejor" (2014), atendiendo criterios de contribución, impacto, replicabilidad, innovación y alianzas transformadoras para el país.
- Seleccionado como la experiencia ganadora en la categoría de buenas prácticas de cobertura nacional en la "Estrategia Colombia Inclusiva" del Ministerio de Salud y Protección Social (2014).

El Programa produjo resultados adicionales y mejores que los esperados. No se conformó con hacer las tareas que se le había encomendado originalmente. De una manera esforzada, persistente, competente y comprometida, los organismos socios y el equipo de ejecución mejoraron el diseño original, dentro del propósito de cumplir más efectivamente sus objetivos en busca de ampliar y fortalecer las oportunidades de inclusión laboral de las personas con discapacidad.

Contundentemente, "el Programa produjo impactos en la calidad de vida (emocional y material) de decenas de personas con discapacidad y sus familias", así como en la productividad de las empresas que vincularon personas con discapacidad.

Por el éxito alcanzado, el FOMIN financiará una operación para transferir el conocimiento y productos de Pacto de Productividad hacia la Unidad Administrativa Especial del Servicio Público de Empleo y a 131 de sus prestadores de servicios, lo que sin lugar a dudas generará un mayor impacto del Programa en el territorio nacional.

PARA LA FUNDACIÓN CORONA HA SIDO UNA GRAN OPORTUNIDAD Y UN GRAN ORGULLO EL HABER PARTICIPADO EN EL PROYECTO PACTO DE PRODUCTIVIDAD.

En particular, queremos resaltar tres puntos que consideramos son las principales lecciones aprendidas:

En primer lugar la importante alianza de organizaciones que se consolidó alrededor de su ejecución, organizaciones de la sociedad civil, organismos multilaterales, el sector privado y el gobierno, quienes ayudaron a la construcción de políticas pertinentes y que se puedan implementar de forma eficiente.

En segundo término, el esquema de trabajo desarrollado por el Programa Pacto de Productividad fue muy efectivo, en especial porque decidió partir, a nuestro juicio de manera novedosa, desde un análisis detallado de las necesidades latentes en toda la ruta de empleabilidad, lo cual a su vez permitió la construcción de un modelo que ayudó a canalizar esfuerzos y cerrar las brechas. En este mismo sentido, el Programa enfocó sus esfuerzos en fortalecer las capacidades institucionales de los actores involucrados en los diferentes ámbitos de la cadena, lo que permite que los resultados sean verdaderamente sostenibles. Ciudades como Cali, Medellín, Pereira y Bogotá cuentan hoy con Fundaciones, Programas de formación para el trabajo, Centros de empleo y

Por:
Ángela Escallón Emiliani
Directora Ejecutiva
Fundación Corona

Empresas con mucha más capacidad para atender de manera efectiva a personas con discapacidad.

Un tercer punto es que el Programa ha construido aprendizajes continuos durante estos primeros cinco años, lo cual ayudó a estructurar y fortalecer el modelo de inclusión laboral. A partir del modelo, trabajó y documento componentes de gran relevancia para la empleabilidad, cómo lo son:

- Entender las necesidades del sector productivo
- Reconocer y fortalecer el rol de la intermediación laboral
- Realizar programas de formación pertinentes que desarrollan las competencias requeridas por el mercado laboral
- Trabajar en la orientación socio ocupacional o proyecto de vida de los beneficiarios

El liderazgo que ha jugado el Programa en el campo de la inclusión laboral de personas con discapacidad, por una continua medición, monitoreo y evaluación de sus actividades, productos y resultados, así como una rendición de cuentas a los diferentes actores, facilitando la comunicación y alineación hacia los resultados, ha sido ya reconocido en distintos escenarios dentro y fuera del país.

Esto nos reafirma que continuaremos apoyando a Pacto de Productividad para replicar esta iniciativa en diferentes partes del país y expandir el alcance del modelo de empleabilidad para atender otros tipos de poblaciones vulnerables, siempre a través del fortalecimiento de actores locales públicos y privados.

En la FC conocemos la importancia de trabajar en la educación orientada al trabajo así como en todos los componentes necesarios para generar empleabilidad, ya que creemos que la educación es la principal herramienta para la movilidad social. El tránsito efectivo de la población con discapacidad en la educación orientada al trabajo, puede ser sin duda la llave para la autonomía e inclusión de la población. Lo anterior nos demanda sin embargo de un esfuerzo común por ajustar los procesos relacionados con la formación, intermediación y empleo de la población.

Este es nuestro gran pacto.

LA FUNDACIÓN SALDARRIAGA CONCHA TIENE UN SUEÑO: CONSTRUIR UNA SOCIEDAD PARA TODOS.

Una sociedad en la que cada ser humano, en particular las personas con discapacidad y las personas mayores, puedan construir y trabajar por su proyecto de vida, desde sus capacidades e intereses.

Por
Soraya Montoya
Directora Ejecutiva
Fundación Saldarriaga Concha

Tal y como lo dice la Convención de Naciones Unidas sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad ratificada por Colombia en 2011, sabemos que la participación plena de las personas con discapacidad depende de la eliminación de barreras actitudinales y del entorno, de tal manera que puedan participar en igualdad de condiciones con las demás.

En ese sentido entendemos el trabajo, la generación de ingresos y la ocupación productiva del tiempo de las personas con discapacidad como procesos significantes, que les permiten ser y sentirse útiles, desarrollar de manera autónoma su proyecto de vida, y aportar a la satisfacción de sus necesidades y las de su familia, al igual que todas las personas.

Estamos convencidos que las personas con discapacidad tienen mucho que aportar a la sociedad colombiana y los acompañamos para que esos aportes contribuyan a transformar de manera positiva la realidad del país.

Por lo anterior apoyamos de manera decidida el Programa Pacto de Productividad pues trabaja por la inclusión laboral efectiva de las personas con discapacidad. El programa es sin duda un gran ejemplo de articulación institucional, ya que ha logrado involucrar actores nacionales e internacionales, tanto privados, públicos y del tercer sector, y hacerlos partícipes de un esfuerzo común.

Algunos de los logros y avances del programa que destacamos son:

- La sensibilización a los empresarios y al sector productivo en general sobre el importante rol que desempeñan en la inclusión de las personas con discapacidad.
- La contribución a superar la idea errada que las personas con discapacidad no son productivas y que darles trabajo es poco más que una obra de caridad.
- La incorporación del modelo de inclusión laboral para las personas con discapacidad por parte del Ministerio de Trabajo y del SENA en los Centro Públicos de Empleo a nivel nacional.

Sin embargo, aún son muchos los retos y las barreras que debemos sobrepasar.

El primero de ellos es lograr disminuir drásticamente las tasas de desempleo de las personas con discapacidad.

Así mismo, siguen siendo millones de personas que aún no pueden acceder ni a los programas de educación formal ni a los de formación para el trabajo.

Por ello, seguiremos apoyando la nueva etapa del programa que a partir de ahora tendrá como objetivo lograr que el modelo desarrollado llegue a todas las regiones del país, a través de la transferencia de conocimientos al servicio público de empleo. Esto a su vez debe estar complementado por el compromiso de los actores públicos y privados del orden regional para que la inclusión laboral de las personas con discapacidad tenga el efecto y el impacto que todos queremos.

Sabemos que queda mucho camino por recorrer pero también tenemos claro que Pacto de Productividad es una clara apuesta que ha contribuido en la construcción una sociedad más justa.

PRINCIPALES HALLAZGOS DE LA EVALUACIÓN DEL PROGRAMA PACTO DE PRODUCTIVIDAD

El Programa alcanzó y superó sus objetivos de desarrollo. El Programa cumplió cabalmente con sus objetivos de desarrollo al generar efectivamente oportunidades de empleo para las personas con discapacidad a través de un esfuerzo que significó en muchos casos dotarlas previamente de las competencias personales y profesionales necesarias mediante procesos de formación para el trabajo, preparar las empresas para contar con personas con discapacidad entre sus colaboradores, y generar en unas y otras los cambios que propicien una inclusión laboral viable para las dos partes.

Por
Luis Alejandro Bernal
Especialista Internacional en Evaluación de Proyectos de Desarrollo

El Programa generó "El Modelo Pacto" un modelo de inclusión laboral sin precedentes en el país. Pacto de Productividad cumplió con su propósito de generar un "Modelo de Inclusión Laboral" acorde con la realidad colombiana pero inspirado en tendencias de pensamiento contemporáneas y universales de reconocimiento del potencial socioeconómico de las personas con discapacidad. Un modelo bajo el enfoque de derechos de las personas con discapacidad, acorde con la dinámica de los mercados de trabajo y con las empresas como protagonista fundamental de la inclusión laboral. De igual manera, en el camino de cumplir su finalidad y propósito, el Programa siguió, como se esperaba, la estrategia de articulación de los actores para crear procesos que perduren más allá de la terminación del Convenio entre el BID y la Fundación Corona.

El Programa produjo resultados adicionales y mejores que los esperados. El Programa no se conformó con hacer las tareas que le habían originalmente encomendado. De manera esforzada, persistente, competente y comprometida, el equipo a cargo fue mejorando el diseño original del Programa dentro del propósito de cumplir más efectivamente el objetivo de ampliar y fortalecer las oportunidades de inclusión laboral de las personas con discapacidad. Algunos ejemplos de esos resultados adicionales son los siguientes:

- Adopción de los principios de la Convención Internacional de los Derechos de las Personas con Discapacidad
- Segunda y tercera etapa del proceso de fortalecimiento técnico con las Instituciones.
- Diseño de dos cursos de formación complementaria, modalidad virtual para el Sena, los cuales pueden ser replicados a nivel nacional.
- Asesoría al ajuste a los talleres de orientación ocupacional que son ofrecidos por las Agencias Públicas de Empleo del SENA.
- Análisis de las pruebas psicotécnicas más utilizadas por el sector empresarial y propuestas de ajustes y ejecución de las mismas en las empresas.
- Diseño y puesta en funcionamiento de un aula virtual de formación para funcionarios de instituciones de inclusión laboral.
- Transferencia de conocimiento a los Centros Públicos de Empleo del Ministerio del Trabajo, del SENA, de las Alcaldías y de las Cajas de Compensación Familiar, en las cuatro ciudades de influencia del Programa, incluyendo 167 funcionarios capacitados.
- Asesoría al SENA en la construcción de su política institucional en discapacidad.
- Asistencia técnica a la Unidad Administrativa Especial del Servicio Público de Empleo del Ministerio del Trabajo.
- Consultoría sobre análisis de la normatividad y propuestas de ajustes.
- Incidencia en legislación y política pública nacional y local.
- Asesoría a diferentes Ministerios y otros organismos.
- Conformación de mesas de trabajo en cada ciudad especializadas en cada tipo de discapacidad.
- Consultoría de alineación de socios, lo que incluyó un plan de acción con gestiones y actividades adicionales

El Programa Produjo Impacto en la calidad de vida emocional y material de decenas de personas con discapacidad y sus familias y en la economía de un grupo de empresas; derribó paradigmas; generó competencias personales, profesionales e institucionales; creo sinergias; construyó, como parte de un proceso deliberadamente participativo, un Modelo de Inclusión Laboral para personas con discapacidad que se está convirtiendo en referencia de política para el tratamiento de otras poblaciones vulnerables. El Programa deja una huella significativa en el sistema de formación profesional para la inclusión laboral, con productos propios del mismo y con los que ayudó a configurar en otras entidades, muy especialmente en el SENA. Pacto de Productividad deja su marca también en la intermediación para el trabajo al asesorar y capacitar a los Centros Públicos de Empleo y, por último, pero en lugar de primera importancia, Pacto de Productividad ha incidido sustancialmente en la generación de unas políticas públicas favorables a la inclusión laboral de las personas con discapacidad.

En Colombia persisten muchas barreras a la inclusión laboral de personas con discapacidad. La experiencia del Programa demuestra cómo en Colombia aún existen muchas barreras para la inclusión laboral de las personas con discapacidad. Algunas barreras las enfrentan las personas por ser pobres, tener muy baja educación, sufrir exclusión por sus propias familias y allegados, entre muchas otras; barreras desde el lado de las empresas que no saben cómo hacer inclusión laboral, la practican de manera equivocada, o por razones inapropiadas; barreras desde las propias entidades de rehabilitación, muchas de las cuales aún viven paradigmas arcaicos de proteccionismo, aislamiento y paternalismo hacia las personas con discapacidad. Existen además barreras relacionadas con la comunicación, la educación básica y la formación para el trabajo que obstaculizan la ampliación de oportunidades de inclusión y existen barreras en el terreno de las instituciones y las políticas públicas.

El Programa es sostenible y replicable. Tras cinco años de trabajar intensamente en el mejoramiento de paradigmas, conceptos, organizaciones y prácticas para hacerlos cada vez más favorables a la inclusión laboral de personas con discapacidad, el Programa, o el mecanismo que le suceda, queda dotado de recursos de investigación, información, capacitación, asesoría, asistencia técnica, e incidencia y con un marco de políticas públicas relativamente más apropiado. El Programa tocó la vida de apenas algunas centenas de personas y empresas entre los millones de unas y otras que podrían serán ser protagonistas y escenario propicio de inclusión laboral de personas con discapacidad. En otras palabras, la necesidad existe, pero asegurar la sostenibilidad financiera de las tareas necesarias para seguir trabajando en favor de la inclusión laboral de las personas con discapacidad requiere de un gran esfuerzo de creación de oportunidades a partir del futuro inmediato. Adicionalmente, en su fase final, el Programa ofreció más que suficiente evidencia de que es replicable a otros tipos de instituciones, poblaciones y ciudades no previstos en su diseño original.

El Programa ha obtenido reconocimientos nacionales e internacionales. Además de haber sido invitado como ponente en numerosos eventos nacionales e internacionales, el Programa obtuvo varias distinciones tales como el Galardón Sociedad para Todos al Desarrollo Inclusivo 2010; buena práctica en "Colombia Inclusiva" del Ministerio de Salud y Protección Social. 2012; buena práctica en el III Congreso Pacto Global "Liderazgo en la Construcción de Desarrollo Sostenible". 2013; primer puesto en el Encuentro Nacional de Experiencias Exitosas en Generación de Empleo y Empresas. Ministerio de Trabajo-Subdirección de Subsidio Familiar. 2013; buena práctica para el IV Congreso Pacto Global "Arquitectos de un Mundo Mejor". 2014 y ganador categoría cobertura nacional, en Colombia Inclusiva 2014 "Una Puerta hacia la inclusión".

Los factores de éxito pasados favorecen buenas posibilidades futuras. La capacidad gerencial, administrativa, técnica y operativa que demostró el Programa ofrece un conjunto de lecciones de la mayor utilidad hacia el futuro. Entre los principales se tiene:

- Gestión de proyecto orientada a resultados, más allá de la interpretación exegética de un Marco Lógico o un reglamento operativo.
- Proyecto pensado con énfasis en promoción, formación y divulgación, pero ejecutado con énfasis en la asesoría, la asistencia técnica y el acompañamiento.
- Generación de economías de escala y frugalidad en el gasto.
- Generación y uso de información abundante y apropiada para toma de decisiones.
- Énfasis en la continua generación de conocimiento técnico.
- Enfoque basado en la Convención de los Derechos de las Personas con Discapacidad de la ONU, en el Enfoque Social y en la generación del Modelo.
- Inmersión en el SENA regional y nacional, persistencia, cabildeo, capacitación, asistencia técnica, incidencia en política, para buscar su

mayor compromiso con la formación para el trabajo de las personas con discapacidad.

- » Foco en la generación de capacidades institucionales, desarrollo de competencias, generación de recursos.
- » Énfasis en el trabajo en red y generación de alianzas.
- » Espacios de retroalimentación permanentes con los grupos asociativos que representan a las personas con discapacidad.

Los desafíos. Durante los pasados cinco años el Programa dedicó un gran esfuerzo a la generación de información y conocimientos, los cuales condujeron a la construcción del Modelo Pacto de Productividad. En esta nueva etapa de uno o dos años tendrá que poner mucho énfasis en el aprovechamiento de todos los recursos y capacidades propias de información, asesoría, asistencia técnica, marca, etc, para construir las estrategias de sostenibilidad financiera que le aseguren siquiera unos tres años más de actividad. En este propósito si bien el apoyo de las Fundación Corona, de la Fundación Saldarriaga Concha y de las Cajas de Compensación Familiar es indispensable, el Programa deberá adoptar una mentalidad un poco más "comercial", si se quiere, de manera que identifique un "mercado objetivo" principal, unas "líneas de producto/servicio prioritarias" y unas "estrategias de precio" que, entre otras cosas, le permita asegurar la permanencia de ese cohesionado equipo de trabajo que hasta ahora ha caracterizado al Programa.

Desde el punto de vista de su misión como Programa, todavía Pacto de Productividad tiene un buen número de retos por afrontar como: i) La modificación definitiva del entorno legal y jurisprudencial; ii) la consolidación del Modelo y su apropiación, iii) el Fortalecer la sinergia de todos los actores que contempla el Modelo Pacto de Productividad de Inclusión Laboral para personas con discapacidad, iv) la transferencia de conocimiento a las diferentes instancias municipales y departamentales relacionadas con la inclusión laboral, con el fin de lograr la apropiación del Modelo, v) La consolidación su liderazgo y el fortalecimiento de estrategias tales como las mesas de trabajo por tipo de discapacidad.

EL EQUIPO DE TRABAJO DEL PROGRAMA PACTO DE PRODUCTIVIDAD ENTREGA AL PAÍS LOS RESULTADOS DE LA GESTIÓN QUE LE FUE ENCOMENDADA DESDE EL AÑO 2010:

Generar en las ciudades de Bogotá, Medellín, Cali y Pereira una movilización de todos los actores relacionados con la inclusión laboral de las personas con discapacidad para hacer posibles nuevas y efectivas formas de garantizar el Derecho al trabajo.

Liderar, bajo los actuales referentes conceptuales y teniendo en cuenta las buenas prácticas y lecciones aprendidas en el Programa, la construcción del Modelo de inclusión laboral para personas con discapacidad, con atributos de sostenibilidad y réplica, que permitan al país contar con una ruta clara para avanzar en esta temática.

Por
Alejandra Consuelo León Rodríguez
Directora Programa Pacto de Productividad

En esta publicación se encuentra información valiosa para diversos análisis que facilitarán la toma de decisiones en materia de inclusión laboral de personas con discapacidad.

Por supuesto, detrás de cada cifra hay toda una historia, una gestión y una meta, y esta no es más, que contribuir al cambio de los imaginarios sociales principalmente de los funcionarios públicos, de los profesionales, de los empresarios y de la comunidad en general; lo que se materializa en oportunidades de formación para el trabajo e inclusión laboral, con el consecuente mejoramiento en la calidad de vida de las personas con discapacidad y sus familias.

Pacto de Productividad logró por primera vez en el país, que las diferentes entidades e instancias relacionadas con el empleo de las personas con discapacidad trabajaran juntas en la construcción local y nacional del Modelo que se fue estructurando con la gestión del Programa.

Así mismo, contribuyó a la formación de los profesionales de las Regionales del SENA y de las instituciones prestadoras de servicios complementarios. El objetivo de estos procesos de cualificación fue que estos actores del Modelo, complementarán sus saberes y trabajaran de manera armónica.

La gestión se complementó con servicios de asesoría al sector empresarial, logrando que un importante número de empresarios, dejará atrás paradigmas en relación a la inclusión laboral de trabajadores con discapacidad, y logrando que hoy tengamos empresarios que puedan asegurarle al país, "que la inclusión laboral SI es posible", y que además de la productividad, el posicionamiento, los incentivos tributarios, y la mejora en el clima laboral, las personas con discapacidad impactan positivamente la economía de nuestro país.

Las anteriores empresas seguirán contando con el acompañamiento de más de veinte instituciones prestadoras de servicios complementarios, que lograron culminar todo el proceso de fortalecimiento institucional que el Programa ofreció por cuatro años a las Instituciones interesadas en estas ciudades.

Igualmente, y gracias a transferencia de conocimiento por parte del Programa, once centros de empleo están en capacidad de ofrecer sus servicios tanto a las personas con discapacidad como a las empresas interesadas.

De esta manera queda en cada ciudad, capacidad instalada y cimientos firmes del deber ser de la inclusión laboral.

Por su parte a nivel nacional, el Programa Pacto de Productividad hizo aportes significativos a la normatividad en materia de empleo de las personas con discapacidad, consultando siempre a las Federaciones de personas con discapacidad del país.

Participó en la construcción de la Política Pública Nacional en discapacidad e inclusión social del Consejo Nacional de Política Económica y Social del Departamento Nacional de Planeación. CONPES No. 166 de diciembre de 2013.

Asesoró al SENA en la construcción de la Política institucional en discapacidad a la luz de la Convención de los Derechos de las Personas con discapacidad; esto implicará que los procesos, procedimientos y prácticas cotidianas de la entidad, vayan incorporando de manera paulatina y escalonada, los ajustes acordes a las características y necesidades de estas poblaciones. Lo anterior, además de aportar a la sostenibilidad de las acciones desarrolladas por el Programa en las cuatro ciudades intervenidas, tiene un impacto en todas las Regionales del SENA del país.

Finalmente y con el fin cualificar a la entidad responsable de la intermediación laboral en el país, el Programa Pacto de Productividad asesoró a la Unidad Administrativa de Centros Públicos de Empleo del Ministerio del Trabajo, con el fin que esta instancia incluya en los lineamientos técnicos del funcionamiento de la red de prestadores de servicios autorizados, los diferentes aspectos relacionados con la atención, en igualdad de condiciones, de las personas con discapacidad. A partir del año 2015 se iniciará el proceso de transferencia de conocimiento para los funcionarios a nivel nacional.

Es así como el Ministerio del Trabajo y la Unidad Administrativa Especial del Servicio Público de Empleo, se apropiarán del Modelo de inclusión laboral construido de manera participativa por el Programa Pacto de Productividad, con el fin de iniciar su implementación en todo el territorio colombiano.

El Modelo de inclusión laboral para personas con discapacidad está basado en la Convención de Naciones Unidas y lo componen elementos claves a nivel conceptual, normativo e institucional. A su vez, este Modelo establece los pilares para un estándar en la prestación de los servicios de inclusión laboral y brinda orientación sobre el rol y la importancia de la articulación de los actores involucrados.

Los actores principales en este Modelo son las Personas con discapacidad y las Empresas; intervienen también los ministerios, los gobiernos locales, las entidades de formación para el trabajo, las instituciones prestadoras de servicios, los centros de empleo, los movimientos asociativos, entre otros.

Bajo este Modelo, hemos sido testigos de los buenos resultados de los procesos de inclusión, los cuales se miden principalmente, en la permanencia y mejoramiento de la calidad de vida de las personas con discapacidad. Este Modelo está validado y se convierte un acelerador de aprendizajes para otros territorios.

El reto que tiene el país es enorme, y principalmente se requerirá que:

- El gobierno nacional ajuste la normatividad en inclusión laboral, a la luz de la Convención de los Derechos de las personas con discapacidad.
- Los empresarios conozcan realmente a un grupo poblacional tradicionalmente discriminado, e implementen los apoyos necesarios en sus procesos de gestión humana, derribando paradigmas y prácticas no incluyentes.
- Los funcionarios de entidades públicas y privadas, relacionados con los procesos de formación para el trabajo y de intermediación laboral, ajusten la ruta de servicios para que esta promueva igualmente la inclusión laboral de las personas con discapacidad.
- Las federaciones / movimientos asociativos de personas con discapacidad desarrollen estrategias de formación de sus asociaciones locales para que conozcan su rol como voceros y como nodos de información sobre la red de servicios con que cuentan en cada ciudad.
- Las personas con discapacidad se formen para el trabajo, y conozcan la dinámica del mercado laboral de su ciudad.

Este es el inicio de una nueva etapa para el país, los cimientos ya están puestos, depende de todos nosotros sacar el mejor provecho de este aporte que han hecho los Socios y Aliados del Programa Pacto de Productividad.

Para finalizar, en nombre del equipo de trabajo del Programa Pacto de Productividad, quiero agradecer a cada uno de los miembros de los Comités de Apoyo Local que nos acompañaron durante estos años, a las Empresas vinculadas a los procesos de asesoría, a las Instituciones beneficiadas con el proceso de fortalecimiento institucional y a los funcionarios del SENA; son ellos testigos de las promesas cumplidas por el Programa, cuando dijimos que nuestro compromiso era respetar y reconocer los avances que cada uno de ellos había hecho en pro de la inclusión laboral de las personas con discapacidad en sus ciudades, así como contribuir a su cualificación como actores relevantes en el Modelo de inclusión laboral.

Es asombroso y gratificante haber contado en cada ciudad con tan nutrida participación de representantes de entidades de gobierno, asociaciones de personas con discapacidad, gremios empresariales, instituciones prestadoras de servicios, academia, y tantas otras personas que le apostaron a hacer de manera diferente un Programa como este.

Son ustedes los artífices de este Modelo y queda en manos de todos, el que les demos continuidad a las estrategias y rutas establecidas. Sus ciudades serán el referente para aquellas regiones que logren implementar réplicas del Modelo de inclusión laboral.

Pacto de Productividad los seguirá acompañando en los próximos años con el objetivo de fortalecer las sinergias de los diferentes actores que intervienen en este proceso.

Así mismo, el trabajo de transferencia de conocimiento será a todo nivel. ¡La tarea apenas inicia!

Adicionalmente quiero agradecer de manera especial, a cada uno de nuestros consultores por todos sus aportes, que además de ser de altísima calidad técnica, se caracterizaron por estar acompañados de un profundo involucra-

miento y compromiso con el propósito del Programa.

A ustedes nuestro reconocimiento:

CONSULTORÍAS

Unidad administrativa:

José Yesid Plazas Higuera

Yara Aillen Roa Aguilera

Coordinadoras locales:

Sandra Patricia Álvarez Franco

Lina Andrea Muñetón Builes

Elsy Rodríguez García

Mónica Ríos Marín

María Angélica Vásquez Dussan

Asesoría a empresas y procesos de formación:

Jineth Andrea Soto Parra

Olga Lucía Cortes Páez

Beatriz Lee Gómez

María Zoraida Santacruz Benavides

Gloria Constanza López Mazuera

Flor Esperanza Rodríguez Ferro

Patricia Téllez

Maria del Pilar Duque

Identificación de barreras para la inclusión laboral:

Flor Esperanza Rodríguez Ferro

Estrategia de comunicación y documentación de buenas prácticas:

Henry Hernández

Sandra Sastoque

Arles Pedraza

Dean Lermen González

Alejandro Gomez

Germán Cárdenas González

Capacitación para personal de empresas:

Sandra Patricia Álvarez Franco

Pedro Javier Jaramillo Cruz

Lyda Solange Prieto Soriano

Fortalecimiento técnico a instituciones:

Equipo Central

Sandra Jimena Rodriguez

Claudia Abigail Hernández Peña

Paulina Ramírez de Avella

Ramón Alberto Morales Crane

German Barragán Agudelo

Angela Posse Velásquez

Equipo Local

Mariana Villegas Cortes

María Angélica Vásquez

Giovanni Redondo

Juan Carlos Amezquita Salazar

María Lucía Rodríguez Velásquez

Alineación de Socios:

Alfredo Alvis Ulloque

Análisis de las barreras normatividad y propuesta de ajustes:

Andrea Liliana Parra Fonseca

Julio César Martínez Castaño

Dean Lermen González

Diseño de cursos virtuales para formación de instructores y personal administrativo SENA:

Adriana Lizeth Buitrago

Claudia Abigail Hernández

Paulina Ramírez de Avella

José Mario Álzate Camacho

Ajuste a pruebas psicotécnicas:

Sandra Patricia Álvarez Franco

Dean Lermen Gonzaléz

Jorge Luis Garzón Gonzalez

Héctor Andrés Mafla Trujillo

Andrés Escobar García

Lyda Solange Prieto Soriano

Arislehidy Prieto Soriano

Diseño e implementación del sistema de información:

Gonzalo Jiménez

Adriana Espitia Avella

Implementación del Aula virtual:

Giovanni Redondo Vanegas

Coordinación técnica y diseño del Modelo de inclusión laboral:

Germán Barragán Agudelo

Gestión del Modelo. Plan de sostenibilidad y réplica:

Giovanni Redondo Vanegas

Lina Andrea Muñetón Builes

Evaluación intermedia y evaluación final:

Luis Alejandro Bernal

2

Documento **de Gestión**

NACIONAL — Pág 32 — Pág 77

BOGOTÁ — Pág 78 — Pág 95

MEDELLÍN — Pág 96 — Pág 115

CALI — Pág 116 — Pág 133

PEREIRA — Pág 134 — Pág 151

MI PLAN PARA EL FUTUTO ES APRENDER A TENER UN TRABAJO, PARA QUE EL DÍA DE MAÑANA CUANDO NO TENGA A MI FAMILIA Y ESTÉ SOLO, SEPA CÓMO DEFENDERME EN EL MUNDO.
MI EMPLEO ES UNA HERRAMIENTA PARA EL FUTURO

Jhair Scheneider Muñoz Correa

Empleado con discapacidad cognitiva Almacenes Éxito

PERSONAS

PARA PACTO DE PRODUCTIVIDAD HA SIDO IMPORTANTE AVANZAR EN LA CUALIFICACIÓN DE LAS COMPETENCIAS LABORALES DE PERSONAS CON DISCAPACIDADES FÍSICAS, AUDITIVAS, VISUALES, COGNITIVAS Y CON SORDOCEGUERA, QUE HAN TERMINADO SU PROCESO DE REHABILITACIÓN Y/O QUE TIENEN CLARO SU INTERÉS DE AVANZAR EN UN PROYECTO DE VIDA EN DONDE PUEDAN DISFRUTAR DE SU DERECHO AL TRABAJO. MÁS DE MIL SETECIENTAS PERSONAS HAN SIDO BENEFICIADAS POR LA GESTIÓN QUE HA ADELANTADO EL PROGRAMA ENTRE LOS AÑOS 2009 Y 2014, YA SEA FORMÁNDOSE EN PROGRAMAS PARA EL TRABAJO, PARTICIPANDO DE PROCESOS DE SELECCIÓN O LOGRANDO SER VINCULADAS A LAS EMPRESAS.

En cada caso, la mayoría de personas beneficiarias se han mostrado dispuestas a asumir las exigencias actuales del mundo laboral. Buena parte de ellas inician su proceso de inclusión a través de los talleres de orientación ocupacional que se desarrollan en articulación con el SENA; estos espacios (que han sido previamente ajustados con la orientación del Programa Pacto de Productividad, de manera que sean accesibles) les han brindado herramientas para que definan si deben avanzar hacia un proceso de capacitación o directamente hacia la búsqueda de empleo.

Para dar respuesta a quienes optan por la primera opción, el SENA ha aumentado el número de inscritos en programas de formación en las cuatro ciudades donde el Programa está presente. En pocos años se ha logrado la certificación de un número significativo de personas con diferentes tipos de discapacidad en programas que responden a las necesidades del mercado; para muchas de ellas, estos programas se veían en el pasado como inalcanzables debido a que no existían rutas claras que les permitieran el acceso, especialmente en los niveles técnicos y tecnológicos.

Pero no se ha tratado solo de un aumento en la cobertura; el SENA ha aprovechado el acompañamiento de Pacto de Productividad para cualificar sus servicios de formación titulada y complementaria, así como de empleo, permitiendo que las personas que se benefician de ellos interactúen de una mejor manera con instructores y otros funcionarios, capacitados previamente para hacer ajustes en sus estrategias pedagógicas, de manera que se consiga cumplir en el aula con los objetivos de aprendizaje. Se resalta de manera especial la posibilidad de formación que han tenido cientos de aprendices con limitaciones auditivas y cognitivas que históricamente habían visto lejana la posibilidad de contar con servicios de capacitación adecuados a sus necesidades.

De manera adicional, se propicia el acercamiento entre los buscadores de empleo con discapacidad y las empresas que están interesadas en darles una oportunidad. La vinculación de más de 600 personas al sector empresarial se logra especialmente gracias al acompañamiento técnico del equipo a cargo del Programa y/o de otros profesionales de las instituciones de inclusión o los centros de empleo, que han sido formados con antelación por el Pacto de Productividad y que ahora tienen más clara la necesidad de partir de un adecuado perfilamiento, así como del análisis previo de los puestos de trabajo en los que se generan vacantes. Con esta dinámica se consigue que jóvenes, adultos, hombres y mujeres con diferentes tipos de discapacidad, especialmente de los estratos socioeconómicos más bajos, sean contratados en diferentes cargos de la pirámide ocupacional, después de haber participado en procesos de selección que han tenido en cuenta los ajustes razonables sugeridos para cada caso.

Para algunas empresas, la vinculación de aprendices SENA con discapacidad se ha convertido en el primer paso de acercamiento a los procesos de inclusión. Igualmente, para buena parte de las beneficiarios, la práctica laboral se convierte también en su primera experiencia dentro del sector empresarial; a partir de ella logran enfrentarse al reto de cumplir con las exigencias que este ambiente les demanda. Muchos terminan su periodo de práctica pero quedan vinculados a las mismas empresas como colaboradores, siempre y cuando estas cuenten con una vacante y hayan podido ver que las aprendices responden con calidad a las tareas asignadas, al tiempo que se acoplan a su cultura organizacional. El resto de aprendices, una vez certificados, continúan su camino habiendo mejorado considerablemente su hoja de vida, su experiencia profesional e incluso, en algunos casos, su propia autoestima.

En cualquier tipo de vinculación, ya sea formalizada mediante un contrato a término fijo, temporal o como aprendiz, el Programa Pacto de Productividad ha estado presente realizando seguimiento a cada una de las personas contratadas; de esta manera se optimizan los procesos de inducción y la forma como avanzan los primeros meses de la contratación, mientras se minimizan los riesgos de deserción por factores psicosociales. Adicionalmente, las personas que reciben acompañamiento entienden mejor su nivel de responsabilidad para que el proceso sea realmente beneficioso. Reconocen además que contar con una oportunidad formal de empleo es siempre una ganancia para el conjunto de personas con discapacidad, puesto que convivimos en un entorno en donde siguen existiendo múltiples barreras; entienden también que las buenas prácticas pueden convertirse fácilmente en ejemplo a seguir por otros empresarios y que son necesarias para elevar los niveles de confianza de muchos de ellos, quienes por efecto de la legislación o normatividad existente en el país (respecto a vinculación y desvinculación laboral de personas con discapacidad) se sienten temerosos de aumentar los ofrecimientos de empleo a esta población.

El Programa Pacto de productividad seguirá apostándole a mejorar las condiciones laborales y por tanto la calidad de vida de miles de colombianos con discapacidad y sus familias.

PACTO DE PRODUCTIVIDAD

PROMOVIENDO LA INCLUSIÓN LABORAL

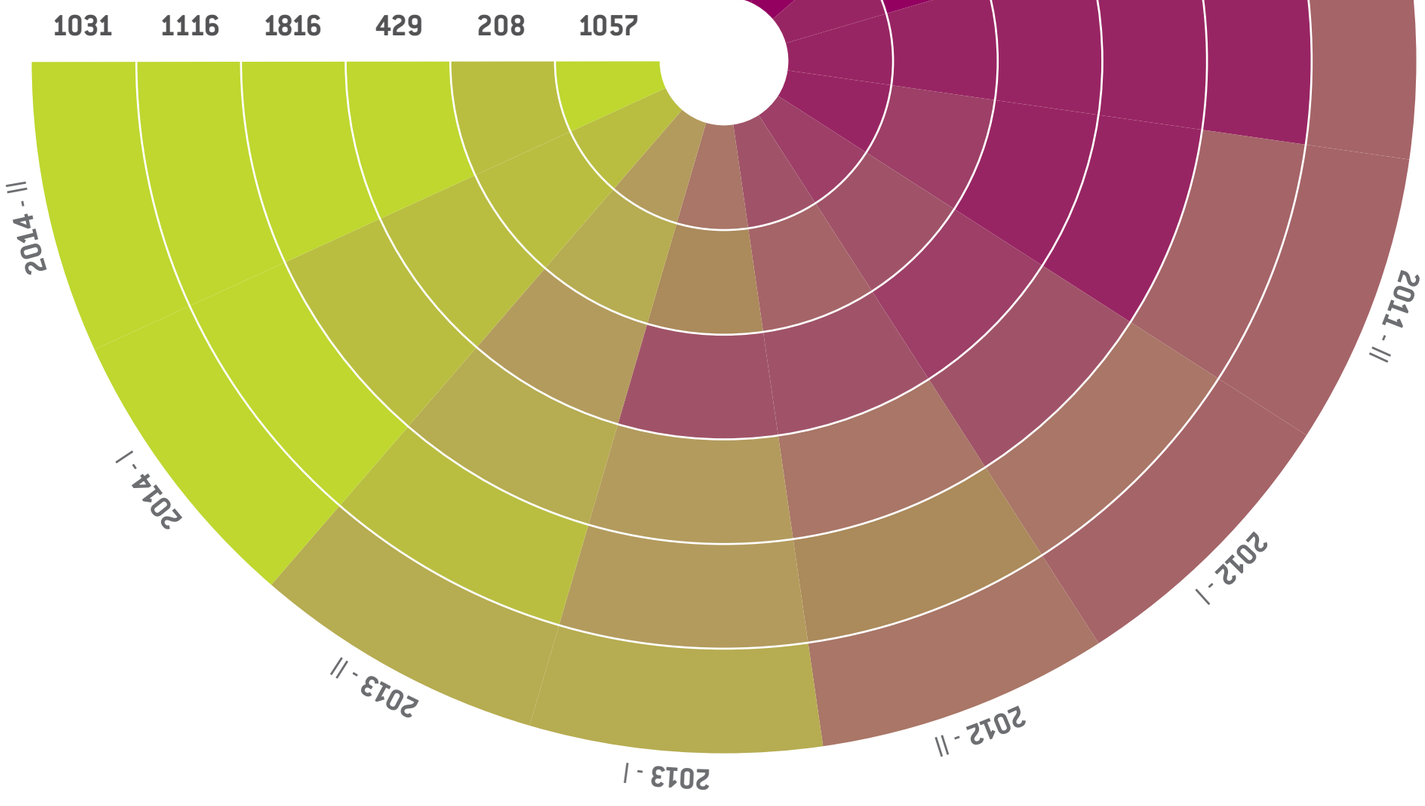
DE PERSONAS CON DISCAPACIDAD

Nacional

PERSONAS

A través de diferentes estrategias, el Programa busca propiciar la atención de los servicios de formación para el trabajo mediante la ruta de atención regular a personas con discapacidad, con procesos de inclusión efectivos.

Los talleres de orientación ocupacional que se llevan a cabo a través del SENA les permiten a los participantes definir si es necesario avanzar por el camino de la formación o si están ya preparados para ser referidos a procesos de selección. El seguimiento se convierte en un factor clave en tres momentos específicos: durante la formación, en la fase de práctica empresarial y al inicio de la vinculación laboral. Las visitas permiten definir acciones, que en muchos casos se relacionan con ajustes o apoyos que no implican grandes cargas para la empresa o para la persona beneficiada.



5.657

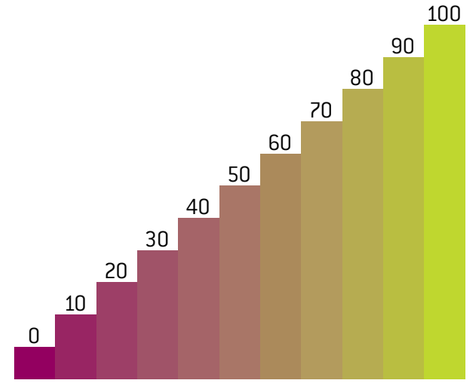
Personas beneficiadas con servicios

613

Personas vinculadas al ámbito laboral.

721

Personas que ingresaron a cursos SENA, la actividad con el mejor promedio.



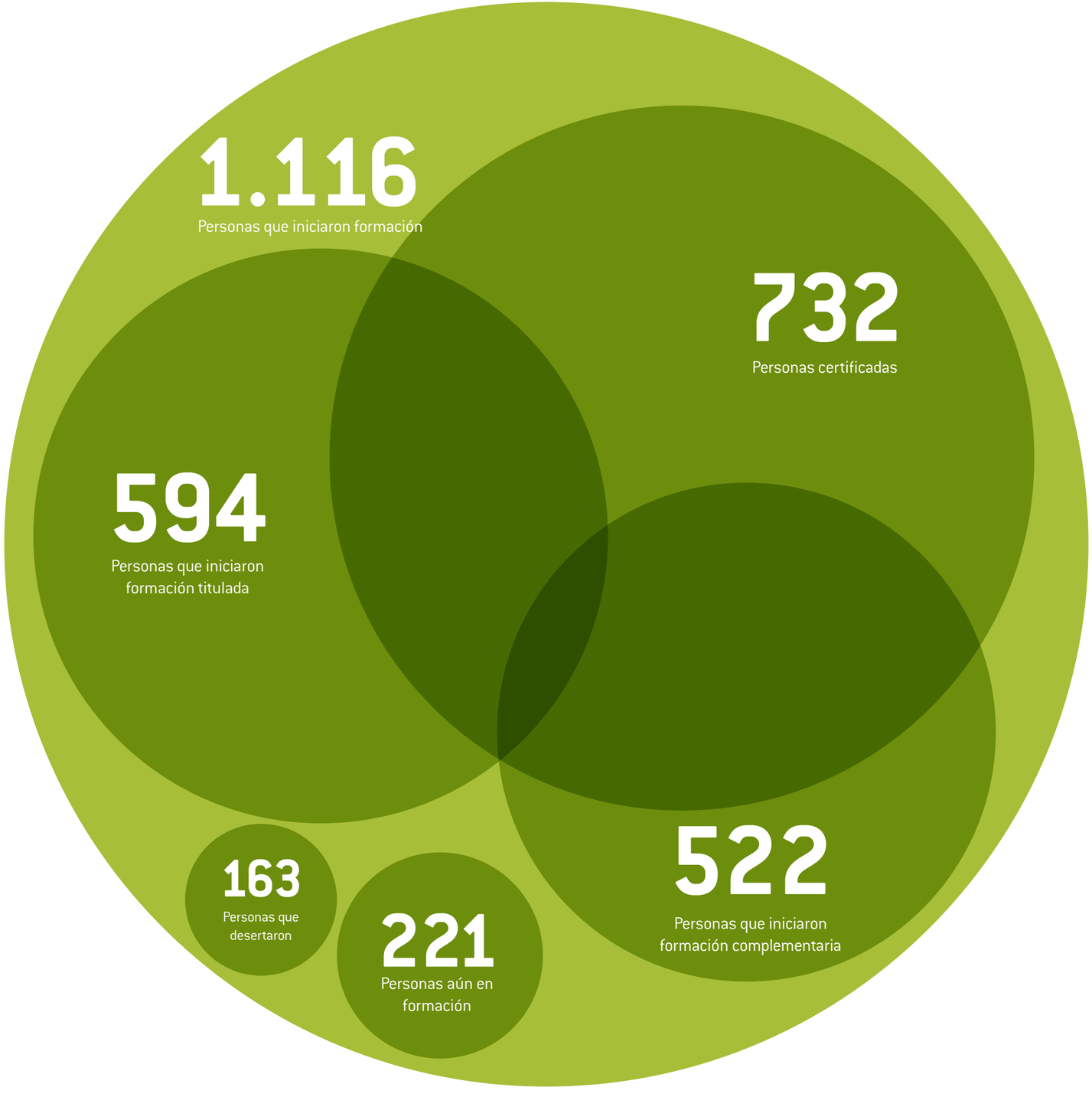
Porcentaje de ejecución de la totalidad de actividades en cada componente

Nacional

PERSONAS

Una de las premisas de Pacto de Productividad ha sido formar en mayor proporción a las personas en programas técnicos y tecnológicos que den respuesta a la dinámica del mercado laboral, buscando una vinculación más efectiva.

Por su parte, la oferta de cursos complementarios permite que las personas refuercen sus competencias en ciertas áreas relacionadas con su interés de vinculación o con su experiencia laboral previa. Esta posibilidad trasciende las formaciones tradicionalmente solicitadas por las instituciones al SENA, las cuales responden más a paradigmas sobre oficios para ciertos tipos de discapacidad o sobre oficios no calificados.



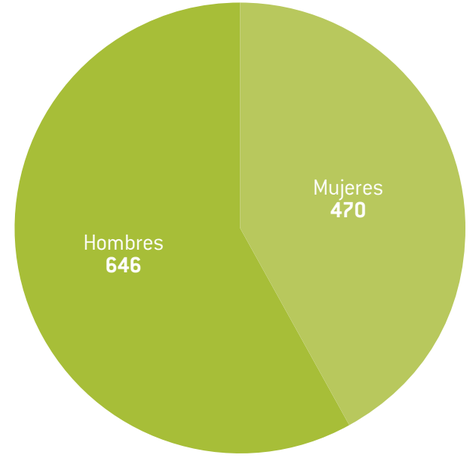
Número de personas por tipo de capacitación.

1.241

OPORTUNIDADES DE FORMACIÓN

14%

PORCENTAJE DE DESERCIÓN



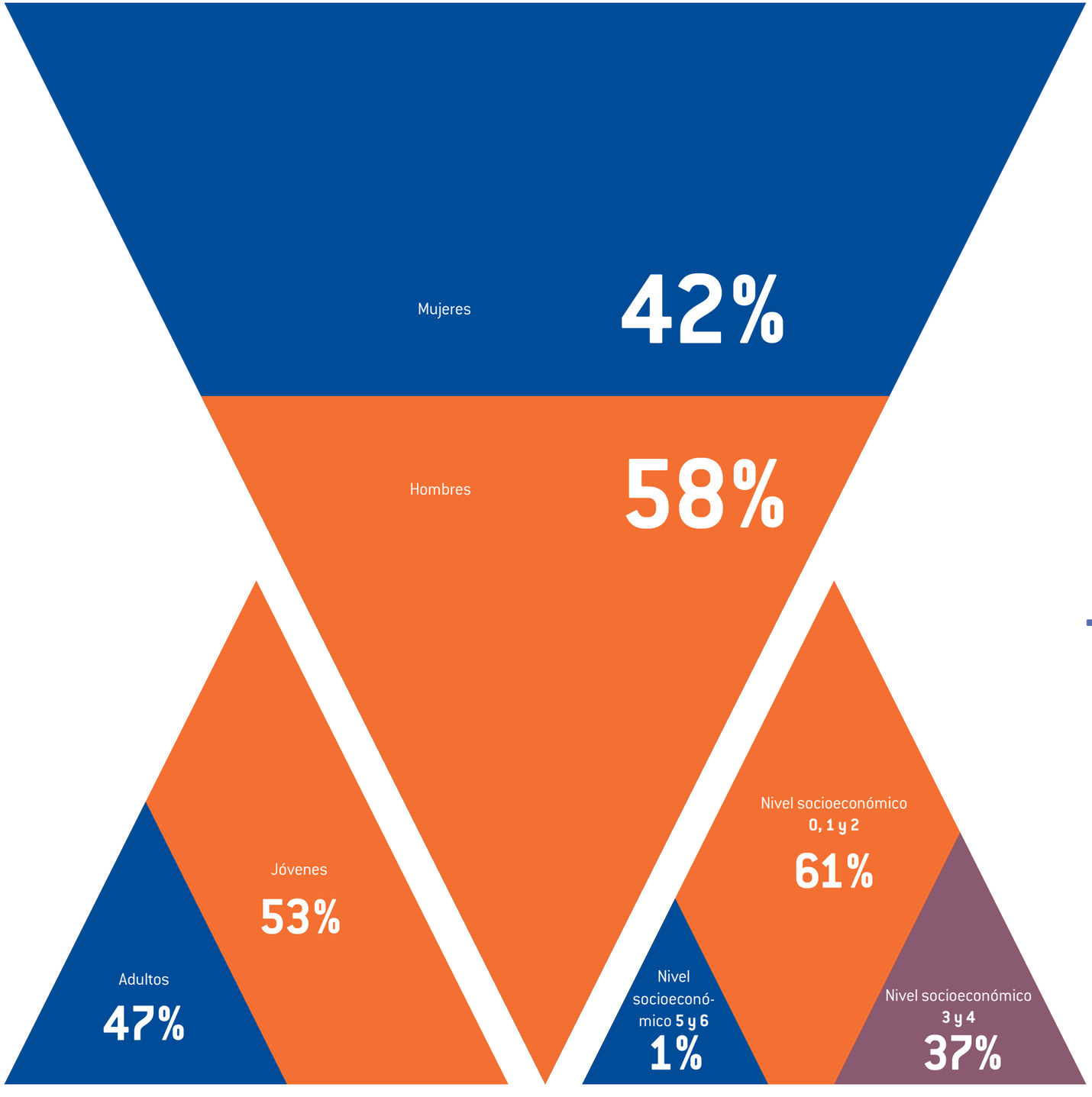
PACTO DE PRODUCTIVIDAD
PROMOVIENDO LA INCLUSIÓN LABORAL
DE PERSONAS CON DISCAPACIDAD

Nacional

PERSONAS

Dentro de la distribución por grupo etario, se destaca la mayor participación de personas con discapacidad jóvenes, lo cual está relacionado con la dinámica del mercado laboral.

Por otra parte, cabe señalar que la proporción de personas con discapacidad en la distribución por género es muy pareja. Asimismo, a la luz de los datos relacionados con el nivel socioeconómico, se puede afirmar que el Programa logra llegar a un alto porcentaje de población de los estratos más bajos, que es donde se ubica la mayor prevalencia de las personas con discapacidad.



Personas con discapacidad beneficiadas.

1.729

PERSONAS CON DISCAPACIDAD BENEFICIADAS

+ 1.100

BENEFICIARIOS INDIRECTOS
CON OPORTUNIDADES LABORALES DURANTE LOS ÚLTIMOS 3 AÑOS SEGÚN REPORTE DE INSTITUCIONES BENEFICIARIAS.

“”

LOS PROCESOS DE ACOMPAÑAMIENTO Y ASESORÍA EMPRESARIAL HAN SIDO CLAVES Y NECESARIOS, DADO NUESTRO DESCONOCIMIENTO SOBRE EL POTENCIAL DE LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD. PREPARARNOS PARA RECIBIRLOS HA SIDO GANADOR PARA EL CASO DE BANCOLOMBIA

Andrea García

Jefe de procesos especiales de *Leasing*

Bancolombia

EMPRESAS

PARA PACTO DE PRODUCTIVIDAD HA SIDO CLARA LA NECESIDAD DE CAMBIAR EL PARADIGMA DE LA SENSIBILIZACIÓN POR EL DE LA INFORMACIÓN. DESDE EL AÑO 2010 SE HA LLEGADO AL EMPRESARIO CON SU PROPIO LENGUAJE, A TRAVÉS DE EVENTOS ORGANIZADOS DE MANERA DIRECTA PERO TAMBIÉN APROVECHANDO ESPACIOS FACILITADOS POR OTROS PROGRAMAS O POR ENTIDADES ALIADAS COMO LAS CAJAS DE COMPENSACIÓN Y LOS GREMIOS EMPRESARIALES. EN CADA OPORTUNIDAD SE LOGRA BRINDAR INFORMACIÓN CONCRETA SOBRE LAS POTENCIALIDADES LABORALES DE LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD Y LOS BENEFICIOS REALES QUE TIENEN LAS EMPRESAS AL ADELANTAR EXPERIENCIAS DE INCLUSIÓN LABORAL EN COLOMBIA. ESTOS ESPACIOS HAN PERMITIDO PONER EN LA AGENDA DEL SECTOR EMPRESARIAL EL TEMA DEL DERECHO AL TRABAJO DE LA POBLACIÓN CON DISCAPACIDAD Y SU PROPIA RELACIÓN CON ESTE, EN LA MEDIDA EN QUE SON PRINCIPALMENTE LOS EMPRESARIOS QUIENES PUEDEN HACERLO POSIBLE, EN UN MARCO DE EQUIDAD Y RESPONSABILIDAD SOCIAL, FAVORECIENDO NO SOLO SU IMAGEN Y CULTURA ORGANIZACIONAL, SINO GOZANDO DE BENEFICIOS TRIBUTARIOS GRACIAS A LA NORMATIVIDAD EXISTENTE EN EL PAÍS.

Estos espacios de información abiertos generan interés, pero también una curiosidad que abre las puertas en las empresas; es por esto que el Programa adelanta estrategias adicionales que le permiten llegar de manera individual a las gerencias y/o áreas de gestión humana de 341 organizaciones en Bogotá, Medellín, Cali y Pereira. Cada visita permite ampliar información sobre el gana-gana que genera la inclusión tanto a las personas con discapacidad como a quienes les facilita su vinculación formal en el mercado laboral. Adicionalmente, se logra erradicar imaginarios equivocados respecto a esta población y a los riesgos que conlleva vincular a un trabajador con discapacidad; igualmente, se hace consciencia sobre la forma como un acompañamiento externo, con criterios técnicos y de calidad, permite minimizar las posibilidades de deserción o fracaso de cada experiencia que se lleva a cabo.

Durante cinco años Pacto de Productividad ha conseguido asesorar de manera directa a 192 organizaciones que, a partir de la firma de una carta de intención, aceptan ser orientadas por el Programa para avanzar en el camino que las acerca a convertirse en empresas inclusivas.
El trabajo con ellas inicia siempre con un diagnóstico de facilitadores y barreras para la inclusión laboral de personas con discapacidad. Este paso les entrega una radiografía inicial de cómo su entorno y procesos pueden generar múltiples oportunidades laborales y qué deben tener en cuenta para que sus programas de inclusión sean exitosos. Posteriormente, se analizan los puestos de trabajo que durante el diagnóstico se han identificado como los que pueden dar inicio a un programa factible de inclusión laboral; en este paso se toman en consideración cargos existentes en todos los niveles de la pirámide ocupacional, abriendo así el abanico de posibilidades que cada empresa puede y debe tener en cuenta. En total, se ha avanzado en la evaluación de 491 cargos, orientando a las áreas de gestión humana respecto a cuáles son los ajustes razonables que deben tener en cuenta para permitir la vinculación de trabajadores con diferentes tipos de discapacidad, a quienes deben considerar por sus competencias reales y comprobables. Cada empresa recibe como complemento a este ejercicio su propio plan de ajustes, el cual se empieza a ejecutar en el momento en que decide concretar el ofrecimiento de oportunidades de trabajo a personas con discapacidades físicas, auditivas, visuales o cognitivas, según cada caso. Este plan lleva a las organizaciones a tener claro que para recibir a trabajadores con discapacidad no siempre es necesario hacer inversiones en infraestructura, sino que, según cada caso, los ajustes pueden ser mínimos o tienen relación con procesos internos, con las actitudes de jefes y compañeros o con otros elementos que conforman el entorno laboral.

El acompañamiento a estas organizaciones se enriquece con espacios de capacitación a sus directivos y colaboradores, buscando generar una cultura de inclusión y entregándoles a la vez información y herramientas que faciliten la experiencia, tanto para ellos como para sus compañeros con discapacidad. Todos los talleres realizados abordan la temática de la inclusión desde un lenguaje corporativo; especialmente, los directivos y las áreas o profesionales a cargo de la gestión del talento humano han sido orientados respecto a los lineamientos que se deben tener en cuenta para que las actividades relacionadas con la selección, vinculación, entrenamiento y desarrollo de los trabajadores con discapacidad estén enmarcadas en los parámetros de equidad estipulados en la Convención Internacional sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad.

En un número mayor a lo esperado, se han generado vacantes a todo nivel de la pirámide ocupacional; estas posibilitaron ejercicios de selección de postulantes con diferentes tipos de discapacidad con el acompañamiento del Programa Pacto de Productividad. Sin embargo, algunos aspectos, como la brecha aún existente respecto a la formación para el trabajo y/o las competencias blandas necesarias en el escenario laboral por parte de las personas con discapacidad y de cualquier otro, han hecho que muchas de esas oportunidades no hayan podido ser aprovechadas. Por otro lado, el Programa debe enfrentar otras barreras que se convierten en restricciones para que el número de vacantes y vinculaciones concretadas sea más alto, como el temor que persiste en los empresarios respecto al tema legal, que complejiza la vinculación de trabajadores con discapacidad, o la dificultad de encontrar candidatos por medio de las entidades para esta población debido a que cada vez menos personas se están registrando en sus bases de datos.

Cada empleo formal creado y que ha beneficiado a más de 500 personas con discapacidad y a sus familias, pero también cada factor limitante en el camino recorrido por Pacto de Productividad en relación con los requerimientos y expectativas de los empresarios, ha permitido identificar mejor las debilidades que aún deben ser trabajadas para avanzar hacia un mercado laboral realmente incluyente. Esto resalta la necesidad de seguir haciendo acompañamientos y seguimientos profesionales a quienes deciden apostarle a la inclusión laboral de las personas con discapacidad; de esta manera se logra aumentar la permanencia de los colaboradores vinculados, minimizando la rotación y favoreciendo a las mismas empresas, en la medida en que mejoren sus prácticas inclusivas, puedan mantenerlas en el tiempo y enriquezcan sus propias historias y las de las personas que con ellas logran beneficiar.

PACTO DE PRODUCTIVIDAD

PROMOVIENDO LA INCLUSIÓN LABORAL

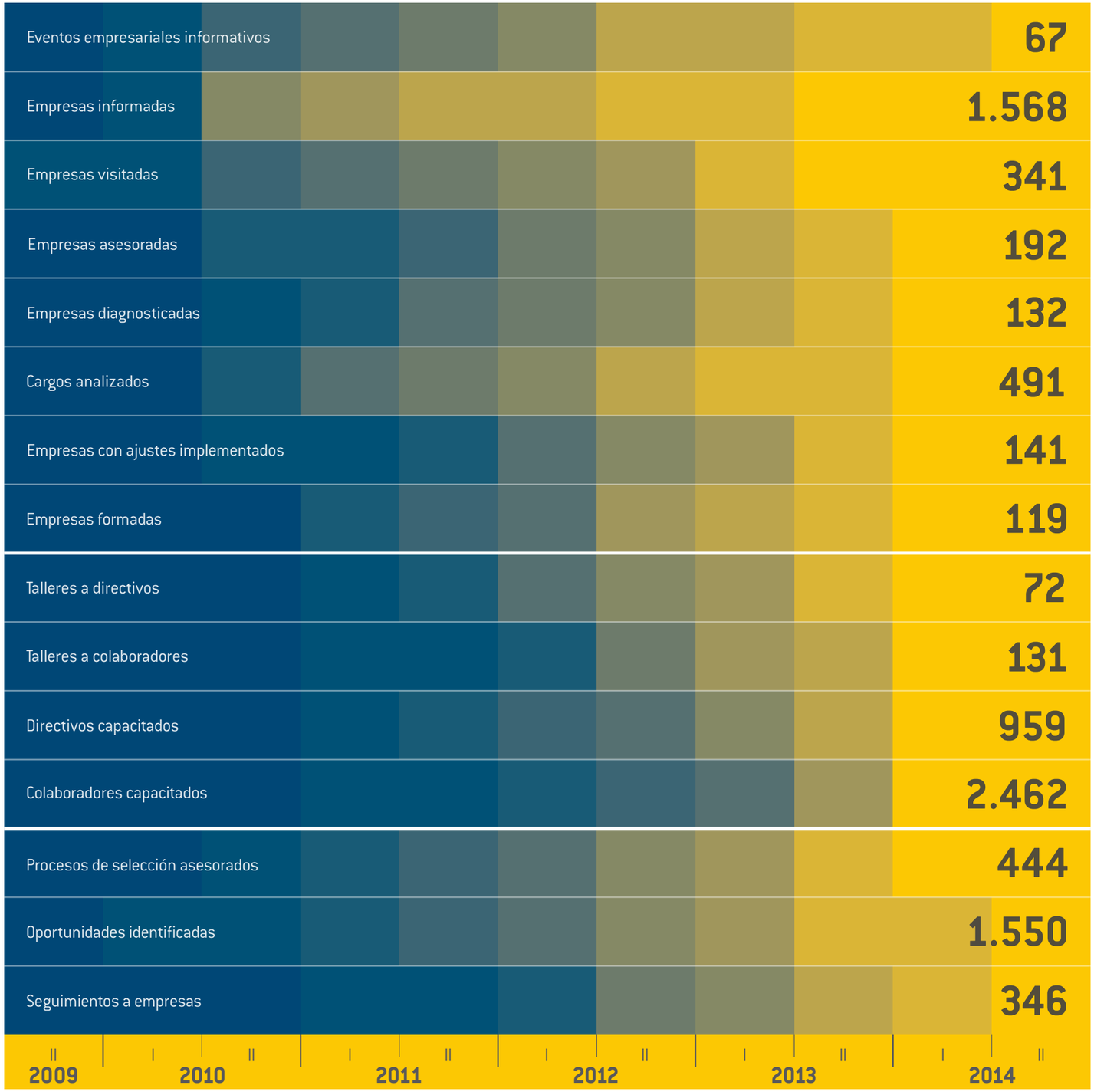
DE PERSONAS CON DISCAPACIDAD

Nacional

EMPRESAS

Se desarrollaron tres niveles de actividades: en primer lugar un acercamiento de las empresas con el tema, la firma de pactos simbólicos de compromiso y la realización de diagnósticos. Luego actividades de preparación de las empresas. Por último, el acompañamiento a las oportunidades y vinculaciones generadas.

Además de las medidas afirmativas, relacionadas con beneficios tributarios o incentivos para las empresas que contraten a personas que tradicionalmente se encuentran fuera del mercado laboral, los procesos de vinculación deben contemplar, en el caso de las personas con discapacidad, los ajustes razonables. Estos se refieren a todas las correcciones de forma que las empresas implementan para evitar la exclusión, que van más allá de las ayudas estructurales (por ejemplo, las rampas); implican una lógica de diseño universal que articule los procesos, la estructura y la comunicación de la empresa.



142

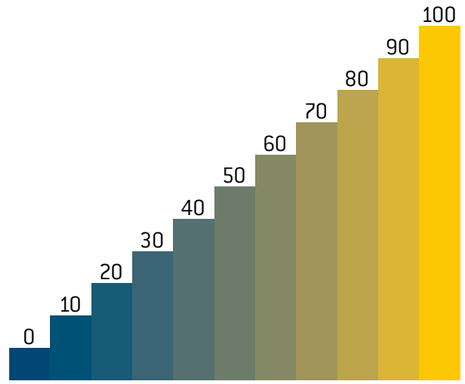
Empresas con personas contratadas

3.421

Funcionarios de empresas capacitados

85%

de las empresas asesoradas implementaron ajustes razonables en sus procesos de gestión humana



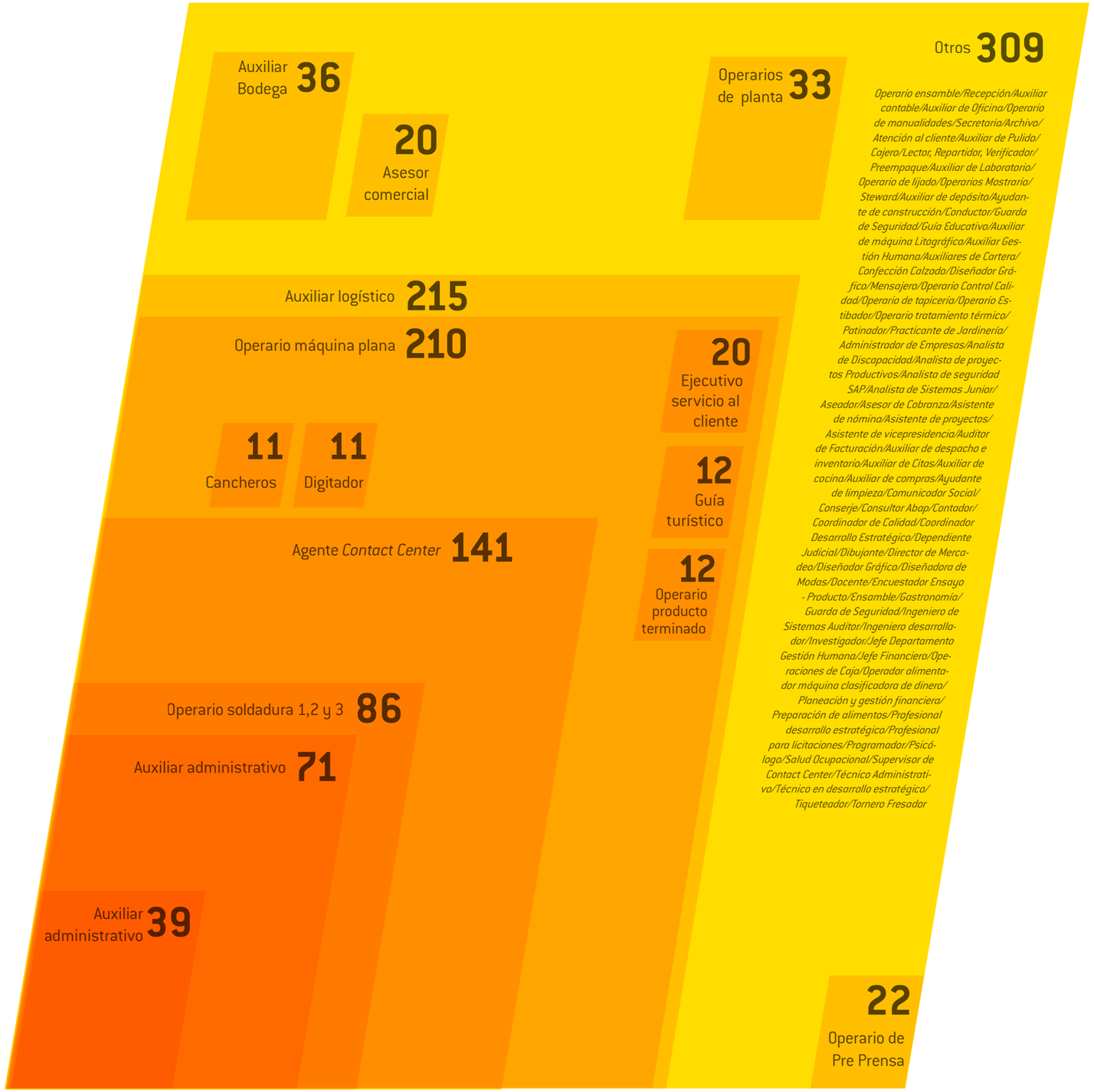
Porcentaje de ejecución de la totalidad de actividades en cada componente

Nacional

EMPRESAS

Se cambiaron los imaginarios con respecto a los cargos que podían desempeñar las personas con discapacidad. Las personas con discapacidad dejaron de ser beneficiarios pasivos y se convirtieron en participantes activos de su proceso laboral a partir de sus intereses y expectativas propias.

El Programa ha trascendido los prejuicios que determinaban qué es lo que las personas podían hacer según su discapacidad. En cambio, la concepción de la individualidad y de la particularidad ha cobrado importancia gracias a la Convención de los Derechos de las Personas con Discapacidad. Así, el criterio de expertos o de especialistas ya no es el que determina la opción de formación o de vinculación laboral. Son las mismas Personas con discapacidad quienes orientan su inclusión laboral, pues, sin importar el tipo de discapacidad, tienen preferencias, intenciones y gustos propios. De este modo se busca dejar atrás la segregación de la que han sido objeto.



Cantidad de vacantes disponibles por tipo.

1.248

VACANTES
DISPONIBLES

341

EMPRESAS
VISITADAS

PACTO DE PRODUCTIVIDAD

PROMOVIENDO LA INCLUSIÓN LABORAL

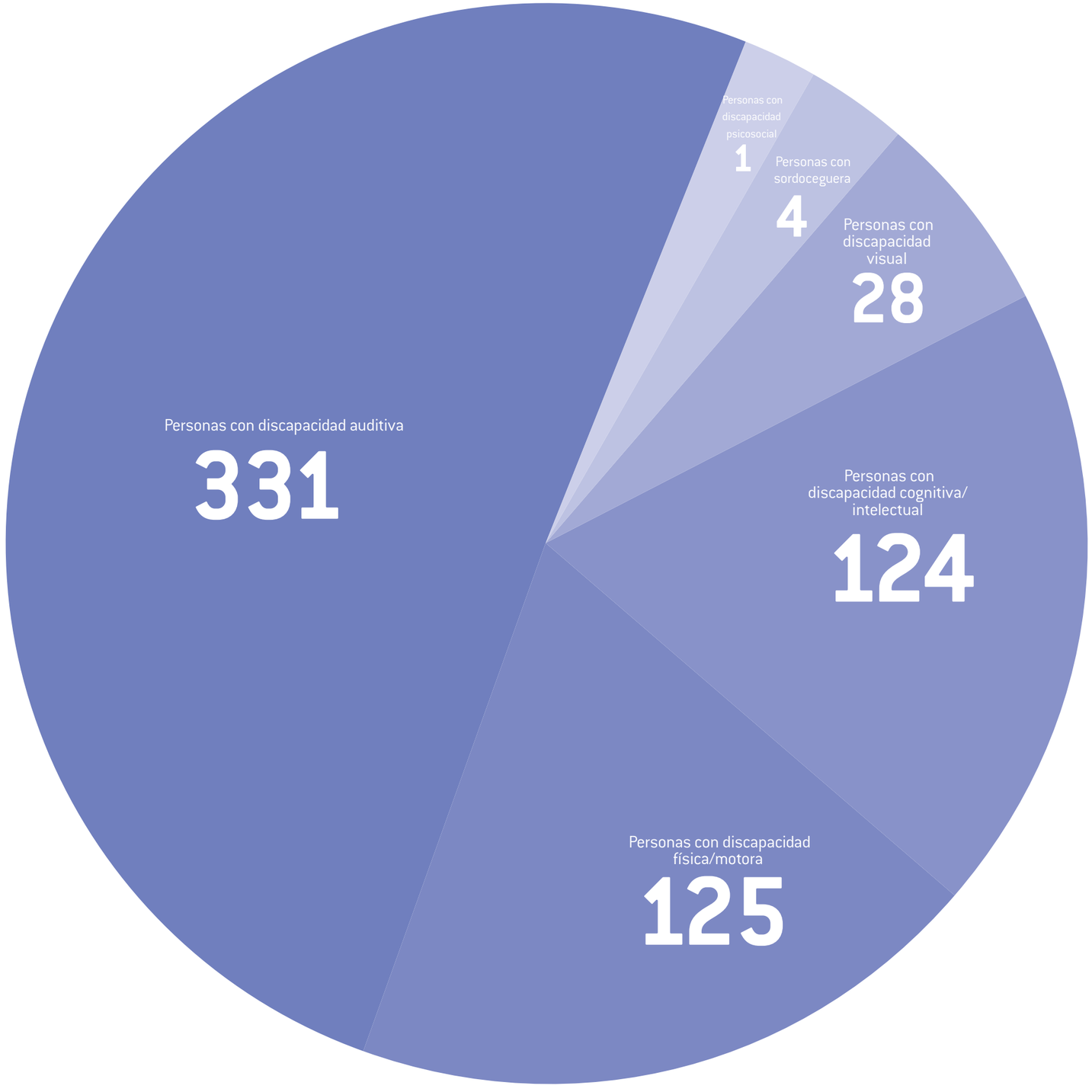
DE PERSONAS CON DISCAPACIDAD

Nacional

EMPRESAS

Los ajustes razonables permiten que todas las Personas, no importando su tipo de discapacidad, puedan ingresar al mercado laboral. También cabe considerar que no existen cargos específicos para esta población en particular, y que en cualquier caso, una vinculación adecuada resulta de la coincidencia entre las competencias e intereses de la persona, y las necesidades y expectativas de las empresas.

En el mercado laboral lo más relevante es la productividad. El propósito es encontrar un punto en común entre las competencias y los intereses de la persona y las competencias requeridas en un cargo y los intereses de la empresa. Las personas con discapacidad no deberían permanecer en un puesto de trabajo solo como una dádiva. La vinculación laboral debe priorizar las características de los candidatos como personas, al margen del rótulo de su discapacidad. Asimismo, si no se escoge a una persona con discapacidad para un cargo por falta de competencias, no puede hablarse de discriminación.



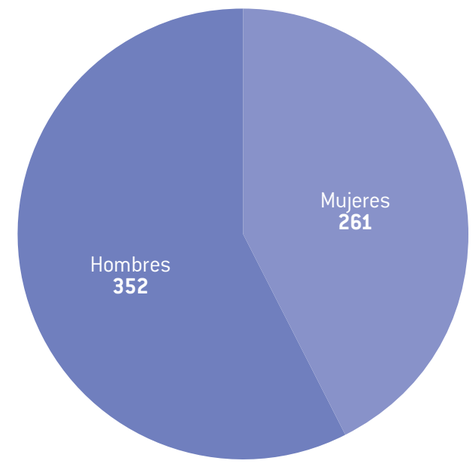
Cantidad de personas vinculadas por tipo de discapacidad.

613

PERSONAS CON DISCAPACIDAD
VINCULADAS A EMPRESAS
DEL PROGRAMA

62%

PERSONAS ESTRATO
0, 1 Y 2



PACTO DE PRODUCTIVIDAD

PROMOVIENDO LA INCLUSIÓN LABORAL

DE PERSONAS CON DISCAPACIDAD

Nacional

142 EMPRESAS CON VINCULACIONES

Torni Partes
Ecohotel La Casona
Comfenalco Antioquia
CO & TEX S.A.S
Fenalco La Fuerza que une Antioquia
Fercon calidad que crece
Intersa S.A.
Racores & Partes
G4S
JLT Valencia & Iragorri Corredores de Seguros S.A.
Innn Hotel
Golden Vinagres Naturales
OiT Organización Internacional de Turismo
Pentagrama Persianas que van con tu estilo
Grupo Bancolombia le estamos poniendo el alma
Hecarb Limitada Metalmecánica Especializada Herramientas en carburo de tungsteno y tornillería
Simovil
Soportica Ingeniería Civil & Arquitectura
Temporales Especializados S.A.
TP Transprensa Valoramos lo que llevamos
corona
Ingenieros Inmobiliarios
Iluminata
Gana Cerca de usted y sus deseos
Allus Global BPO Center
50 Años Fundación Ideal
grupo éxito
Normarh
Metro de Medellín Calidad de vida
Clínica de Oftalmología de Cali S.A.
Dann Carlton Hotel La vida es un lujo Medellín
CAM GyM
Emprociv Ltda.
Totto
Plasticaucho Colombia
5site Fútbol
Servicios nutresa
Carvajal Tecnología y Servicios
Servioptica
Hotel Nutibara Medellín Conference Plaza 70 Años 1945-2015
américas
aritex
Bavaria
Colcafé
Comfandi Tu mano amiga
PS Procesos & Servicios S.A. Tecnología al servicio de la confección
Bordados Cima Calidad y tecnología
iConsulting S.A.S. Consultoría en ingeniería

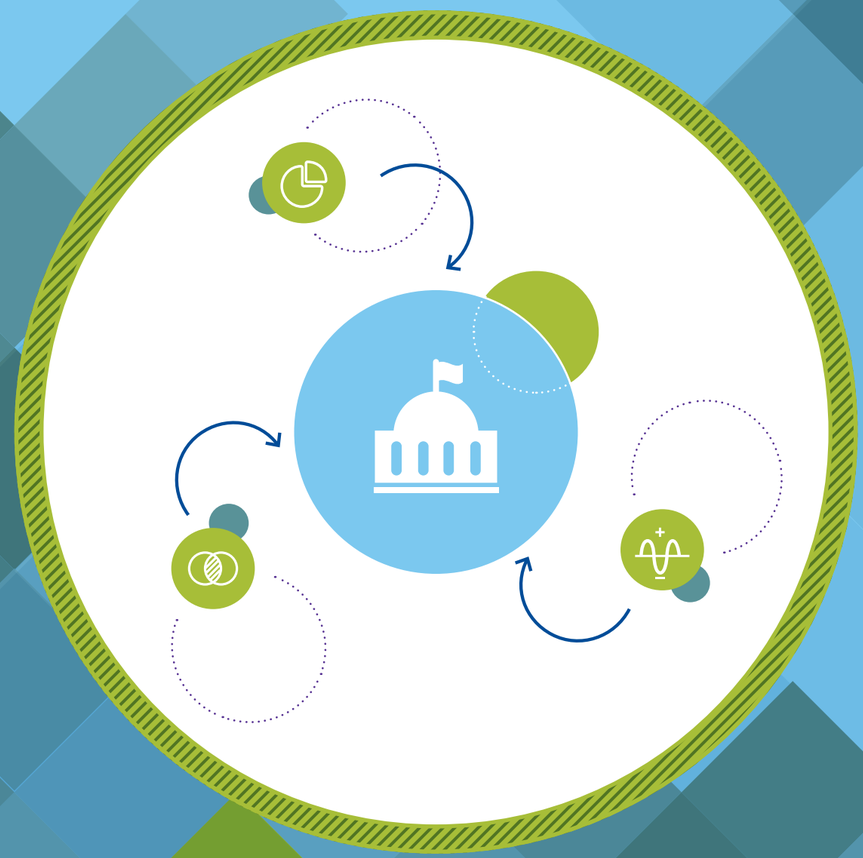
“”

EL NUEVO ROL DE LAS ÁREAS DE GESTIÓN HUMANA DE LAS EMPRESAS ES ASUMIR UN NUEVO PARADIGMA, DONDE EL MODELO DE EVALUACIÓN ESTÉ DISEÑADO Y ENCAMINADO A IDENTIFICAR QUÉ ELEMENTOS IDENTIFICAN EL ALTO DESEMPEÑO EN ALGUIEN, EN UN CANDIDATO.

Diego Cardozo

Presidente

SIGMA



FORMACIÓN PARA EL TRABAJO

EL FORTALECIMIENTO DE SERVICIOS DE FORMACIÓN PARA EL TRABAJO INCLUYENTES, QUE CUENTEN CON CRITERIOS DE EQUIDAD A BENEFICIO DE LA POBLACIÓN CON DISCAPACIDAD, SE HA CONVERTIDO EN UN COMPONENTE DE ALTO INTERÉS PARA EL PROGRAMA PACTO DE PRODUCTIVIDAD. PARA ATENDER ESTE FRENTE HA SIDO CLAVE EL TRABAJO ARTICULADO CON EL SERVICIO NACIONAL DE APRENDIZAJE (SENA), UNA DE LAS ENTIDADES SOCIAS DEL PROGRAMA Y CON QUIEN SE ADELANTAN ACTIVIDADES QUE HAN FAVORECIDO DE MANERA DIRECTA A MÁS DE MIL PERSONAS, ASÍ COMO DE MANERA INDIRECTA AL RESTO DE LA POBLACIÓN DEL PAÍS EN LA MEDIDA EN QUE SE HA BUSCADO CUALIFICAR SUS SERVICIOS, POR MEDIO DE LA CAPACITACIÓN A FUNCIONARIOS Y DE LA REVISIÓN DE SU RUTA DE ATENCIÓN EN EMPLEO Y FORMACIÓN PROFESIONAL.

Tal vez el principal resultado de este componente es que a partir del año 2014 el SENA, entidad pública responsable de cualificar para el trabajo a los colombianos, cuente por primera vez con una "Política Institucional para la Atención a Personas con discapacidad" y que el Programa haya sido un facilitador para su creación; sin embargo, llegar a ese documento que en adelante le exige a esta institución una implementación paulatina pero detallada de tal normativa se hace posible gracias a ejercicios particulares que previamente fueron adelantados en conjunto con las regionales SENA de Bogotá, Antioquia, Valle del Cauca y Risaralda.

La principal tarea desarrollada durante los cinco primeros años de Pacto de Productividad se centra en conseguir una mayor cobertura para las personas con discapacidad interesadas en mejorar sus competencias técnicas. Si bien el SENA siempre ha tenido las puertas abiertas a este y los demás grupos vulnerables de la población, la consolidación de cursos o programas de formación a la medida solicitados por el Programa a partir de las dinámicas locales del mercado laboral, así como la adjudicación de cupos en oferta abierta o a través de los programas de ampliación de cobertura (que benefician a personas referidas por el programa y/o sus instituciones vinculadas), viene generando en los funcionarios de la entidad un interés especial por prestar un servicio de mejor calidad a esta población.

El Programa dinamiza la participación de aprendices con diferentes tipos de discapacidad en más de cien programas de formación, la mayoría de nivel técnico o tecnológico, así como otros complementarios. Estos benefician a jóvenes y adultos en áreas ocupacionales que pueden dar respuesta a las necesidades de mano de obra de los sectores económicos de cada región, relacionados entre otras con actividades logísticas, de servicios, hoteleras, artes gráficas, confecciones y alimentos. La deserción de personas inscritas en estos procesos no se comporta de manera diferente a la del resto de la población; gracias a los seguimientos realizados a los diferentes procesos, se identifica que la principal razón por la que las personas inscritas han suspendido su formación no se relaciona con la falta de garantía respecto los ajustes razonables que requieren de acuerdo con su tipo discapacidad, sino con la falta de recursos económicos para cubrir el transporte y la manutención.

En total, 21 centros de formación de las cuatro regionales reciben acompañamiento técnico de parte de los consultores del Programa Pacto de Productividad para garantizar medidas de equiparación de oportunidades que benefician a los aprendices con discapacidades físicas, auditivas, visuales, cognitivas y con sordoceguera. Para ello se ha trabajado respecto a las herramientas y estrategias que deben considerar los instructores cuando se requiera optimizar su interacción en el aula con quienes presentan estas discapacidades; por otro lado, se han identificado los elementos necesarios para que todos los servicios sean realmente incluyentes. Otro ejemplo es el trabajo adelantado con profesionales a cargo de los talleres de orientación ocupacional que ofrecen las agencias de empleo de esta entidad (antes Servicio Público de Empleo), para que se puedan realizar ajustes que permitan que estos sean aprovechados por los usuarios que tengan una discapacidad que les dificulte la comunicación o el acceso a la información. Este elemento es clave si se tiene en cuenta que a partir de estos talleres las personas que se acercan al SENA logran conocer mejor sus servicios y pueden avanzar, si así lo consideran, en el camino de su cualificación ocupacional.

Adicionalmente, a través de varios espacios de capacitación el Programa Pacto de Productividad logra llegar a más de 600 funcionarios que forman parte esta entidad y de otras que prestan servicios de formación para el trabajo (como las Cajas de Compensación socias en cada ciudad o las instituciones aliadas al SENA para los programas de ampliación de cobertura), buscando mejorar su conocimiento respecto a la personas con discapacidad; también clarificando la manera como cada uno, desde su rol, puede garantizar que esta población goce de su derecho a la formación y al trabajo. Instructores, orientadores y profesionales de las áreas administrativas y otros funcionarios de estas instituciones han participado en talleres presenciales o cursos virtuales creados para tal propósito, los cuales quedan disponibles para ser aprovechados por nuevos colaboradores de estas y otras entidades en adelante.

Entendiendo que a pesar de los esfuerzos continúan presentándose muchos factores que dificultan el acceso de las personas con discapacidad a la formación para el trabajo, Pacto de Productividad sigue apostándole a disminuir la brecha entre lo que necesitan las empresas y lo que pueden ofrecer estas personas. Situaciones como el poco acceso a la educación básica, a estrategias para el desarrollo de competencias blandas (las cuales se requieren para conseguir un empleo digno), así como la desarticulación de los diferentes servicios que atienden los requerimientos necesarios para que las personas con discapacidad logren mejorar su calidad de vida, continúan estando en la agenda del Programa; de igual manera, son de interés del SENA, entidad con la que se espera llegar, en el mediano plazo, a nuevas regionales del país.

PACTO DE PRODUCTIVIDAD

PROMOVIENDO LA INCLUSIÓN LABORAL

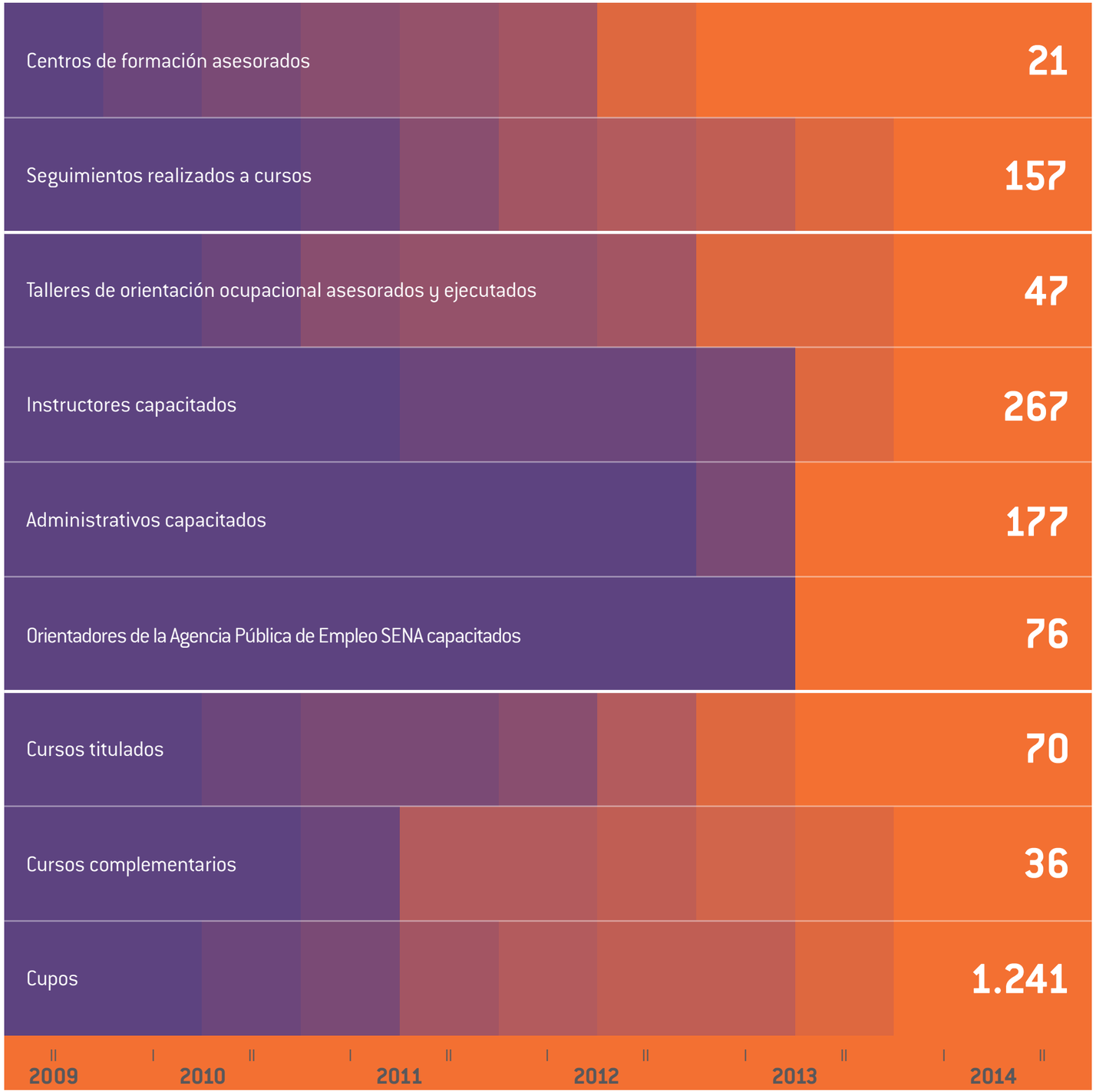
DE PERSONAS CON DISCAPACIDAD

Nacional

FORMACIÓN PARA EL TRABAJO

Por medio del Programa se logró generar la primera política institucional de atención a Personas con discapacidad del SENA, la cual quedó estipulada en la Resolución 1726 de 2014.

Después de 4 años de acompañamiento a veintiún centros de formación se pudieron identificar las barreras típicas que se presentaban en la formación de personas con discapacidad. A partir de esta información se diseñaron pautas genéricas para todos los funcionarios del SENA y, desde lo nacional, se formuló el deber ser del funcionamiento de la entidad, lo que luego se plasmó en una política institucional. Así, por primera vez en toda su historia esta entidad estableció una política nacional de atención a personas con discapacidad. Por otra parte, el acompañamiento futuro estará encaminado a formular el primer plan de implementación de la política.



520

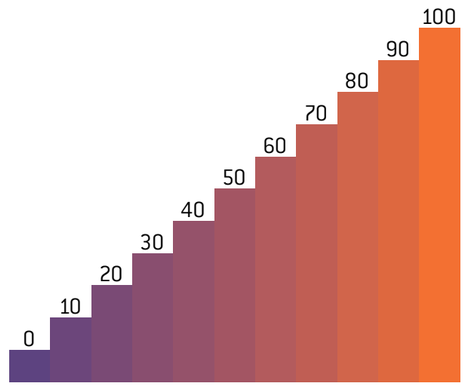
Funcionarios del SENA capacitados

106

Programas de formación adelantados

2

Cursos virtuales para formación de profesionales en plataforma SENA



Porcentaje de ejecución de la totalidad de actividades en cada componente

PACTO DE PRODUCTIVIDAD
PROMOVIENDO LA INCLUSIÓN LABORAL
DE PERSONAS CON DISCAPACIDAD

Nacional

FORMACIÓN PARA EL TRABAJO

La gran variedad de cursos de formación del SENA a los que las personas con discapacidad quisieron y pudieron acceder da cuenta de la diversidad de intereses que existe dentro de esta población y de las posibilidades ocupacionales que pueden desempeñar.

La amplia oferta de programas formativos y los resultados hallados permiten romper el paradigma según el cual todas las personas con discapacidad solo pueden formarse en determinadas áreas o buscan los mismos cursos. La oferta formativa nacional que el SENA tiene para todos los ciudadanos de Colombia debe ser capaz de atender también de manera adecuada a las personas con discapacidad. En esa medida, se requiere que todos los cursos cuenten con los ajustes razonables necesarios para involucrar a esta población.

Número de personas por tipo de curso.

106

CURSOS DE FORMACIÓN
PARA EL TRABAJO

66%

CORRESPONDEN A CURSOS DE
FORMACIÓN TITULADA

732

PERSONAS CON DISCAPACIDAD
FORMADAS EN CURSOS DONDE SE IMPLEMENTARON AJUSTES

PACTO DE PRODUCTIVIDAD

PROMOVIENDO LA INCLUSIÓN LABORAL

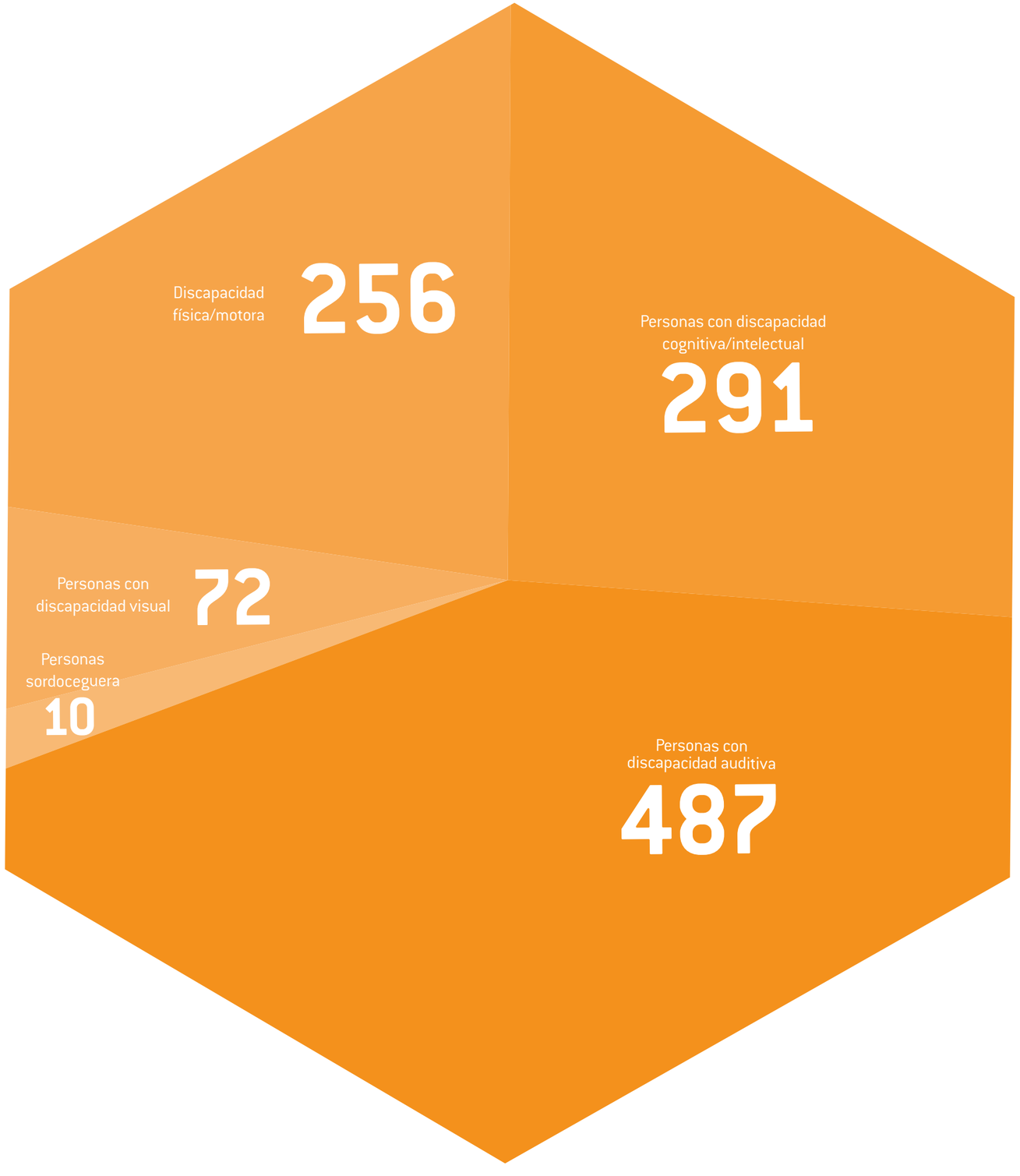
DE PERSONAS CON DISCAPACIDAD

Nacional

FORMACIÓN PARA EL TRABAJO

Los cursos de formación están abiertos a todas las personas con cualquier tipo de discapacidad. Esta variedad de oferta es la que asegura que la formación sea cada vez más acorde a las necesidades del mercado laboral.

Las empresas suelen incorporar primero como aprendices a las personas con discapacidad. De este modo, una vez logran determinar que el candidato tiene las competencias requeridas para el cargo, lo contratan como empleado. Cabe anotar que luego de las recientes reformas, los aprendices reciben mensualmente al menos un salario mínimo. Se ha podido ver que las empresas no cumplen con este proceso como una obligación engorrosa o protocolaria, sino que encuentran en los contratos de aprendizaje una valiosa estrategia para aumentar y su fuerza laboral.



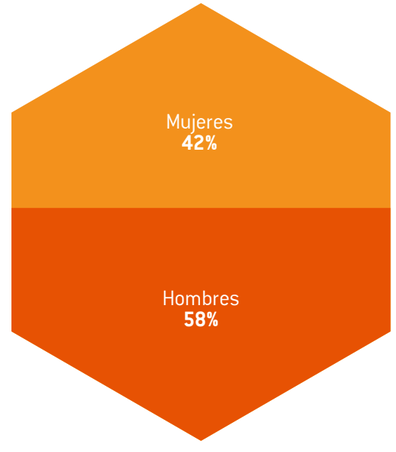
Número de personas formadas por tipo de discapacidad.

1.116

PERSONAS
FORMADAS

42%

PORCENTAJE
DE DESERCIÓN



INSTITUCIONES PRESTADORAS DE SERVICIO

SI BIEN ES CIERTO QUE LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD Y LAS EMPRESAS SON LOS PROTAGONISTAS PRINCIPALES EN CUALQUIER PROCESO DE INCLUSIÓN LABORAL, HAY OTROS ACTORES QUE SE CONVIERTEN EN CLAVE PARA SU ÉXITO: LAS INSTITUCIONES QUE PRESTAN SERVICIOS, BUSCANDO QUE LA EXPERIENCIA SE LLEVE A CABO CON EQUIDAD, CALIDAD Y EN BENEFICIO PARA AMBAS PARTES.

Durante los años de pilotaje del Modelo de Inclusión Laboral propuesto por Pacto de Productividad se considera como prioritario el trabajo con estas instituciones. Inicialmente, se parte de un ejercicio de fortalecimiento institucional que, a la luz del gran tema de la inclusión laboral, ha permitido que las entidades participantes logren definir y promover un lenguaje común respecto al mismo; de manera adicional, se anima a que cada una genere su propio proceso de autoevaluación y avance posteriormente en la construcción de planes de mejora que les faciliten cualificar sus servicios y redunden en una atención con calidad a las personas y a las empresas que los requieran.

Mediante espacios de formación grupal complementados por asesorías individuales a más de 40 instituciones en las cuatro ciudades donde se desarrolla el Programa, se mejoran los conocimientos técnicos que tienen los profesionales a cargo de los servicios para la inclusión laboral; a partir de ello se le apuesta a una optimización del portafolio de servicios que cada una puede ofrecerles a las empresas en relación con: perfilamiento, capacitación, análisis de empresa, sensibilización y acompañamiento.

De igual manera, el fortalecimiento de las entidades participantes ha permitido mejorar los parámetros de calidad de los servicios de acompañamiento que se vienen ofreciendo a las personas que adelantan su etapa de formación para el trabajo, a quienes se consideran listas para postularse a las vacantes que ofrecen las empresas, a quienes requieren ser previa y debidamente perfiladas según sus competencias y las necesidades del mercado, así como a quienes en un momento posterior logran hacer efectiva su vinculación en el sector empresarial, esperando minimizar los riesgos de deserción o de discriminación. Cabe resaltar que este trabajo a beneficio de las personas con discapacidad ha logrado aumentar el número de vinculados al sector empresarial; 30 de estas instituciones han reportado que, gracias a su propia gestión, se han logrado concretar un poco más de mil cien oportunidades de empleo, durante los últimos tres años.

Otra prioridad para el Programa ha sido generar estrategias de articulación de las entidades capacitadas para ampliar los servicios disponibles y fortalecer la ruta de servicios a personas y a empresas. Este ejercicio se hace más sencillo en la medida en que ya son 23 instituciones que de manera formal han decidido apropiar los lineamientos propuestos por el Modelo de Inclusión Laboral de Personas con Discapacidad propuesto por Pacto de Productividad.

A partir del año 2013, el trabajo que se adelanta con las instituciones debe ampliarse a algunos centros o agencias de empleo de las cuatro ciudades donde se adelanta Pacto de Productividad. Con la creación de la Ley 1636 (y específicamente el Decreto 2852) con la que nace y se reglamenta la Red de Servicio Público de Empleo, Colombia le apuesta a una "mejor organización posible del mercado de trabajo, ayudando a los trabajadores a encontrar un empleo conveniente, y a los empleadores a encontrar trabajadores apropiados a sus necesidades". Esta tarea debe cumplirse bajo los principios de eficiencia, universalidad, igualdad, libre escogencia, integralidad, confiabilidad, enfoque diferencial y calidad. Para el cumplimiento de varios de esos principios, los centros y agencias de empleo requieren hacer ajustes en sus mecanismos de atención al público, teniendo presente que parte de este lo conforman usuarios con diversos tipo de discapacidad y por tanto se debe considerar tener disponibles servicios con atención diferencial.

A partir de ese momento, el Programa despliega una estrategia de orientación y transferencia metodológica a varias de estas entidades, buscando que sus funcionarios se pongan en línea con el marco conceptual definido dentro del Modelo de Inclusión Laboral propuesto. Un total de 11 centros de empleo y 167 funcionarios de los mismos se capacitan para aplicar el modelo y manejar herramientas ajustadas que les permitan ofrecer un mejor servicio de intermediación a personas con discapacidad y a empresas, haciendo más tangible aún el rol del Estado respecto a su responsabilidad de promover la fuerza laboral de este grupo poblacional.

Tanto para las instituciones privadas que prestan servicios puntuales como para las que forman parte de la Red de Servicio Público de Empleo, Pacto de Productividad ofrece en los últimos años programas de capacitación presencial y a través de su Aula Virtual; estos productos siguen siendo necesarios para avanzar hacia un país más inclusivo y garante de los derechos de las personas con discapacidad.

PACTO DE PRODUCTIVIDAD

PROMOVIENDO LA INCLUSIÓN LABORAL

DE PERSONAS CON DISCAPACIDAD

Nacional

INSTITUCIONES PRESTADORAS
DE SERVICIOS

El proceso de vinculación laboral recorre varias fases, según los cuales varía el acompañamiento ofrecido por las instituciones. Esta labor puede estar dirigida tanto a personas como a empresas, o a ambas partes.

Los servicios de asesoría abarcan distintos momentos: desde la preparación a empresas (en cuanto a diagnóstico e implementación de ajustes) y la preparación a las personas (formación para el trabajo y perfilamiento) hasta la asesoría en la vinculación como tal (selección, inducción, acompañamiento). También se incluyen los Centros de empleo, como entidades responsables de la intermediación laboral, esto es, la búsqueda y gestión de empleo.

Sensibilización
24

Análisis a empresas
21

Apoyo en formación para el trabajo
15

Apoyo a la vinculación
25

Intermediación
11

Acompañamiento y seguimiento luego de la vinculación
22

Perfilamiento
28

Cantidad de instituciones prestadoras de servicios por tipo de servicio.

66

INSTITUCIONES QUE
RECIBIERON CUALIFICACIÓN

33

INSTITUCIONES SE
APROPIAN DE LINEAMIENTOS
DE MODELO

11

ENTIDADES
QUE HACEN PARTE DE LA RED DE
CENTROS DE EMPLEO

PACTO DE PRODUCTIVIDAD

PROMOVIENDO LA INCLUSIÓN LABORAL

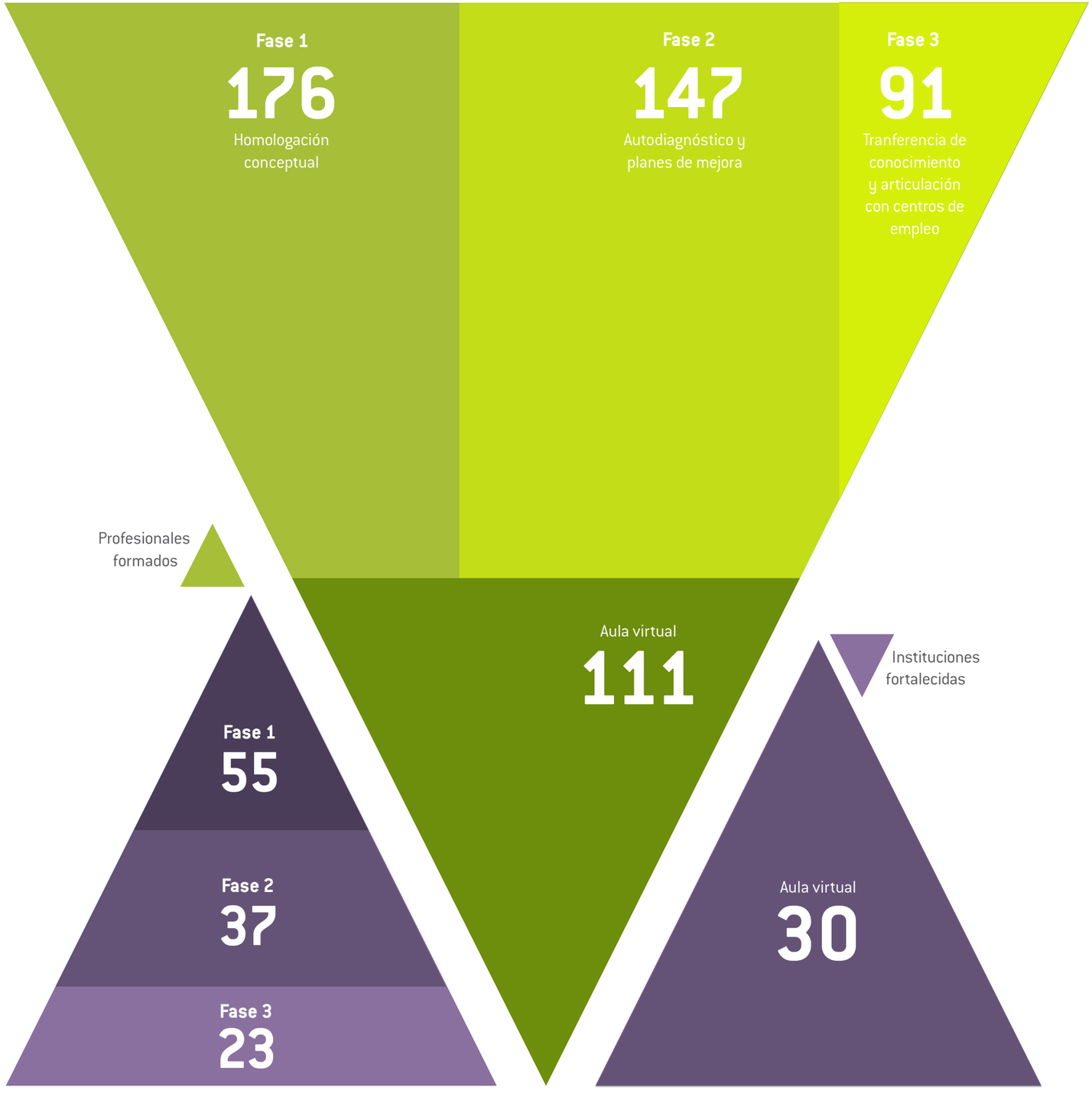
DE PERSONAS CON DISCAPACIDAD

Nacional

INSTITUCIONES PRESTADORAS
DE SERVICIOS

El Programa llevó una oferta de cualificación técnica a las diferentes instituciones, con el propósito de mejorar su desempeño e integrar a todos los actores prestadores de servicios.

Además de la gran variedad de prestadores de servicios, y de su especificación según sean para perfilar, diagnosticar, capacitar o acompañar a personas o a empresas, es necesario cualificar su labor. El Programa abrió una posibilidad formativa para los funcionarios y acompañó a las instituciones para que se cualificaran y se articularan. Dicha formación contó con modalidades presenciales y virtuales.



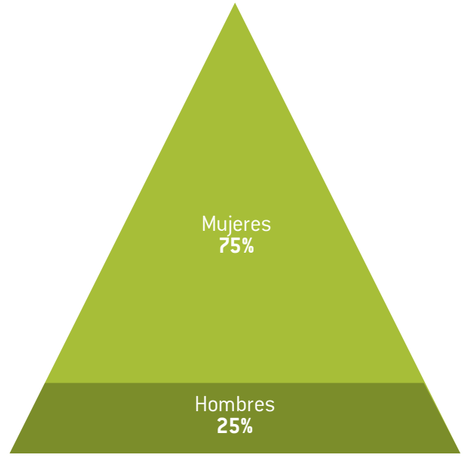
Instituciones profesionales con cualificación técnica.

525

PROFESIONALES
FORMADOS

6

CURSOS VIRTUALES
DISPONIBLES EN EL AULA VIRTUAL
DEL PROGRMA



PACTO DE PRODUCTIVIDAD

PROMOVIENDO LA INCLUSIÓN LABORAL

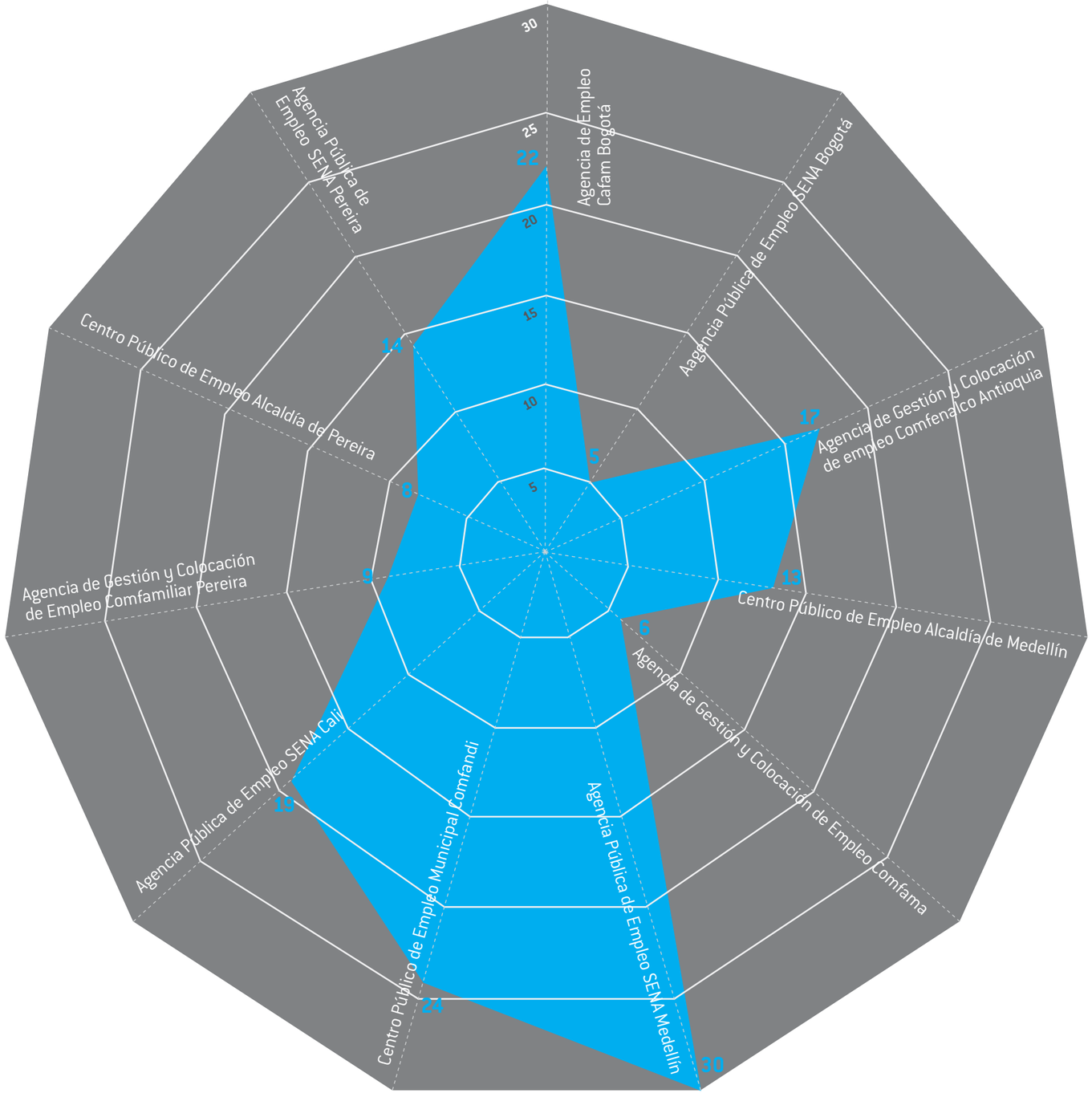
DE PERSONAS CON DISCAPACIDAD

Nacional

INSTITUCIONES PRESTADORAS
DE SERVICIOS

A partir de un trabajo de acompañamiento proyectado a cinco años, se busca implementar un estándar técnico para la atención adecuada a las personas con discapacidad en todos los centros de empleo del país, según los lineamientos establecidos por el Ministerio de Trabajo y el acompañamiento del Programa.

Ahora que la gestión de empleo se ha constituido como derecho, debe ser gratuita y accesible. Esta modificación legal implica que todas las instituciones y funcionarios dedicados a la intermediación laboral estén autorizados y cumplan con las pautas estipuladas para prestar adecuadamente tal derecho. A la luz de este propósito, el Ministerio de Trabajo ha creado la Unidad Administrativa Especial del Servicio Público de Empleo UAESPE, encargada de monitorear el cumplimiento de los estándares y regular las intermediaciones para que hagan vinculaciones ajustadas a los requerimientos.



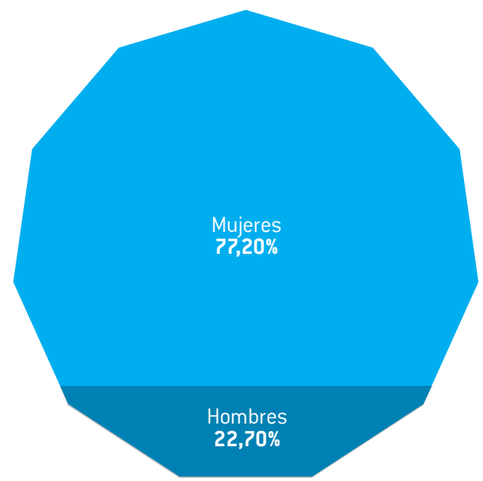
Personas funcionarias formadas / tipo de funcionario.

11

CENTROS DE EMPLEO
CUALIFICADOS

167

FUNCIONARIOS DE CENTROS DE EMPLEO FORMADOS



GESTIÓN DEL PROGRAMA

ENTRE EL 2009 Y 2014 EL PROGRAMA PACTO DE PRODUCTIVIDAD DISEÑA Y ENTREGA AL PAÍS EL MODELO DE INCLUSIÓN LABORAL DE PERSONAS CON DISCAPACIDAD. PARA SACAR ADELANTE ESTE RESULTADO, SE DESARROLLAN MÁS DE 25 ACTIVIDADES ORGANIZADAS EN VARIOS FRENTES DE ACCIÓN: LA MOVILIZACIÓN EMPRESARIAL, EL FORTALECIMIENTO TÉCNICO DE INSTITUCIONES PRESTADORAS DE SERVICIOS DE INCLUSIÓN, LA FORMACIÓN PARA EL TRABAJO DE LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD, LA ARTICULACIÓN DE LOS ACTORES CLAVE PARA MEJORAR LAS CONDICIONES DE EMPLEO DE ESTE GRUPO POBLACIONAL Y EL APORTE A LA CONSTRUCCIÓN DE POLÍTICAS PÚBLICAS LOCALES Y NACIONALES RELACIONADAS CON EL TEMA.

La concepción inicial del Programa centra acciones inicialmente en la identificación, cuantificación y análisis de la oferta de trabajo para personas con discapacidad por parte de las empresas. Mucho menor es el tiempo de dedicación que se propone al inicio para atender la demanda de servicios que las personas con discapacidad requieren, en relación con información, perfilamiento, capacitación, acompañamiento y seguimiento; esto se presenta debido a que se parte del supuesto de que dicha atención está cubierta por las entidades de inclusión existentes, la mayoría de las cuales han sido más cercanas tradicionalmente al área de la salud o de la educación. El panorama real, una vez iniciado el Programa, exige hacer ajustes al marco lógico previsto; para el desarrollo del mismo se adelantan entonces ajustes que balancean estos aspectos y permiten el manejo de otras barreras complejas que se presentan, algunas provenientes del lado del sector empresarial y derivadas, en la mayoría de los casos, del marco legal de la contratación de personas con discapacidad, y otras relacionadas con el hecho de no poder cubrir toda la oferta de vacantes generadas debido a la poca cantidad de candidatos con discapacidad identificados que cumplen los perfiles.

Estas dificultades no impiden alcanzar e incluso superar las metas propuestas en la totalidad de las actividades previamente planeadas; por ejemplo, se logran vincular 92% más de empresas que aceptan recibir asesoría por parte del Programa con el propósito de acercarse con criterios de calidad y responsabilidad a las experiencias de inclusión laboral. Esto facilita que se llegue a beneficiar un 32% más de las personas con discapacidad previstas para que sean contratadas formalmente por parte de estas empresas.

Los otros frentes de trabajo previstos inicialmente también son abordados con éxito e incluso han requerido de una atención adicional en la medida en que aparecen coyunturas de tipo institucional y político que hacen que se requiera adelantar nuevas actividades. Es el caso del componente relacionado con la formación para el trabajo; aunque el reporte final indica que al cierre de la evaluación se llega al 69% de personas previstas que culminan su formación en el SENA (por tanto ya están certificadas), en realidad más de mil personas (exactamente el 111% de la meta establecida) recibieron de una u otra manera acompañamiento por parte del equipo del Programa durante su proceso de formación; varias de ellas continúan su etapa lectiva o práctica. En este escenario, el Programa decide adelantar actividades adicionales con el SENA buscando asegurar que, en el futuro cercano, la formación para el trabajo que ofrece esta entidad eleve sus niveles de calidad y equidad, facilitando el ingreso y permanencia de los aprendices con discapacidad vinculados. Gracias al Programa, el SENA no solo cuenta con muchos más instructores, orientadores y funcionarios capacitados para interactuar con las personas con discapacidad, sino con cursos que permiten el entrenamiento sobre este tema para nuevos profesionales y que están disponibles en su plataforma virtual SOFIA Plus; adicionalmente, como se ha dicho, por primera vez esta entidad pública logra sacar adelante la "Política Institucional para la atención de personas con discapacidad" con un enfoque de inclusión y equidad.

Otro componente cuyo cumplimiento debe mirarse con atención es el del proceso de fortalecimiento de las instituciones que prestan servicios de inclusión laboral; aun cuando 55 de las 40 que se tiene previsto fortalecer inician el proceso, 17 de ellas no lo culminan porque, a partir de una autoevaluación, determinan que no están interesadas o que no cuentan con elementos de tipo organizacional necesarios para continuar. En contraste, el Programa Pacto de Productividad no solo sobrepasa el número de profesionales capacitados que están a cargo de estos servicios (llegando a un porcentaje de 265%), sino que en los dos últimos años aborda la cualificación técnica de otras instituciones como los centros y agencias públicas de empleo, instancias que son creadas en el país tres años después del inicio Programa; 11 de ellas participan de talleres y reciben orientación y transferencia metodológica para mejorar y hacer ajustes razonables a su ruta de atención. Por otro lado, para dar continuidad a la estrategia de fortalecimiento técnico, se crea y deja a disposición del país un aula virtual de formación que puede beneficiar a nuevos profesionales interesados en la inclusión laboral de personas con discapacidad, con cursos básicos y de profundización debidamente validados.

Otros logros significativos han tenido que ver con la gestión realizada para que el tema de la inclusión laboral sea visible en el país, especialmente por parte de actores públicos que son clave para dar sostenibilidad al Modelo propuesto. Desde el Programa Pacto de Productividad, se viene haciendo acompañamiento a Ministerios, gremios, Alcaldías, Gobernaciones, entre otras entidades, así como un trabajo cercano con los principales grupos asociativos y representativos de personas con discapacidad, para orientar la construcción de políticas públicas y/o estrategias de articulación que logren poner sobre la mesa la problemática del empleo de este grupo poblacional. Así se busca que, en consecuencia, sean beneficiadas más de millón y medio de personas con discapacidad que, según datos oficiales, están en edad para trabajar pero requieren el desarrollo de competencias blandas y técnicas, ambientes laborales inclusivos y alternativas que respondan a sus propios proyectos de vida.

En resumen, el Programa Pacto de Productividad ha generado, a partir de los alcances logrados: impacto en la calidad de vida de cientos de personas con discapacidad, así como en la economía de un grupo de empresas que reciben beneficios económicos y tributarios; el cambio paulatino de paradigmas sociales respecto a la inclusión laboral; la cualificación de competencias técnicas personales, profesionales e institucionales; un trabajo articulado de diferentes actores públicos y privados a beneficio de las personas y de la economía del país; un proceso participativo durante el diseño e implementación del Modelo de Inclusión Laboral para Personas con Discapacidad propuesto, que se está convirtiendo en referencia de política para el tratamiento de otras poblaciones vulnerables. Los resultados que ha generado el Programa les abren las puertas a estrategias serias de sostenibilidad y réplica con las que se espera llegar a otros rincones del país y de Latinoamérica.

PACTO DE PRODUCTIVIDAD

PROMOVIENDO LA INCLUSIÓN LABORAL

DE PERSONAS CON DISCAPACIDAD

Nacional

GESTIÓN DEL PROGRAMA

Uno de los mayores logros del programa es el acercamiento al sector empresarial, con información sobre inclusión laboral de personas con discapacidad en clave de competencias y en el lenguaje del empresario, aprovechando los diferentes espacios ofrecidos por gremios empresariales y socios del programa.

El acompañamiento empresarial tiene como resultado la generación de una cultura de inclusión y diversidad enmarcada en los parámetros de equidad estipulados en la Convención Internacional sobre los Derechos de las Personas con discapacidad. Las acciones del programa Pacto de Productividad contribuyen a establecer sinergias entre las diferentes instituciones y agencias de empleo que recibieron capacitación, lo cual repercute en la ampliación de los servicios disponibles y en el fortalecimiento de la ruta de atención a personas y a empresas. De este modo se avanza hacia una institucionalidad cada vez más inclusiva.

Componente 1

Eventos empresariales realizados / Empresas sensibilizadas / Empresas vinculadas / Oportunidades identificadas / Diagnósticos entregados / Planes de ajuste entregados / Planes de ajuste iniciados / Empresas capacitadas / Talleres a empresas / Funcionarios de empresas capacitados / Cargos evaluados / Vinculados / Seguimientos a empresas / Seguimiento a personas / Empresas con personal contratado

Componente 2

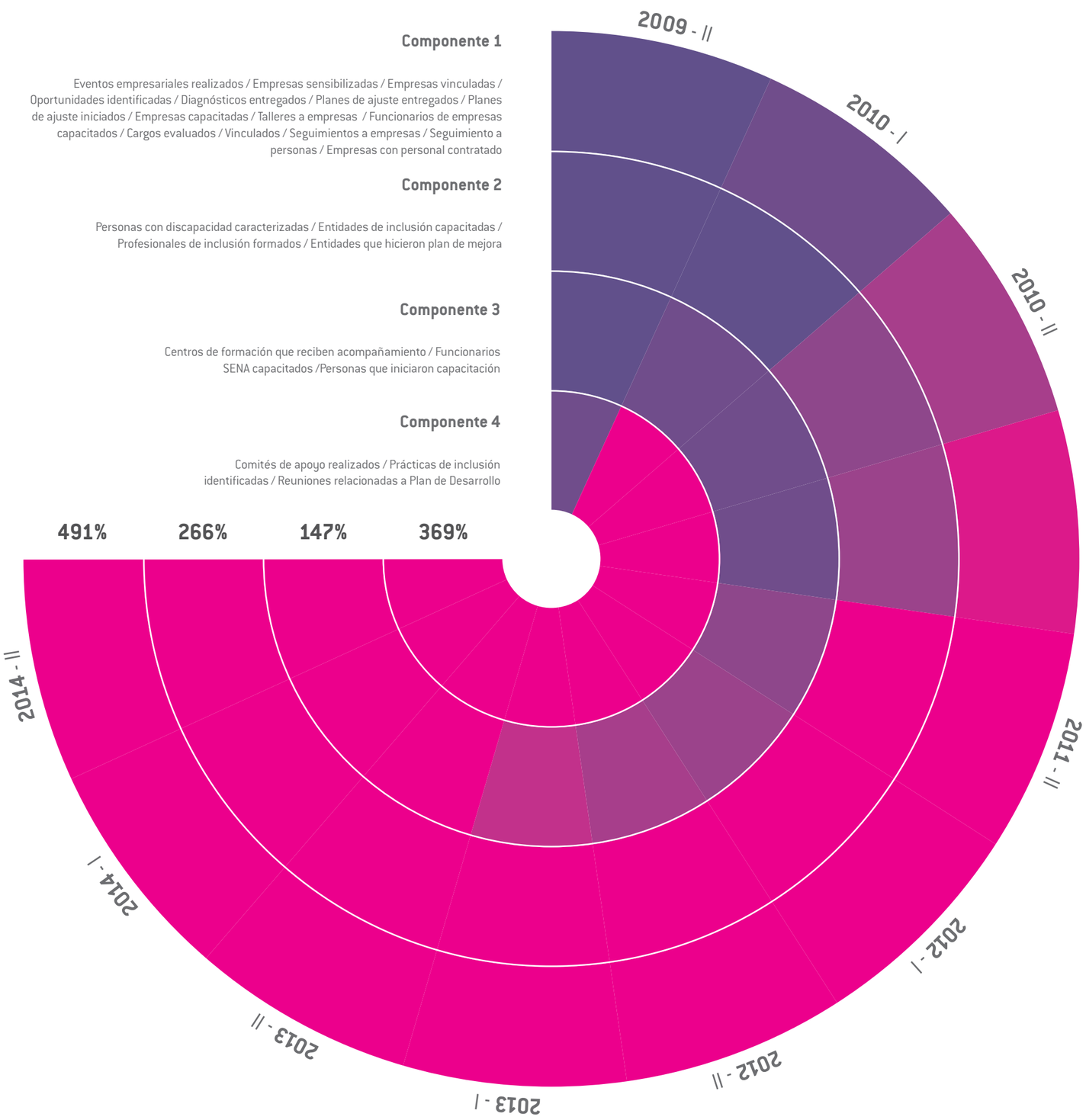
Personas con discapacidad caracterizadas / Entidades de inclusión capacitadas / Profesionales de inclusión formados / Entidades que hicieron plan de mejora

Componente 3

Centros de formación que reciben acompañamiento / Funcionarios SENA capacitados /Personas que iniciaron capacitación

Componente 4

Comités de apoyo realizados / Prácticas de inclusión identificadas / Reuniones relacionadas a Plan de Desarrollo



318%

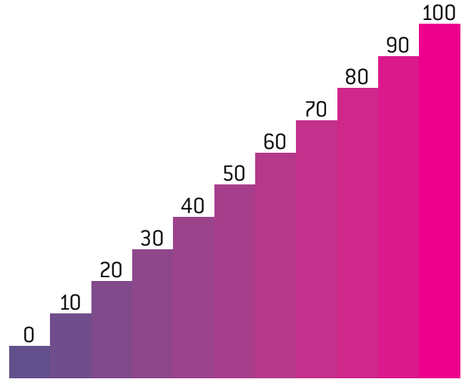
Promedio de cumplimiento de los 4 componentes del Programa, frente a las metas inciales

147%

Cumplimiento del componente de formación para el trabajo.

266%

Cumplimiento del componente de fortalecimiento técnico de instituciones.



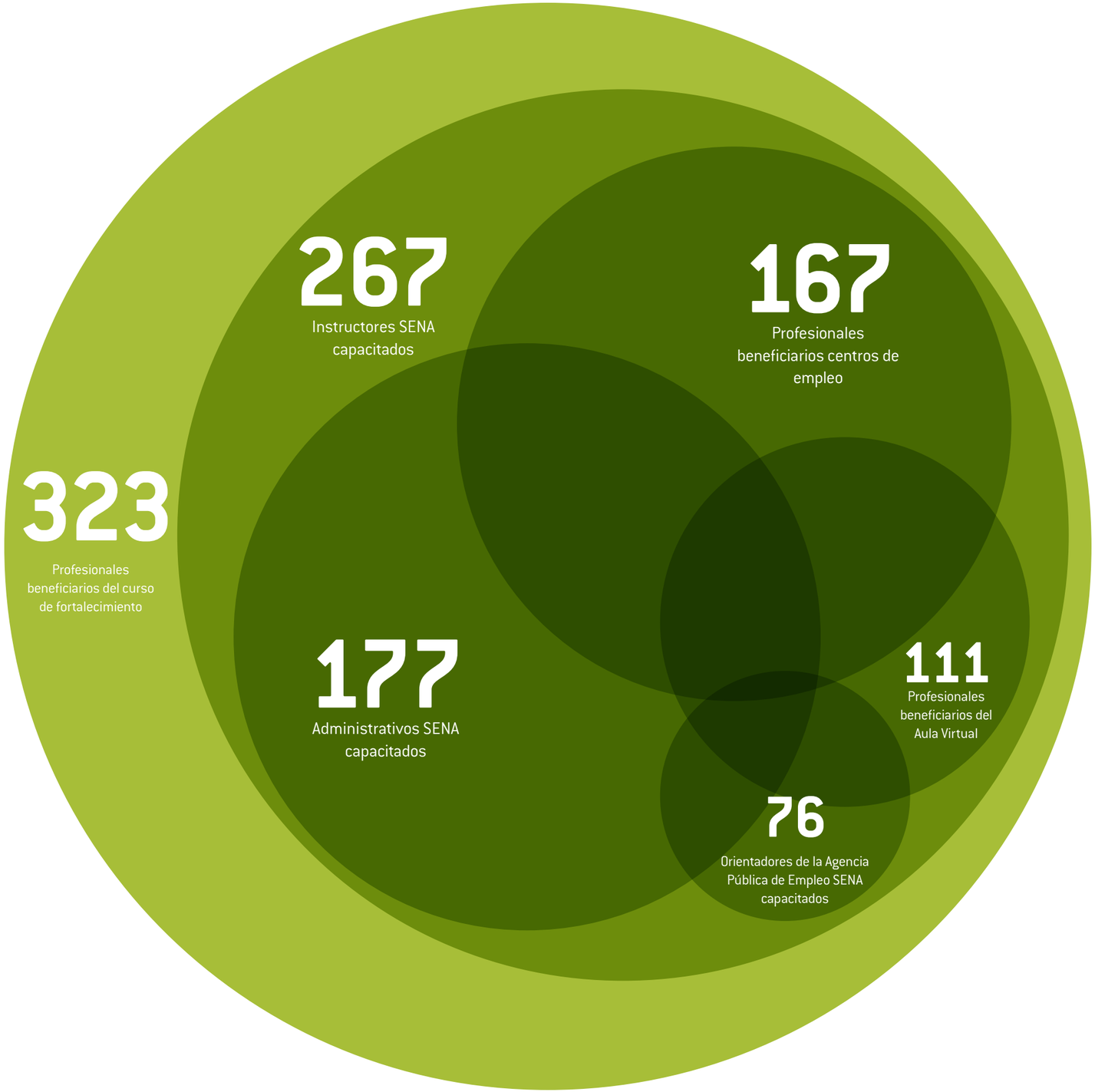
Porcentaje de ejecución de la totalidad de actividades en cada componente

Nacional

GESTIÓN DEL PROGRAMA

Colombia cuenta hoy con un semillero de profesionales cualificados respecto al Modelo de Inclusión Laboral de Personas con discapacidad, que garantiza el derecho al trabajo de esta población bajo criterios de equidad y calidad.

Entidades públicas y privadas comparten un mismo enfoque, que facilita la articulación de servicios de inclusión a personas que ingresan al mercado laboral y a las empresas que le apuestan a tener sus propios programas de inclusión. El hecho de que funcionarios de entidades de diferentes sectores –no solamente del sector de la salud, que tradicionalmente se ocupaba del todos los frentes relacionados con la población con discapacidad– estén hoy capacitados para atender los diferentes servicios de la ruta de inclusión laboral de esta población se convierte en un elemento dinamizador hacia un país más incluyente.



Funcionarios formados / tipo de funcionario.

1.121

FUNCIONARIOS
CAPACITADOS

66

ENTIDADES PÚBLICAS
Y PRIVADAS BENEFICIARIAS

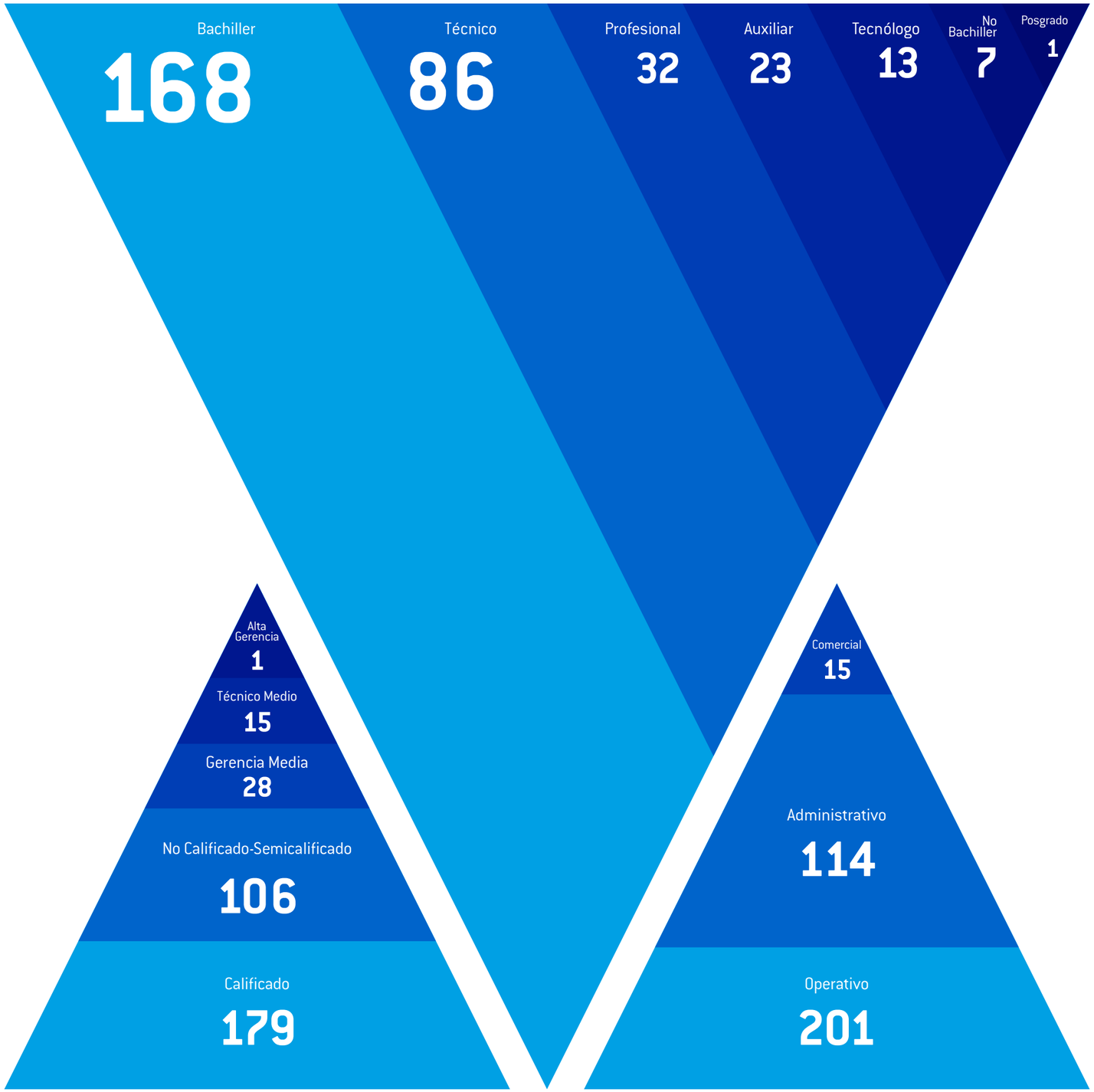
PACTO DE PRODUCTIVIDAD
PROMOVIENDO LA INCLUSIÓN LABORAL
DE PERSONAS CON DISCAPACIDAD

Nacional

GESTIÓN DEL PROGRAMA

El Pacto de Productividad aporta significativamente al cambio de paradigmas e imaginarios colectivos relacionados con la capacidad laboral de las personas con discapacidad. Es evidente que las empresas están mostrando mayor apertura en la vinculación de candidatos con discapacidad que presenten mejores niveles de formación.

Si bien es cierto que la mayoría de los cargos están ubicados en la base de la pirámide ocupacional, esto no está directamente relacionado con la discapacidad: sucede igual con el resto de la población. Así mismo, el programa Pacto de Productividad impacta positivamente en las personas con discapacidad, las cuales identifican hoy con mayor claridad su rol y la necesidad de cualificar permanentemente su perfil ocupacional, teniendo en cuenta sus intereses y contemplando la dinámica del mercado laboral. Hoy saben que la formación técnica resulta fundamental en el proceso de vinculación laboral.



Análisis de cargos con vacantes disponibles.

11

CENTROS DE EMPLEO FORMADOS

167

FUNCIONARIOS DE CENTROS DE EMPLEO FORMADOS

+5.200 **Millones** de Pesos

111% frente a los recursos en efectivo ejecutados durante el Programa

Han pagado las empresas empleadoras a las personas con discapacidad vinculadas por el Programa, a 31 de diciembre de 2014. Esto equivale al **111%** del aporte total en efectivo invertido por la totalidad de los socios en el Programa Pacto de Productividad.

Datos tomados de la evaluación final del Programa. BID-FOMIN

BOGOTÁ

BOGOTÁ ES LA CIUDAD CAPITAL DE COLOMBIA, LA MÁS GRANDE DEL PAÍS, Y SE CONSTITUYE EN SU PRINCIPAL CENTRO GEOGRÁFICO, POLÍTICO, INDUSTRIAL, ECONÓMICO Y CULTURAL, RAZÓN POR LA CUAL CONVERGEN DIFERENTES ACTORES TANTO DEL ORDEN NACIONAL COMO LOCAL. PARA EL DESARROLLO DEL PROGRAMA PACTO DE PRODUCTIVIDAD EN ESTA CIUDAD, ESTAS CARACTERÍSTICAS LA CONVIERTEN EN UN CASO PARTICULAR, SOBRE TODO CUANDO SE TRATA DE DESARROLLAR ACCIONES ENCAMINADAS A LA GESTIÓN, ARTICULACIÓN E INCIDENCIA DE TEMAS ORIENTADOS ESPECÍFICAMENTE A BENEFICIAR A SU POBLACIÓN CON DISCAPACIDAD.

Cuenta con una Política Pública de Discapacidad, la cual se rige a través del Decreto 470 del 12 de octubre del año 2007, que contempla aspectos sociales, políticos y culturales de los ciudadanos y del entorno que influyen en la calidad de vida de la población con discapacidad habitante del Distrito Capital. Esto evidencia que su problemática no es desconocida y que hay algunos avances en relación con ella. Respecto al tema puntual de la inclusión laboral, encontramos que existe desde hace varios años una importante oferta de servicios de apoyo en esta área, conformada en su mayoría por instituciones/fundaciones de reconocimiento y trayectoria, quienes vienen gestionando procesos al interior de las empresas, unas con alcance local y unas pocas con alcance nacional. No obstante, el abordaje de la inclusión se da desde diversas perspectivas, que en muchos casos son contradictorias y que dificultan el trabajo articulado y complementario entre las mismas. Uno de los éxitos del Programa ha sido precisamente invitarlas a hablar al respecto bajo un mismo enfoque conceptual y pensándose como complementarias y no como actores aislados.

La creación de sinergias entre las instituciones se logra a través de dos estrategias claves: la conformación del Comité de Apoyo Local, instancia donde se socializan y retroalimentan los avances y resultados en la ciudad, y el proceso de fortalecimiento institucional, catalizadores de los procesos de inclusión laboral en la ciudad. De otro lado, se logra llegar a un número importante de empresas para mostrarles los beneficios de incluir a personas con discapacidad, los cuales eran desconocidos para la mayoría de los empresarios.

En las empresas vinculadas gracias a la gestión del Programa y sus aliados, se consigue la capacitación de directivos y colaboradores de los diferentes niveles de la pirámide ocupacional, ayudando a desmitificar los imaginarios respecto a la inclusión laboral de este colectivo de este grupo poblacional.

Adicionalmente, se puede decir que aunque en la ciudad existe una múltiple oferta de servicios a su favor por parte de instituciones públicas y privadas, estos se han concentrado más en unas poblaciones que en otras, como es el caso de las que trabajan en beneficio de personas con discapacidad intelectual/cognitiva. Para compensarlo, el Programa Pacto de Productividad logra abrazar a los diferentes grupos poblacionales, algunos en mayor medida; es el caso de las personas sordas, quienes, con pocas alternativas, buscan ofertas para adelantar procesos de formación para el trabajo y de vinculación laboral. Por otro lado, y en menor proporción, se encuentran las personas con sordoceguera y con discapacidad psicosocial. Para este último grupo, el Programa concertó con un grupo de entidades interesadas y relacionadas una mesa de trabajo que busca definir acciones concretas para impulsar su inclusión.

Otras acciones se orientan a brindar asesoría y acompañamiento a los centros de formación del SENA en donde se formaron personas con discapacidad. Una de las experiencias más significativas se logra con el Centro de Biotecnología Agropecuaria de Mosquera, municipio cercano a Bogotá, quienes en articulación con Alcaldías aledañas y empresas reconocidas de la región logran impulsar acciones de formación titulada y de vinculación laboral de calidad y de impacto en la calidad de vida de estas personas.

Después de cinco años se puede afirmar que varios de los actores que hacen parte del ecosistema de la inclusión laboral tienen claro su rol, conocen los retos y tienen mayor capacidad instalada para dar respuesta tanto a empresas como a personas.

Sandra Álvarez Franco
Coordinadora Bogotá

Jineth Andrea Soto Parra
Consultora técnica local

PACTO DE PRODUCTIVIDAD

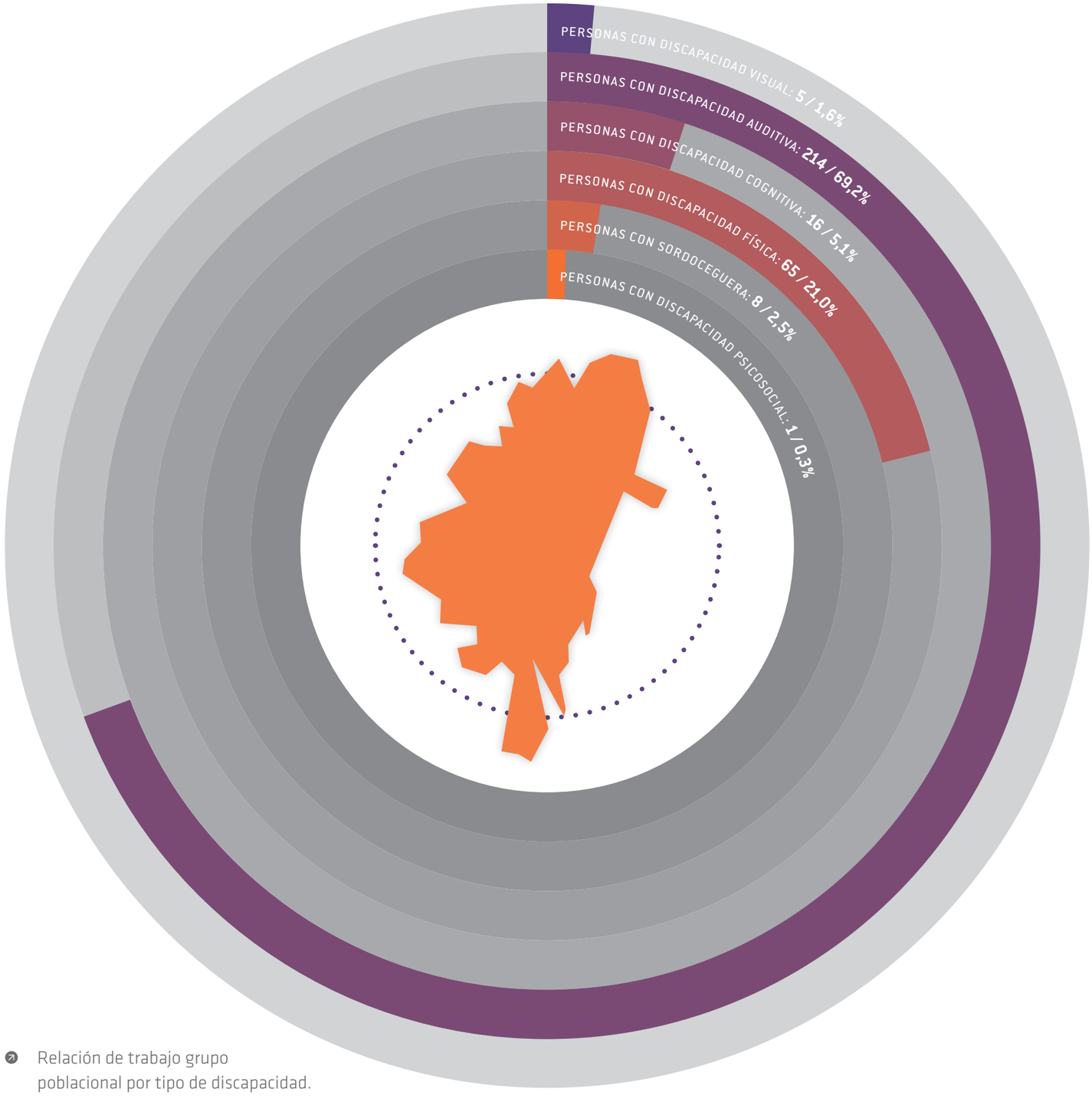
PROMOVIENDO LA INCLUSIÓN LABORAL

DE PERSONAS CON DISCAPACIDAD

Bogotá

El incremento en los procesos de inclusión educativa básica y media para las personas sordas en Bogotá ha generado un aumento en la demanda de servicios de formación para el trabajo y de ubicación laboral por parte de esta población.

La oferta de servicios de apoyo y de inclusión laboral para personas con discapacidad física e intelectual en la ciudad de Bogotá es amplia; sin embargo, para la población con limitación auditiva en particular la oferta resultaba escasa. Por lo tanto, se puede afirmar que las personas sordas son las que más se han favorecido del acompañamiento del programa. Por otra parte, la oferta para personas con discapacidad visual se centra en programas especializados como Ágora, con el cual se generó un trabajo articulado en la ciudad.



Relación de trabajo grupo poblacional por tipo de discapacidad.

309

PERSONAS
BENEFICIADAS

17%

PARTICIPACIÓN
DEL TOTAL DE
BENEFICIARIOS

PACTO DE PRODUCTIVIDAD

PROMOVIENDO LA INCLUSIÓN LABORAL

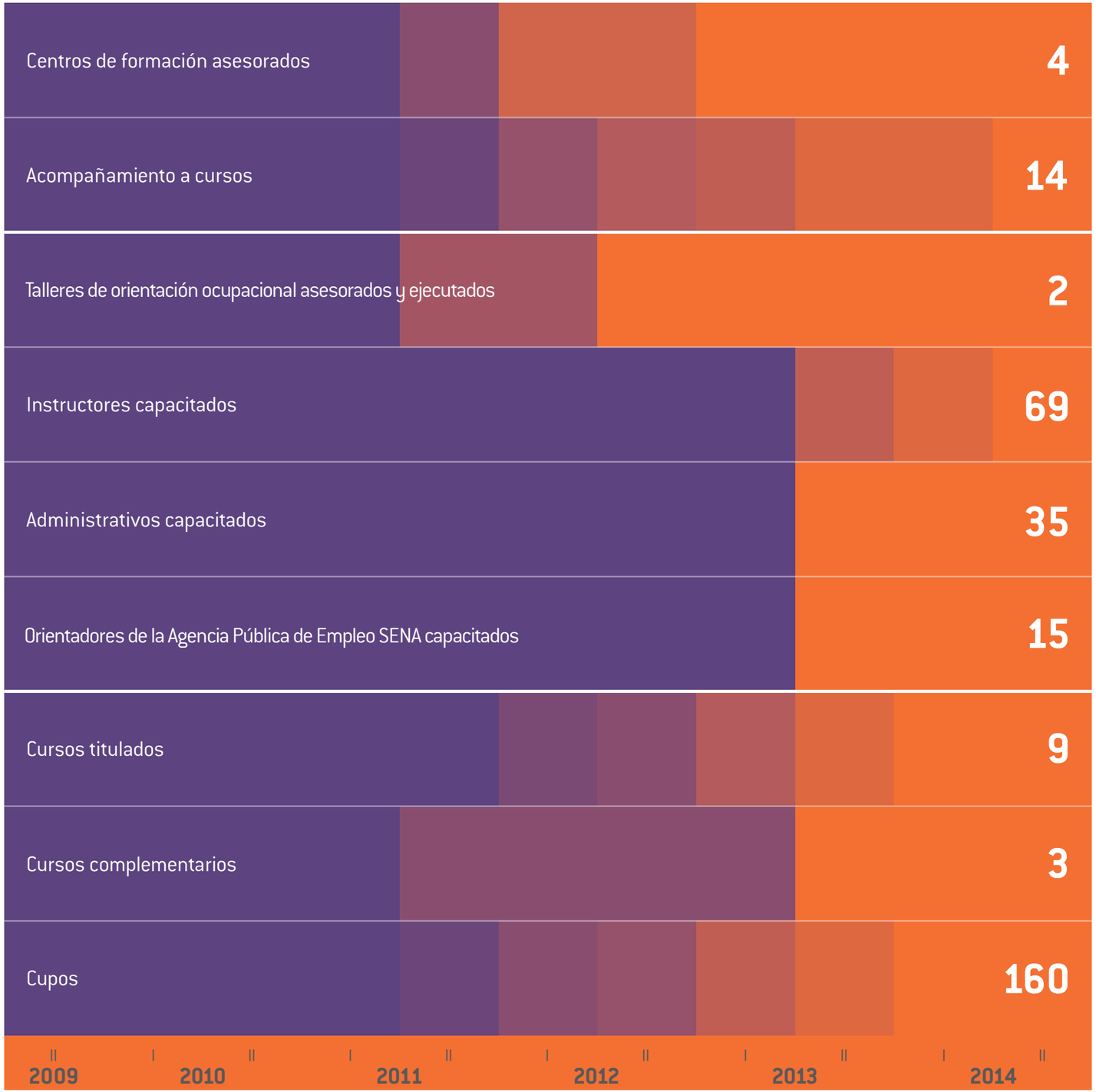
DE PERSONAS CON DISCAPACIDAD

Bogotá

FORMACIÓN PARA EL TRABAJO

Con el propósito de promover la implementación de ajustes razonables, se establecieron procesos de formación a instructores y de seguimiento a los aprendices. Esto contribuyó al incremento de los niveles de permanencia de los aprendices con discapacidad.

La regional del SENA Bogotá se ha caracterizado por ofrecer una amplia oferta de formación a las personas con discapacidad, tradicionalmente a través de la modalidad de ampliación de cobertura. La apuesta, desde Pacto de Productividad, ha sido aumentar la vinculación directa en programas cerrados u ofertados a través de convocatorias abiertas, de manera que sea más fácil garantizar el derecho a elegir, así como la pertinencia de la formación y los ajustes razonables que esta población requiere.



12

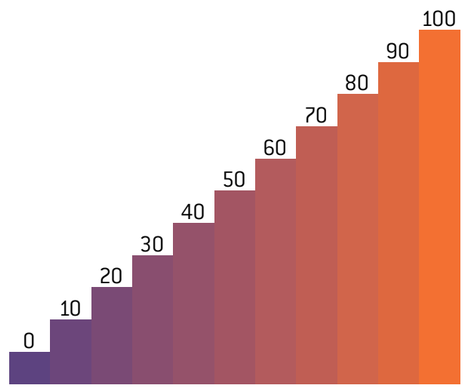
Cursos iniciados

105

Beneficiarios talleres de orientación ocupacional

160

Cupos en programas de formación para el trabajo



Porcentaje de ejecución de la totalidad de actividades en cada componente

PACTO DE PRODUCTIVIDAD

PROMOVIENDO LA INCLUSIÓN LABORAL

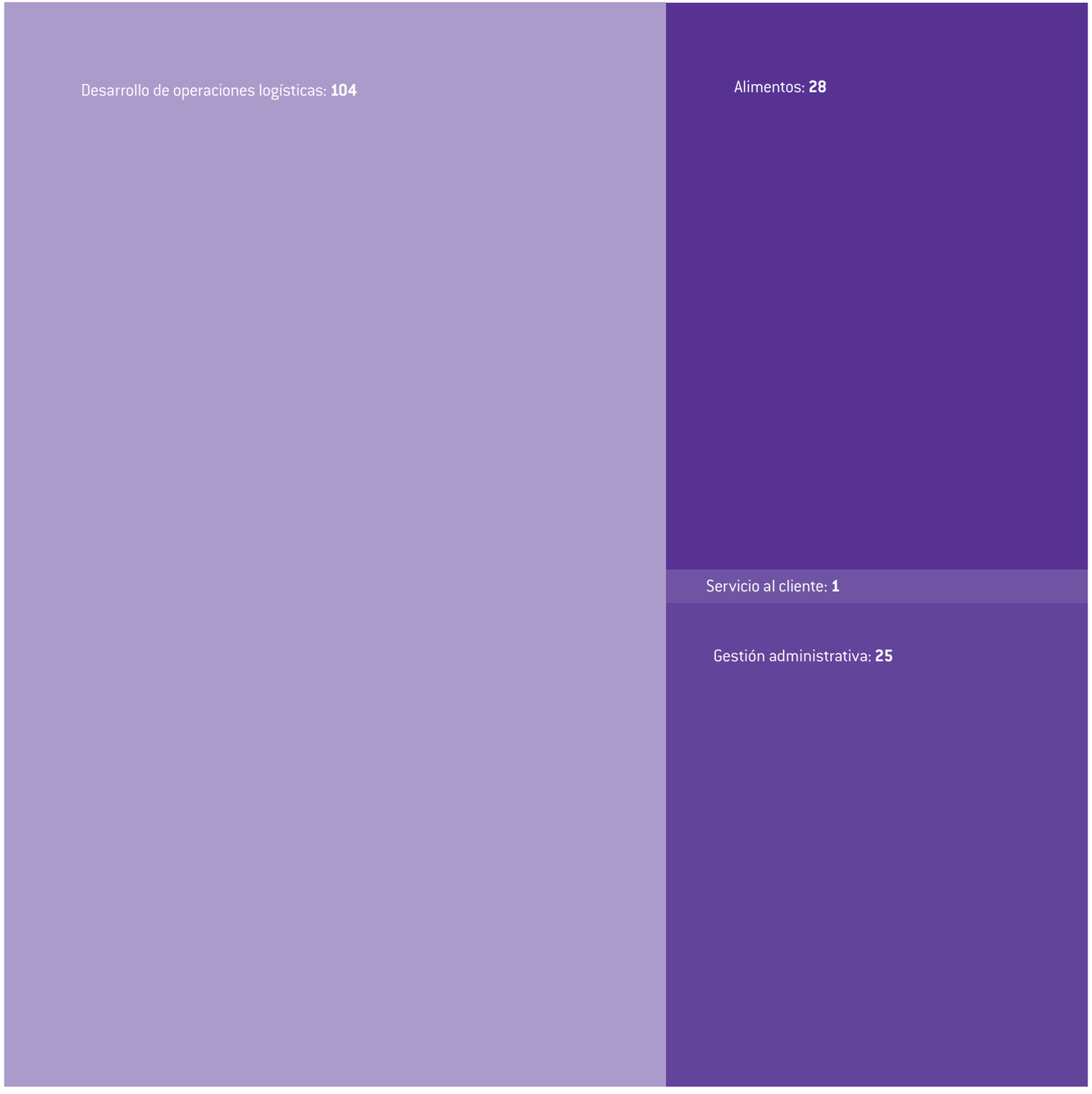
DE PERSONAS CON DISCAPACIDAD

Bogotá

FORMACIÓN PARA EL TRABAJO

La oferta formativa en la ciudad de Bogotá se centró en desarrollar programas de formación titulada que estuvieran en línea con la demanda del mercado laboral. Algunos ejemplos son las formaciones tituladas en Logística Empresarial y en Asistencia Administrativa.

Los procesos de formación y selección por competencias han cobrado mayor relevancia al hablar de inclusión laboral de personas con discapacidad. Este es el resultado de haber posicionado con las empresas la pertinencia de enfocar los perfiles del cargo en el saber hacer, logrando flexibilizar aquellos requisitos formales de experiencia previa o altos niveles educativos en los casos en los cuales no sean estrictamente necesarios o afecten el desempeño.



Número de personas por tipo de curso.

158

BENEFICIARIOS DE
FORMACIÓN

75%

CURSOS DE
FORMACIÓN TITULADA

102

PERSONAS CON DISCAPACIDAD
FORMADAS EN CURSOS DONDE SE IMPLEMENTARON AJUSTES

PACTO DE PRODUCTIVIDAD

PROMOVIENDO LA INCLUSIÓN LABORAL

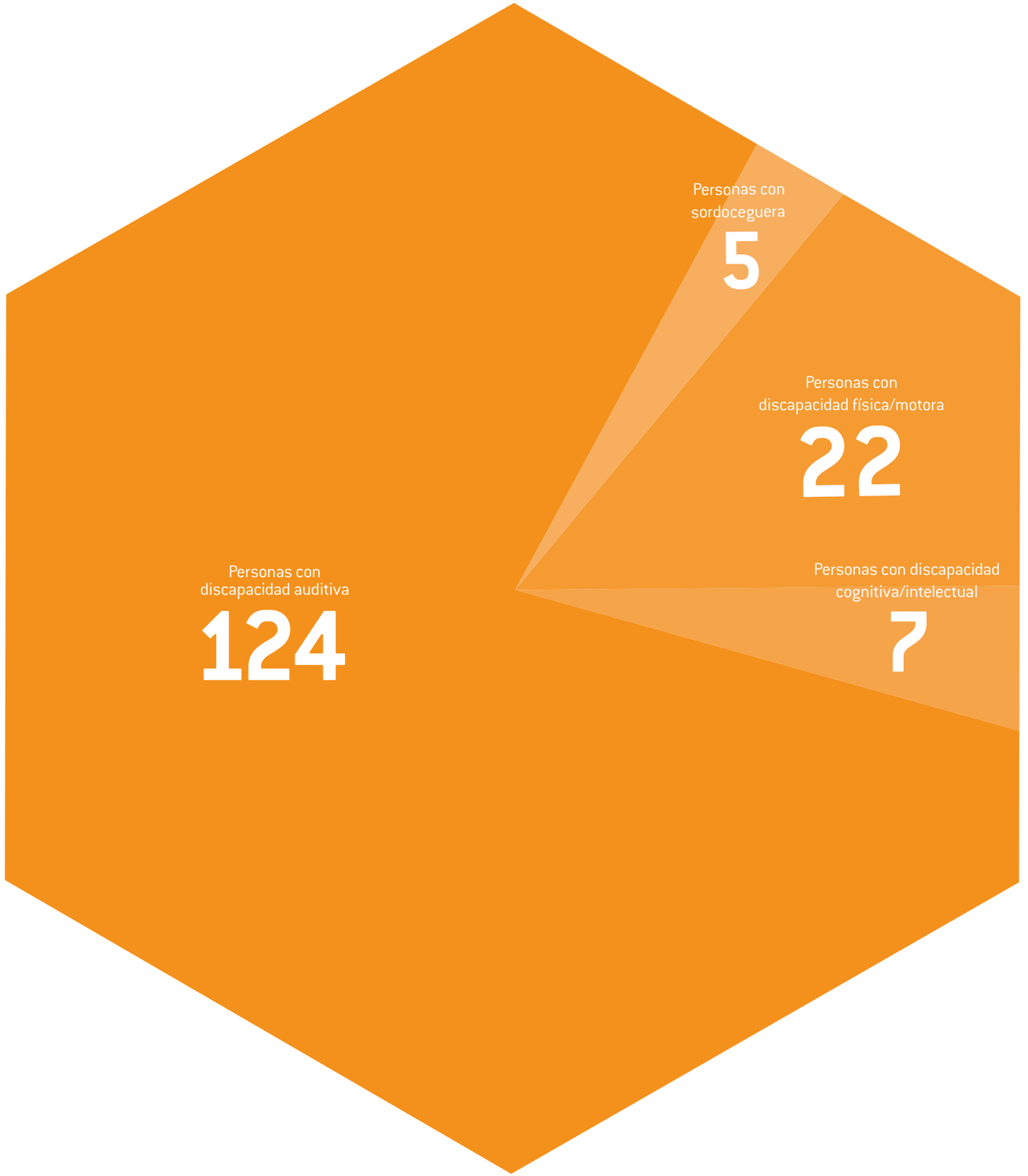
DE PERSONAS CON DISCAPACIDAD

Bogotá

FORMACIÓN PARA EL TRABAJO

Las mesas de trabajo por tipo de discapacidad buscan fomentar la articulación entre las instituciones prestadoras de servicios y el SENA, a fin de favorecer la formación para el trabajo de las personas con discapacidad acorde a sus intereses y a la demanda del mercado laboral.

Uno de los grandes retos para el SENA es la implementación de ajustes razonables durante el proceso de ingreso a la oferta abierta. Pacto de Productividad busca que se generen paulatinamente mayores posibilidades para que, especialmente, las personas que por su discapacidad tienen limitado el acceso a la información puedan beneficiarse de cualquier tipo de oferta que esta entidad genere.



Número de personas formadas por tipo de discapacidad.

158

BENEFICIARIOS DE
FORMACIÓN

6%

PORCENTAJE
DE DESERCIÓN

14

ACOMPAÑAMIENTO
A CURSOS

“

HAY MUCHAS EMPRESAS QUE TIENEN LA INTENCIÓN DE VINCULAR PERSONAS CON DISCAPACIDAD, PERO NO SE ATREVEN PORQUE NO TIENEN EL CONOCIMIENTO O TIENEN UNA IDEA ERRADA DE CÓMO MANEJAR LA CONTRATACIÓN LABORAL DENTRO DE SU COMPAÑÍA, DE SI TIENEN QUE TENER ALGO ESPECIAL, DE CÓMO HAY QUE TRATARLAS, DEL HORARIO DE TRABAJO, ETC. HOY PODEMOS DECIR QUE SON PERSONAS QUE SE HAN VINCULADO A LA COMPAÑÍA DE LA MISMA MANERA, PACTO DE PRODUCTIVIDAD NOS HA ACOMPAÑADO, LOGRANDO QUE NOS SINTAMOS CÓMODOS CON TODO EL PROCESO DE CONTRATACIÓN

Martha Helena Ferro

Jefe de Recursos Humanos

JLT Valencia e Iragorri Corredores de Seguros

PACTO DE PRODUCTIVIDAD

PROMOVIENDO LA INCLUSIÓN LABORAL

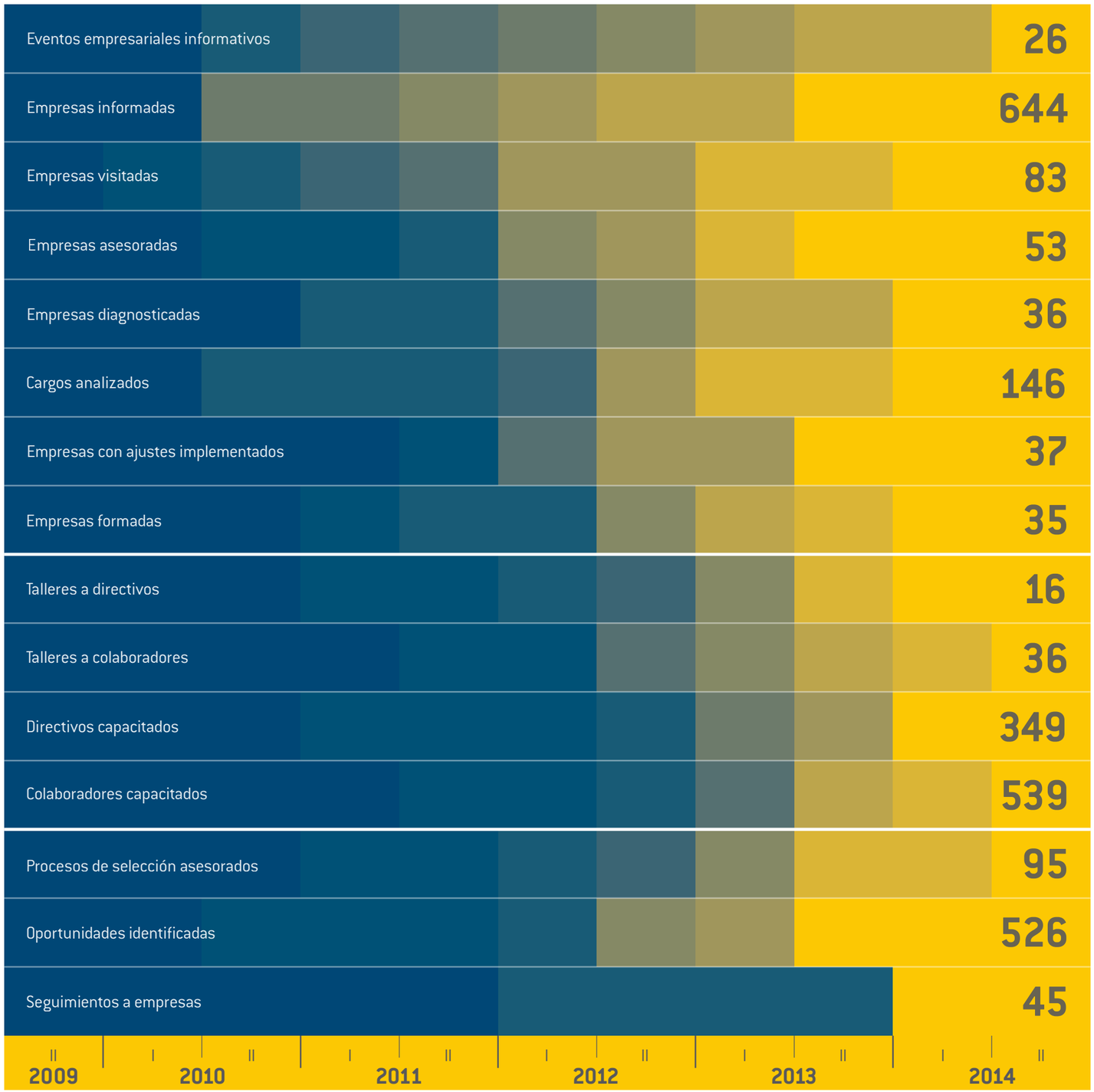
DE PERSONAS CON DISCAPACIDAD

Bogotá

EMPRESAS

El acompañamiento especializado a las empresas posibilitó que estas alcanzaran altos niveles de confianza y autonomía en el desarrollo de procesos de inclusión laboral, convirtiéndose en referentes para el sector.

Las empresas asesoradas por el programa Pacto de Productividad lograron desmitificar la vinculación laboral de las personas con discapacidad. Actualmente, los colaboradores de dichas empresas cuentan con información clara y experiencias positivas en inclusión laboral, que les permiten apropiar en sus procesos organizacionales buenas prácticas como parte de su cultura organizacional.



32

Empresas con personas contratadas

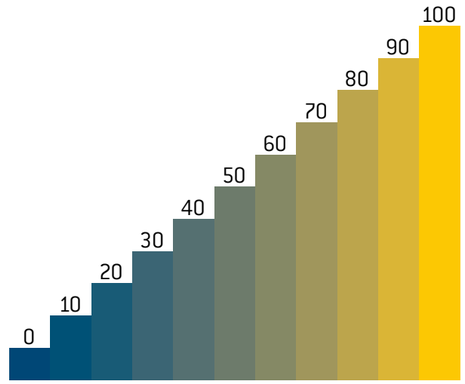
888

Funcionarios de empresas capacitados

PORCENTAJE DE FORMACIÓN

39% DIRECTIVOS

61% COLABORADORES



Porcentaje de ejecución de la totalidad de actividades en cada componente

PACTO DE PRODUCTIVIDAD

PROMOVIENDO LA INCLUSIÓN LABORAL

DE PERSONAS CON DISCAPACIDAD

Bogotá

EMPRESAS

El programa tiene como premisa promover en las empresas la proyección laboral de los trabajadores con discapacidad a través de la estructuración de un plan de carrera. Esto implica un proceso de cualificación de perfiles para las personas y de generación de oportunidades para las empresas.

Un alto porcentaje de las personas con discapacidad ubicadas están en la base de la pirámide ocupacional debido a que este tipo de vacantes, por su nivel de rotación, son las más ofertadas por las empresas. Pero además, en el momento actual, estos puestos resultan ser los más consecuentes con los niveles de formación de un gran número de personas con discapacidad beneficiarias.

Cantidad de vacantes disponibles por tipo.

278

VACANTES
DISPONIBLES

83

EMPRESAS
VISITADAS

PACTO DE PRODUCTIVIDAD

PROMOVIENDO LA INCLUSIÓN LABORAL

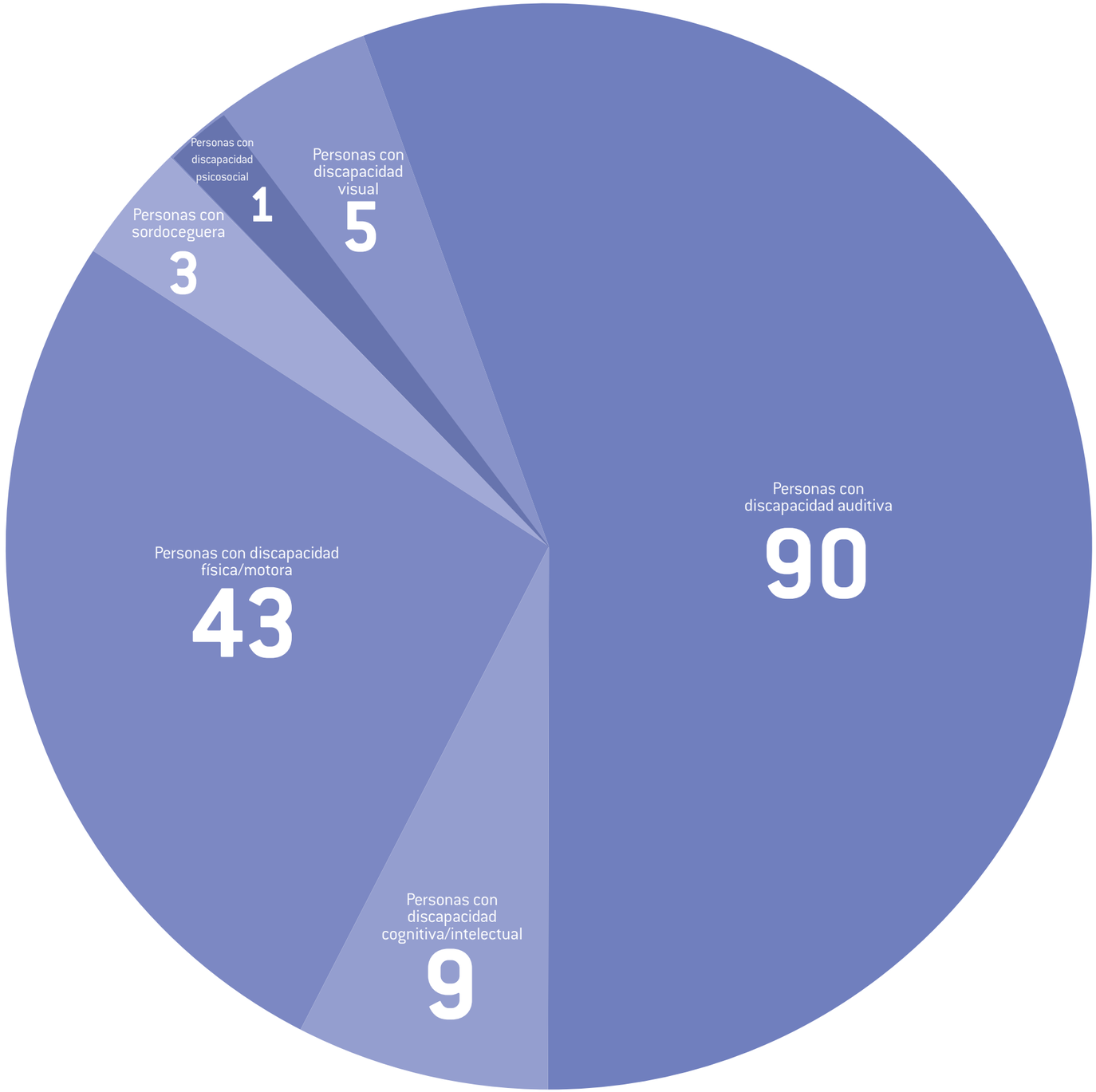
DE PERSONAS CON DISCAPACIDAD

Bogotá

EMPRESAS

A pesar de cumplir con las metas de vinculación por parte de Pacto de Productividad, los números señalan la necesidad de seguir trabajando para incrementar los niveles de generación de empleo formal a la población con discapacidad.

En Bogotá la prevalencia de instituciones que prestan servicios para la población con discapacidad intelectual/cognitiva es mayor en relación con los otros tipos de discapacidad. Por esto es necesario ampliar el alcance a discapacidades visuales, auditivas, psicosociales y sordoceguera.



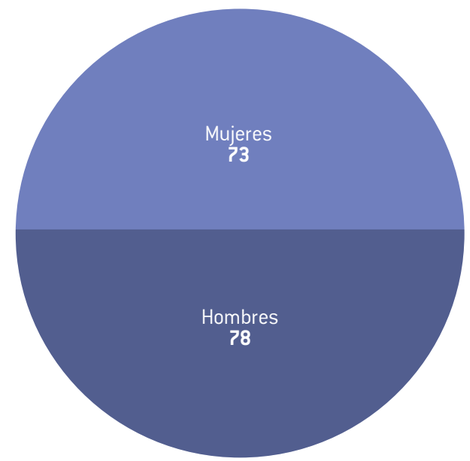
Cantidad de personas vinculadas por tipo de discapacidad.

108

CORRESPONDE AL
NÚMERO DE JÓVENES

43

CORRESPONDE AL
NÚMERO DE ADULTOS



MEDELLÍN

A CINCO AÑOS DE EJECUCIÓN DEL PROGRAMA PACTO DE PRODUCTIVIDAD, LA CIUDAD DE MEDELLÍN LOGRA EL ESTABLECIMIENTO DE UNA ALIANZA PÚBLICO-PRIVADA, DONDE CADA UNO DE LOS ACTORES DEL ECOSISTEMA DE INCLUSIÓN LABORAL COBRA IMPORTANCIA, TIENE CLARO SU ROL Y DESARROLLA ACCIONES A FAVOR DE LA VINCULACIÓN LABORAL DE PERSONAS CON DISCAPACIDAD EN ENTORNOS LABORALES ABIERTOS E INCLUYENTES. ESTO HA REPRESENTADO UN CAMBIO SIGNIFICATIVO DE PARADIGMAS, QUE SE EVIDENCIA EN UNA NOTORIA AMPLIACIÓN DEL PANORAMA DE LA INCLUSIÓN LABORAL DE ESTA POBLACIÓN Y EN UN INCREMENTO EN LA COBERTURA Y CALIDAD DE LOS SERVICIOS DIRIGIDOS A PERSONAS Y EMPRESAS.

Hoy es cada vez más clara la necesidad de la cualificación de estos y de nuevos actores, el abordaje de la inclusión laboral desde el enfoque de derechos y la pertinencia de los procesos de asesoría y acompañamiento empresarial para alcanzar buenas prácticas; igualmente, el incremento en el impacto positivo de los servicios institucionales que se prestan y la imperante necesidad de que las personas mejoren sus niveles de formación y competencias para el trabajo, que les permitan competir en equiparación de oportunidades con otros candidatos a ocupar las vacantes que ofrecen las empresas de la ciudad.

Con el acompañamiento del Programa, el SENA Regional Antioquia avanza en el desarrollo de procesos de mejora continua, que le permiten ampliar la oferta de formación titulada en la cual puedan postularse personas con discapacidad, interesadas en incrementar sus niveles de competencias para el trabajo. La implementación de mesas de trabajo interinstitucionales, enfocadas a cada tipo de discapacidad, como espacios de articulación y asesoría al SENA, han resultado también una estrategia exitosa para el diseño e implementación de ajustes razonables a procesos de formación para el trabajo y para romper paradigmas relacionados con las capacidades de las personas con discapacidad.

Por otra parte, el aporte del Programa Pacto de Productividad a la cualificación técnica de profesionales y funcionarios de diferentes entidades contribuye con la generación de insumos que actualizan permanentemente el Modelo de Inclusión Laboral y aportan al mejoramiento de la capacidad institucional, contribuyendo a que cada vez se dé de manera más natural la relación entre personas y empresas.

La transferencia de conocimiento a los diferentes actores y la intervención en diversos entornos, en los cuales interactúan las personas y empresas, permiten avanzar en el logro de mayores niveles de desarrollo de competencias: básicas, ciudadanas, laborales generales y técnicas, en el ingreso al mercado laboral abierto en equiparación de oportunidades, en el incremento en los promedios de permanencia en los puestos de trabajo, sin demeritar el logro de los objetivos empresariales y en el impacto positivo en la calidad de vida de las personas y sus familias.

La implementación de planes de capacitación con funcionarios de las compañías vinculadas no solo posibilita derribar los imaginarios colectivos relacionados con el potencial de las personas con discapacidad y su desarrollo de competencias, sino que demarca el camino para ampliar el abanico de oportunidades de vinculación en el mercado laboral abierto. Hoy es indudable que las empresas de la ciudad de Medellín están dejando atrás la estigmatización y encasillamiento de la población en determinados cargos para avanzar hacia la promoción de vinculaciones que tienen en cuenta las competencias y habilidades de las personas.

La ciudad cuenta hoy con organizaciones que pueden compartir sus buenas prácticas de inclusión laboral de personas con discapacidad; la clave del éxito radica en la implementación que han hecho de ajustes razonables en sus procesos, prácticas y procedimientos empresariales, que garanticen el ingreso, la permanencia, el crecimiento profesional y el impacto positivo en su calidad de vida y la de sus familias.

Es fundamental seguir avanzando en un acompañamiento empresarial que permita que las compañías incorporen la inclusión laboral de personas con discapacidad como un elemento clave de sus políticas internas de gestión humana y responsabilidad social, desde un enfoque de derechos, pero además reconozcan la pertinencia de generar sinergias con los demás actores del ecosistema.

Andrea Muñetón Builes
Coordinadora Medellín

Olga Lucía Cortés Páez
Consultora técnica local

PACTO DE PRODUCTIVIDAD

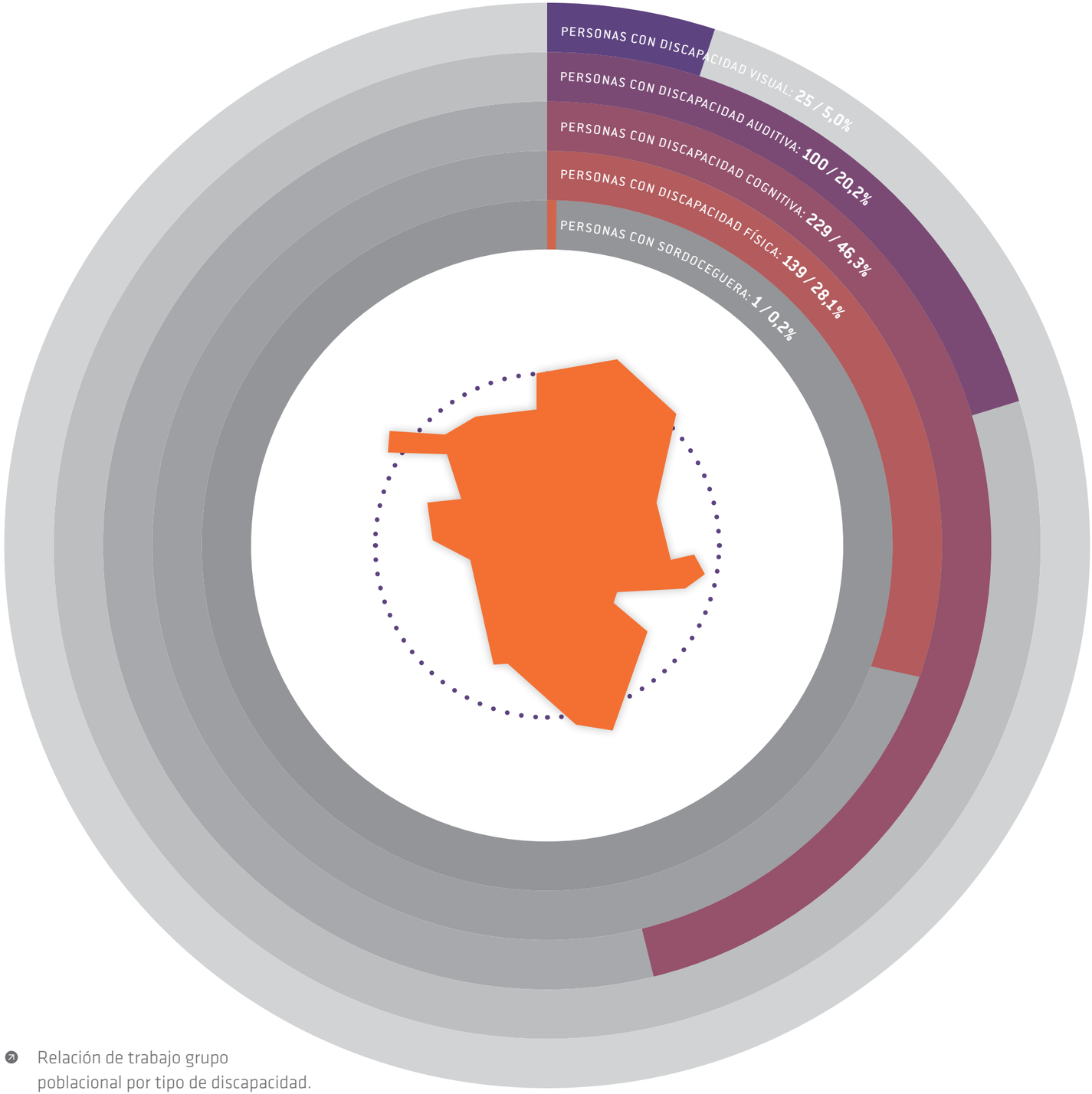
PROMOVIENDO LA INCLUSIÓN LABORAL

DE PERSONAS CON DISCAPACIDAD

Medellín

En el inicio del programa, el panorama de la inclusión laboral de personas con discapacidad en Medellín no era tan claro. Hoy se cuenta con planes de acción concretos y un aumento en la cobertura de los servicios a personas y empresas.

Así como es clave identificar el rol de las personas con discapacidad en el proceso de inclusión laboral, ahora es más evidente la necesidad de formación y desarrollo de competencias para el trabajo, que le permita a esta población competir en igualdad de oportunidades en el mercado.



Relación de trabajo grupo poblacional por tipo de discapacidad.

494

PERSONAS
BENEFICIADAS

28%

PARTICIPACIÓN
DEL TOTAL DE
BENEFICIARIOS

“”

ES IMPORTANTE QUE LAS EMPRESAS GENEREN EMPLEO DIGNO, QUE POSIBILITE A LAS PERSONAS TENER LAS CONDICIONES MÍNIMAS NECESARIAS PARA PERMANECER EN EL CARGO E IMPACTAR POSITIVAMENTE SU CALIDAD DE VIDA. PERO ES IGUALMENTE IMPORTANTE QUE, SI UNA PERSONA CON DISCAPACIDAD QUIERE TRABAJAR, CUENTE CON EL MISMO NIVEL DE COMPETENCIAS DE CUALQUIER OTRA PERSONA QUE ASPIRE A ESE CARGO

Maritza Diez

Analista de inclusión laboral

Agencia de Gestión y Colocación de Empleo de Comfenalco-Antioquia

PACTO DE PRODUCTIVIDAD

PROMOVIENDO LA INCLUSIÓN LABORAL

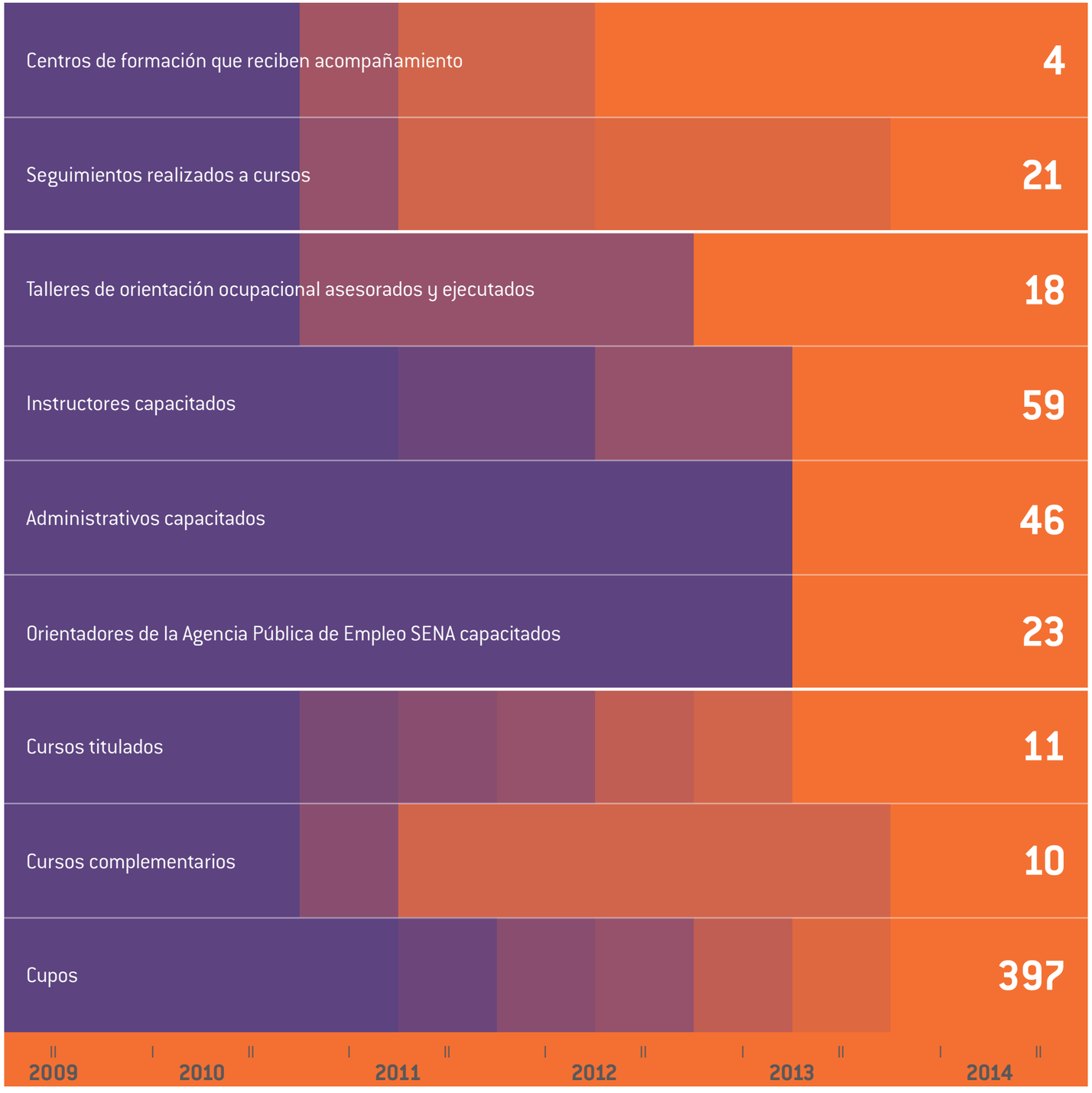
DE PERSONAS CON DISCAPACIDAD

Medellín

FORMACIÓN PARA EL TRABAJO

A partir del proceso de acompañamiento técnico, el SENA Regional Antioquia amplió su oferta de formación titulada para personas con discapacidad, avanzando en la implementación de los ajustes razonables pertinentes de acuerdo al tipo de discapacidad.

Pacto de Productividad motiva la conformación de las mesas de trabajo por tipo de discapacidad, las cuales están integradas por el SENA, las entidades prestadoras de servicios y representantes de movimientos asociativos. Su objetivo es brindar apoyo técnico a los procesos de formación para el trabajo de la población con discapacidad, en términos de los ajustes requeridos, con la finalidad de dejar capacidad instalada en la región.



21

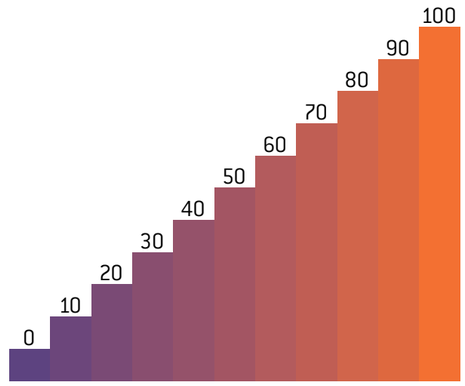
Cursos iniciados

357

Beneficiarios talleres de orientación ocupacional

397

Cupos en programas de formación para el trabajo



Porcentaje de ejecución de la totalidad de actividades en cada componente

PACTO DE PRODUCTIVIDAD

PROMOVIENDO LA INCLUSIÓN LABORAL

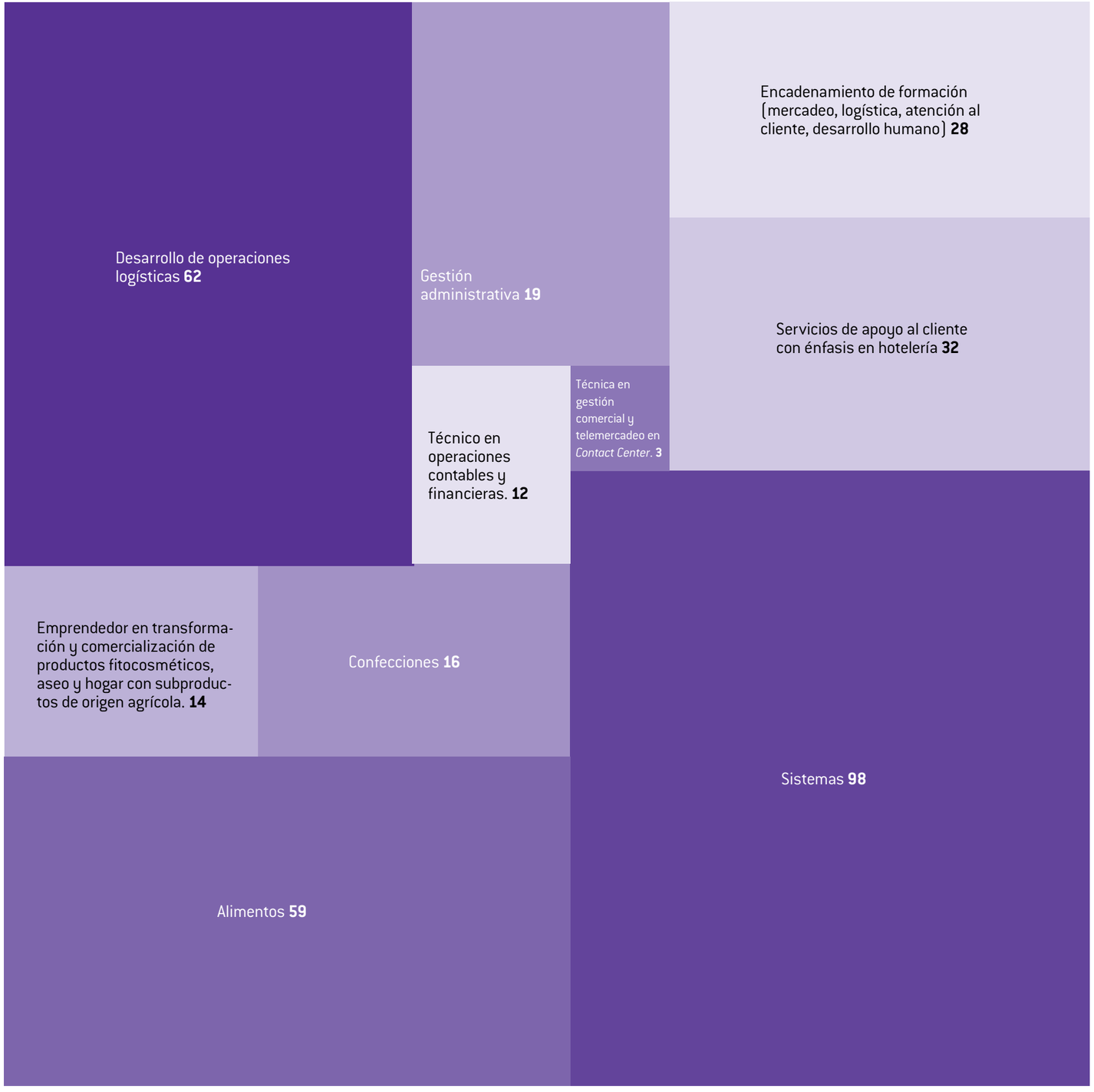
DE PERSONAS CON DISCAPACIDAD

Medellín

FORMACIÓN PARA EL TRABAJO

Los proyectos de vida y la diversidad de intereses de las personas con discapacidad se convierten en insumos importantes que, sumados a la dinámica del mercado laboral y a la inteligencia de mercados, deben ser contemplados a la hora de definir la oferta formativa.

Se rompen paradigmas arraigados en los imaginarios colectivos a propósito de los alcances de las personas con discapacidad. En el marco de esta transformación, los jóvenes con discapacidad cognitiva de la ciudad de Medellín ingresan, permanecen y culminan de manera exitosa procesos de formación titulada.



Número de personas por tipo de curso.

343

BENEFICIARIOS
DE FORMACIÓN

52%

CURSOS DE
FORMACIÓN TITULADA

66

ENTIDADES PÚBLICAS Y
PRIVADAS BENEFICIARIAS

PACTO DE PRODUCTIVIDAD

PROMOVIENDO LA INCLUSIÓN LABORAL

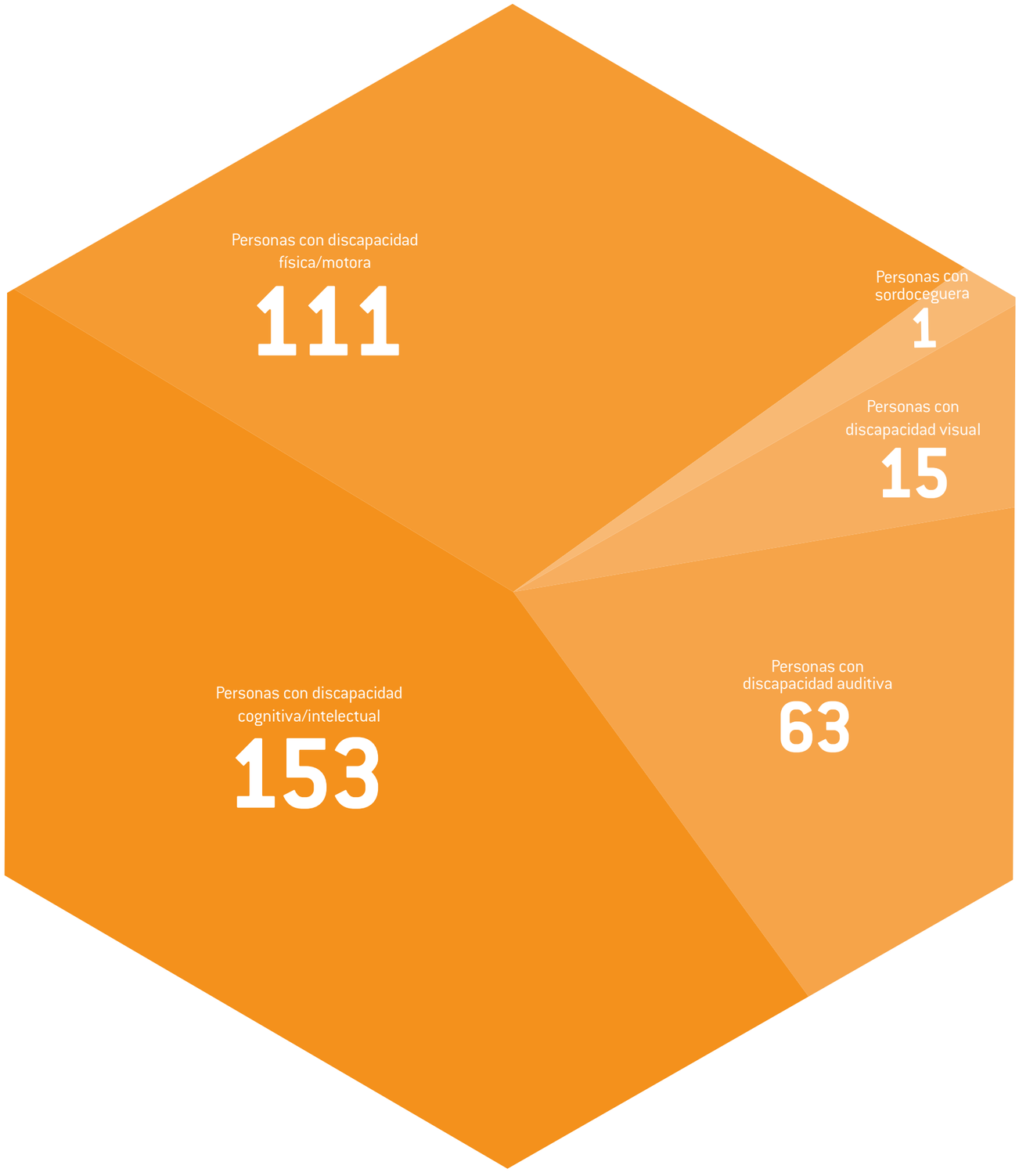
DE PERSONAS CON DISCAPACIDAD

Medellín

FORMACIÓN PARA EL TRABAJO

Uno de los avances más significativos se centra en la integración de personas con discapacidad cognitiva a procesos de formación titulada, garantizando el desarrollo de competencias para el trabajo y la posterior vinculación laboral.

El trabajo articulado entre los diferentes actores del ecosistema de inclusión laboral es clave para lograr vinculaciones exitosas a largo plazo. Por ende, resulta pertinente garantizar la continuidad a las mesas de trabajo por tipo de discapacidad, bajo el liderazgo del SENA, las cuales operan como espacios que promueven la sinergia y desarrollan acciones de apoyo a la formación.



Número de personas formadas por tipo de discapacidad.

343

BENEFICIARIOS
DE FORMACIÓN

16%

PORCENTAJE
DE DESERCIÓN

21

SEGUIMIENTOS
REALIZADOS A CURSOS

PACTO DE PRODUCTIVIDAD

PROMOVIENDO LA INCLUSIÓN LABORAL

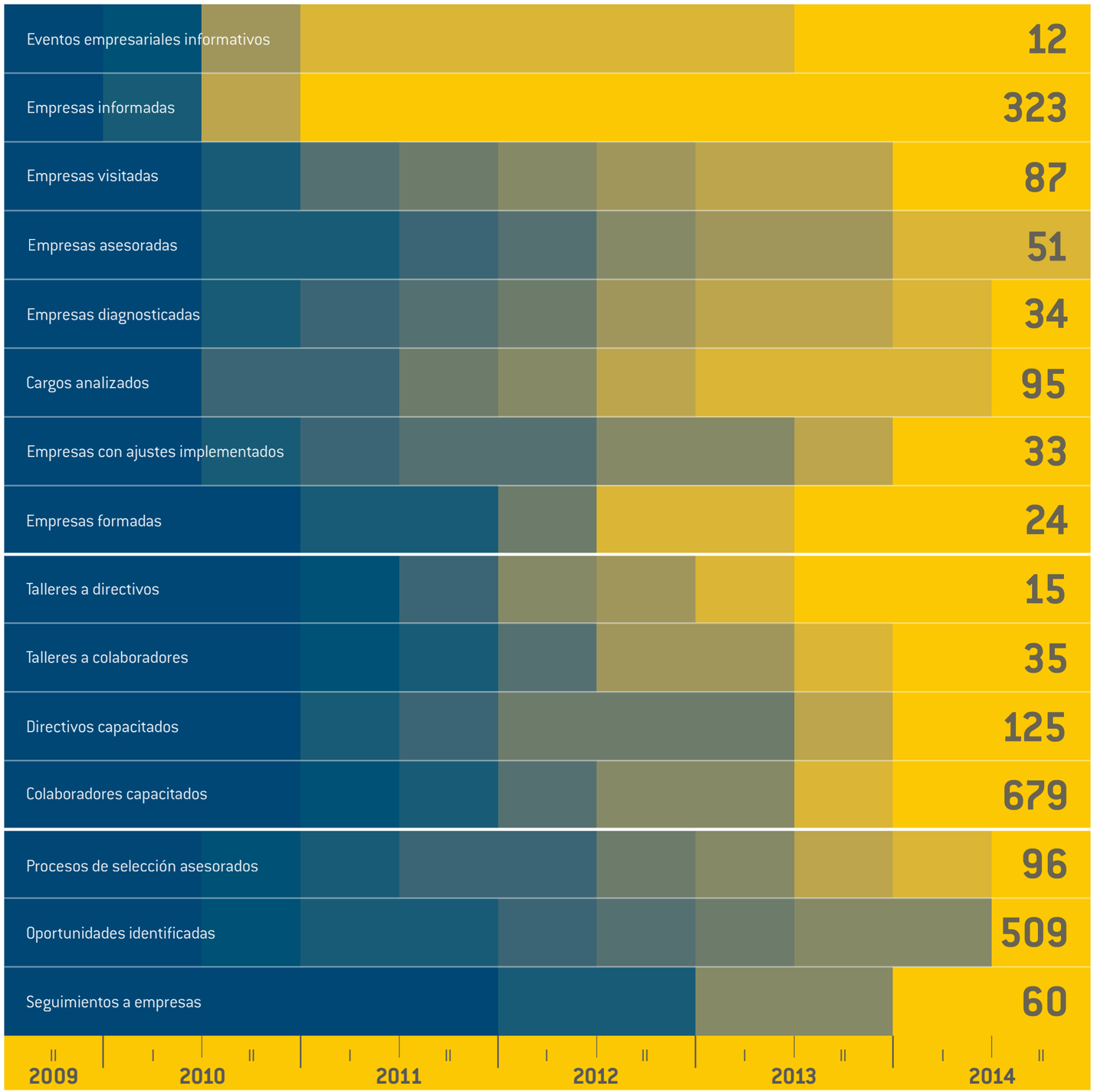
DE PERSONAS CON DISCAPACIDAD

Medellín

EMPRESAS

Uno de los logros más representativos del programa es lograr que las empresas se conviertan en multiplicadoras y motivadoras de la inclusión laboral de personas con discapacidad bajo el marco conceptual propuesto.

El desarrollo de los planes de formación con funcionarios de las empresas, en los diferentes niveles de la pirámide ocupacional, posibilita derribar aquellos imaginarios relacionados con las capacidades de las personas con discapacidad y devela la pertinencia de su inclusión en el mercado laboral abierto.



37

Empresas con personas contratadas

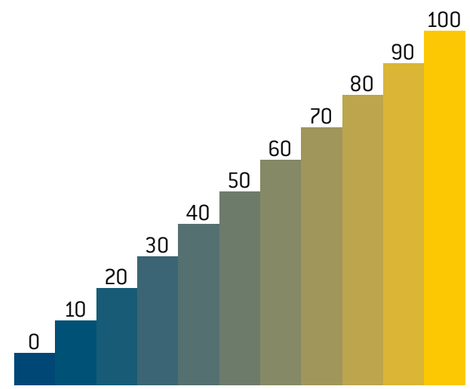
804

Funcionarios de empresas capacitados

PORCENTAJE DE DESERCIÓN

16% DIRECTIVOS

84% COLABORADORES



Porcentaje de ejecución de la totalidad de actividades en cada componente

PACTO DE PRODUCTIVIDAD

PROMOVIENDO LA INCLUSIÓN LABORAL

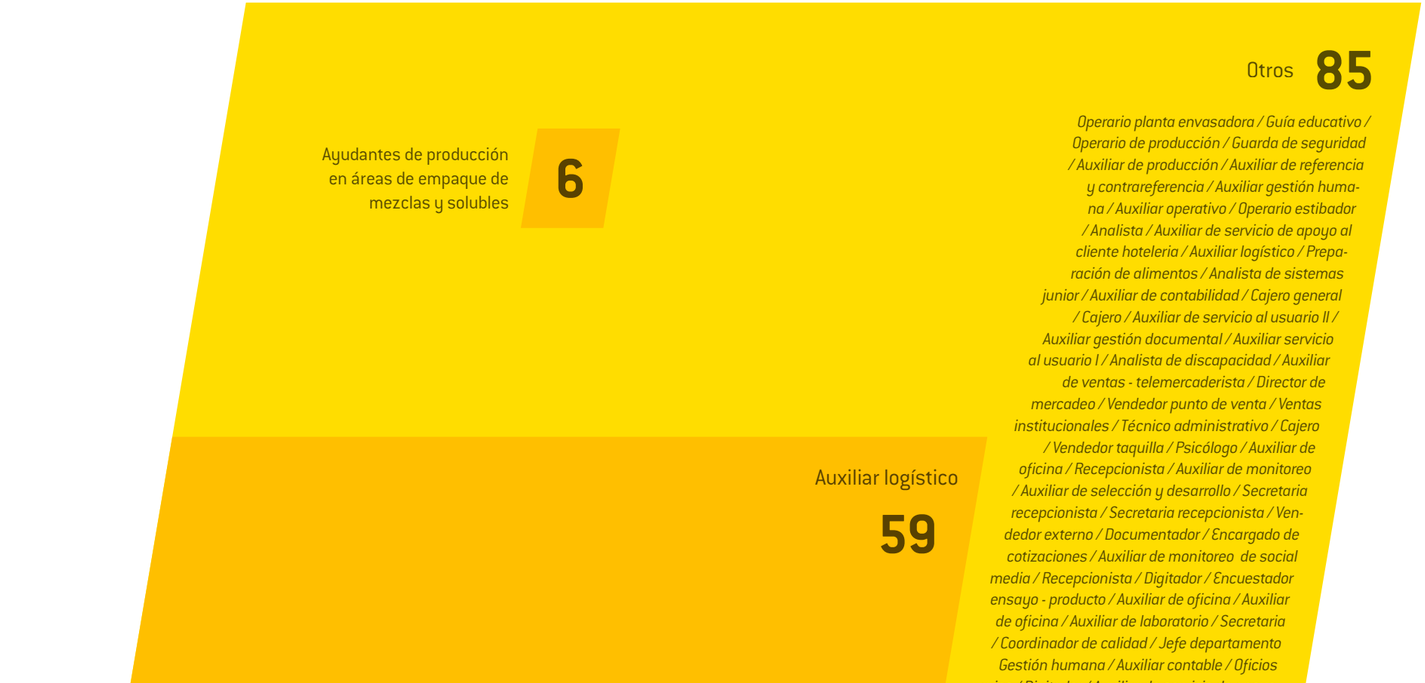
DE PERSONAS CON DISCAPACIDAD

Medellín

EMPRESAS

El mercado laboral abierto presenta mayores opciones de vinculación para las personas con discapacidad. Se ha dejado atrás la estigmatización y encasillamiento de cargos según el tipo de discapacidad para asumir las vinculaciones por competencias.

Las empresas reconocen que las personas con discapacidad están en capacidad de desempeñarse en cualquier cargo de la pirámide ocupacional, al margen de su discapacidad, siempre y cuando cuenten con el perfil y los ajustes razonables necesarios.



Cantidad de vacantes disponibles por tipo.

241

VACANTES
DISPONIBLES

87

EMPRESAS
VISITADAS

PACTO DE PRODUCTIVIDAD

PROMOVIENDO LA INCLUSIÓN LABORAL

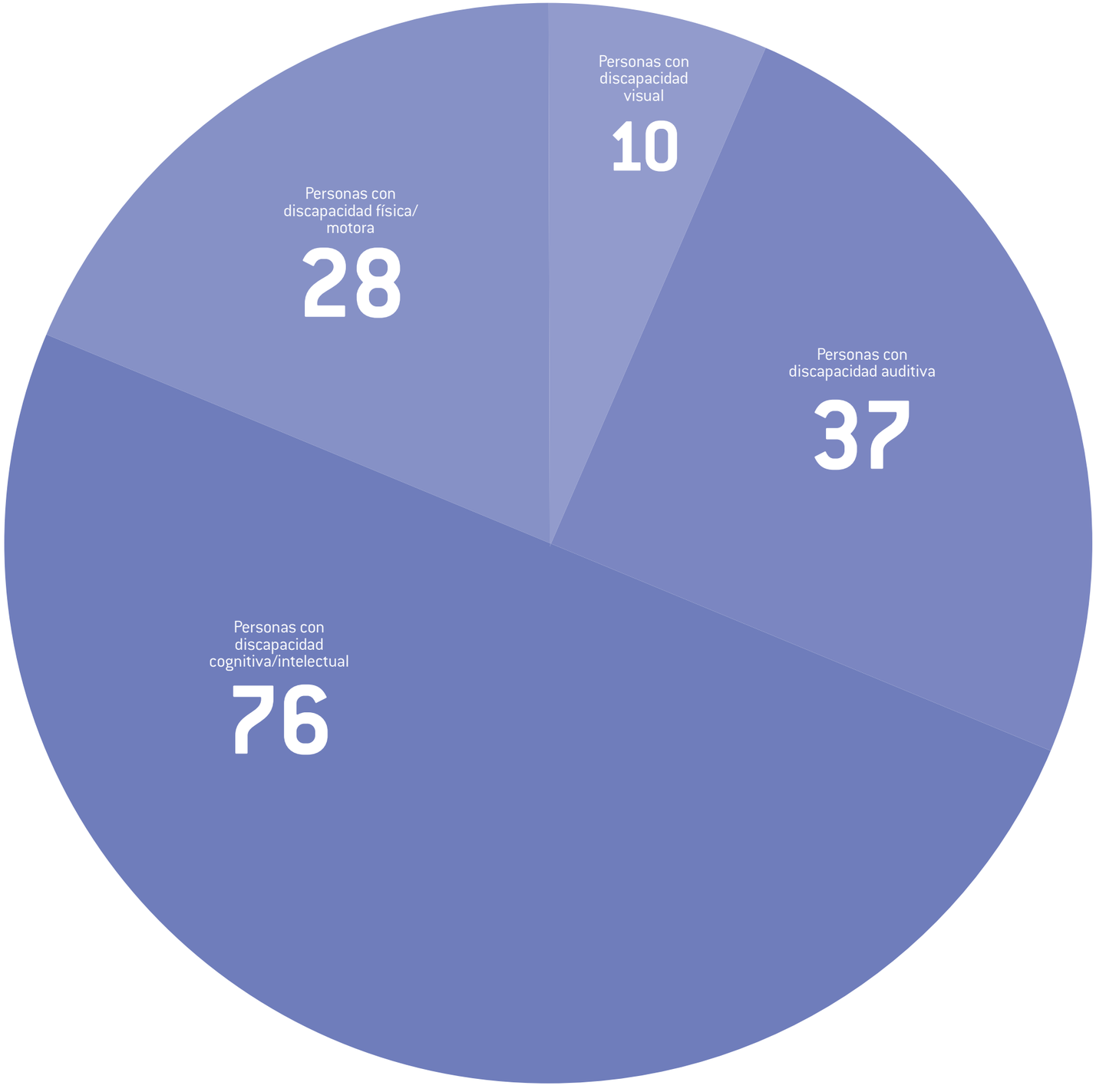
DE PERSONAS CON DISCAPACIDAD

Medellín

EMPRESAS

Las empresas incorporan la inclusión laboral de personas con discapacidad como un elemento clave de sus políticas internas, entendiéndola como el respeto a un derecho y no un acto de filantropía.

La clave del éxito de la inclusión laboral de personas con discapacidad supone la implementación de ajustes razonables que garanticen no solo el ingreso, sino también la permanencia y el impacto positivo en la calidad de vida de las personas vinculadas.



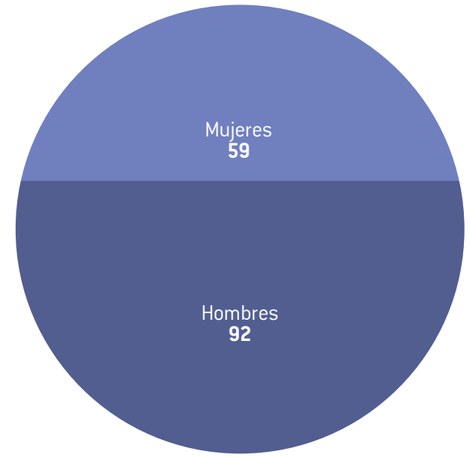
Cantidad de personas vinculadas por tipo de discapacidad.

89

CORRESPONDE AL
NÚMERO DE JÓVENES

62

CORRESPONDE AL
NÚMERO DE ADULTOS



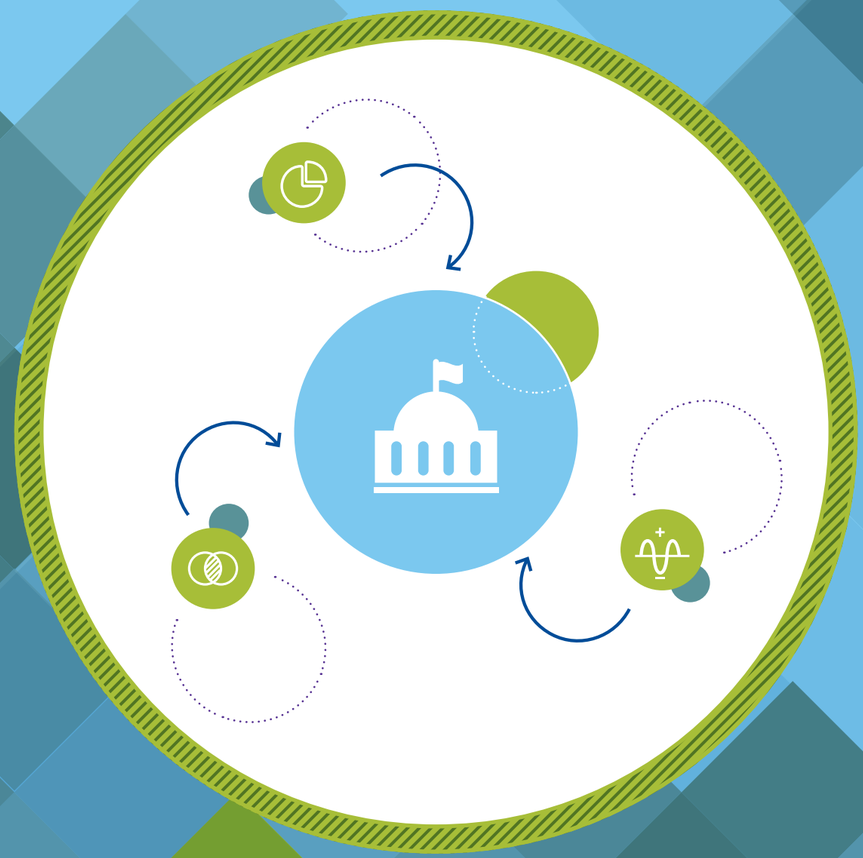
“”

LA PARTICIPACIÓN DE LA FUNDACIÓN ÓYEME EN EL PROGRAMA PACTO DE PRODUCTIVIDAD LLEVÓ A LA INSTITUCIÓN A REESTRUCTURAR SU PROGRAMA DE INCLUSIÓN LABORAL CON BASE EN EL MODELO PROPUESTO, PERMITIENDO LLEVAR LA INCLUSIÓN LABORAL DE PERSONAS CON DISCAPACIDAD A LA PLATAFORMA ESTRATÉGICA DE LA FUNDACIÓN

Beatriz Londoño

DIrectora de la Unidad de Apoyo a la Inclusión

Fundación Óyeme



CALI

EL DESARROLLO DEL PROGRAMA PACTO DE PRODUCTIVIDAD EN LA CIUDAD DE CALI HA PUESTO SOBRE LA MESA EL TEMA DE LA INCLUSIÓN LABORAL DE LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD, PROMOVIENDO EL INTERÉS Y ANÁLISIS POR PARTE DE LOS DIFERENTES ACTORES QUE, DE MANERA DIRECTA E INDIRECTA, PUEDEN APORTAR EN LA CONSTRUCCIÓN DE UNA SOCIEDAD Y ESPECIALMENTE DE UN MERCADO LABORAL QUE LES GARANTICE SU DERECHO AL TRABAJO.

Por un lado, las mismas personas con discapacidad, a través de sus grupos asociativos y comités representativos, así como las instituciones que durante años han trabajado buscando generar para ellas alternativas de rehabilitación, inclusión social y educativa, logran hoy tener una mirada diferente respecto a sus propias responsabilidades y retos cuando se trata de aprovechar las oportunidades que desde el sector empresarial puedan brindarse. Por otra parte, los gremios y empresarios han aumentado su nivel de información y, consecuentemente, su interés por aprovechar los beneficios tangibles e intangibles que se presentan cuando le abren las puertas a la inclusión laboral de este grupo poblacional.

Otros actores, como por ejemplo la Academia, la Red Pública de Empleo, la Administración municipal y departamental, así como organizaciones privadas a beneficio de los derechos de todos los ciudadanos, reconocen la necesidad de hacer visible este tema de una manera concreta; paulatinamente se tiene mayor claridad sobre cómo y por qué la participación de las personas con discapacidad en el mercado laboral requiere de ajustes razonables mínimos en un entorno que les garantice la equiparación de oportunidades.

Las entidades a cargo de la formación para el trabajo, especialmente el SENA, también han aportado para que las personas con discapacidad cuenten hoy con un abanico de oportunidades mayor al querer avanzar en su proyecto de vida laboral. La Regional Valle de esta institución pública ha dado pasos significativos respecto a la cualificación de sus servicios y a la ampliación de cobertura para beneficiar a más personas con discapacidad.

Hoy, este grupo de la población cuenta con más herramientas para escoger su propio camino y desarrollar competencias laborales básicas y técnicas, que les permiten demostrar sus capacidades y compromiso con el mejoramiento de su calidad de vida, así como el de la economía de las empresas y de la región. Los servicios de acompañamiento técnico a aprendices, así como a buscadores de empleo y trabajadores que se benefician de los programas de inclusión, vienen fortaleciéndose poco a poco gracias a la convicción de quienes los tienen a cargo y buscan garantizar que sus usuarios puedan aprovecharlos; ajustes relacionados con equipos de tiflotecnología, servicios de intérpretes de lengua de señas, ajustes a los modelos de atención y pedagógicos para personas con discapacidad cognitiva o la búsqueda de ambientes físicos accesibles son indicadores de la forma como la ciudad espera ser más incluyente.

Es de resaltar el trabajo que, a partir de la transferencia metodológica que ha recibido del Programa Pacto de Productividad, viene adelantando el Centro de Empleo Municipal operado por la Caja de Compensación Comfandi (quien además es la entidad socia local del Programa en Cali), respecto a la adecuación de su ruta de atención a personas con discapacidad y a empresas interesadas en adelantar iniciativas de inclusión laboral. Este servicio no es solo hoy un modelo a seguir a nivel nacional, sino que además jalona otras iniciativas, buscando una articulación que permita ofrecer más alternativas a este grupo poblacional.

En Cali, el desarrollo del Programa logra cumplir y superar con las metas establecidas respecto a número de empresas vinculadas y asesoradas, así como la cantidad de personas con discapacidad beneficiadas. El reto para la ciudad es seguir avanzando en la creación y fortalecimiento de más servicios de inclusión laboral, que trabajen en conjunto para aprovechar las puertas que se han abierto por parte de empresarios, quienes reconocen hoy que vincular a personas con discapacidad como parte de su fuerza laboral no solo es posible, sino que es una iniciativa que les garantiza múltiples beneficios siempre y cuando se tengan en cuenta los ajustes que garanticen equidad.

Elsy Rodríguez García
Coordinadora Cali

Zoraida Santacruz Benavides
Consultora técnica local

PACTO DE PRODUCTIVIDAD

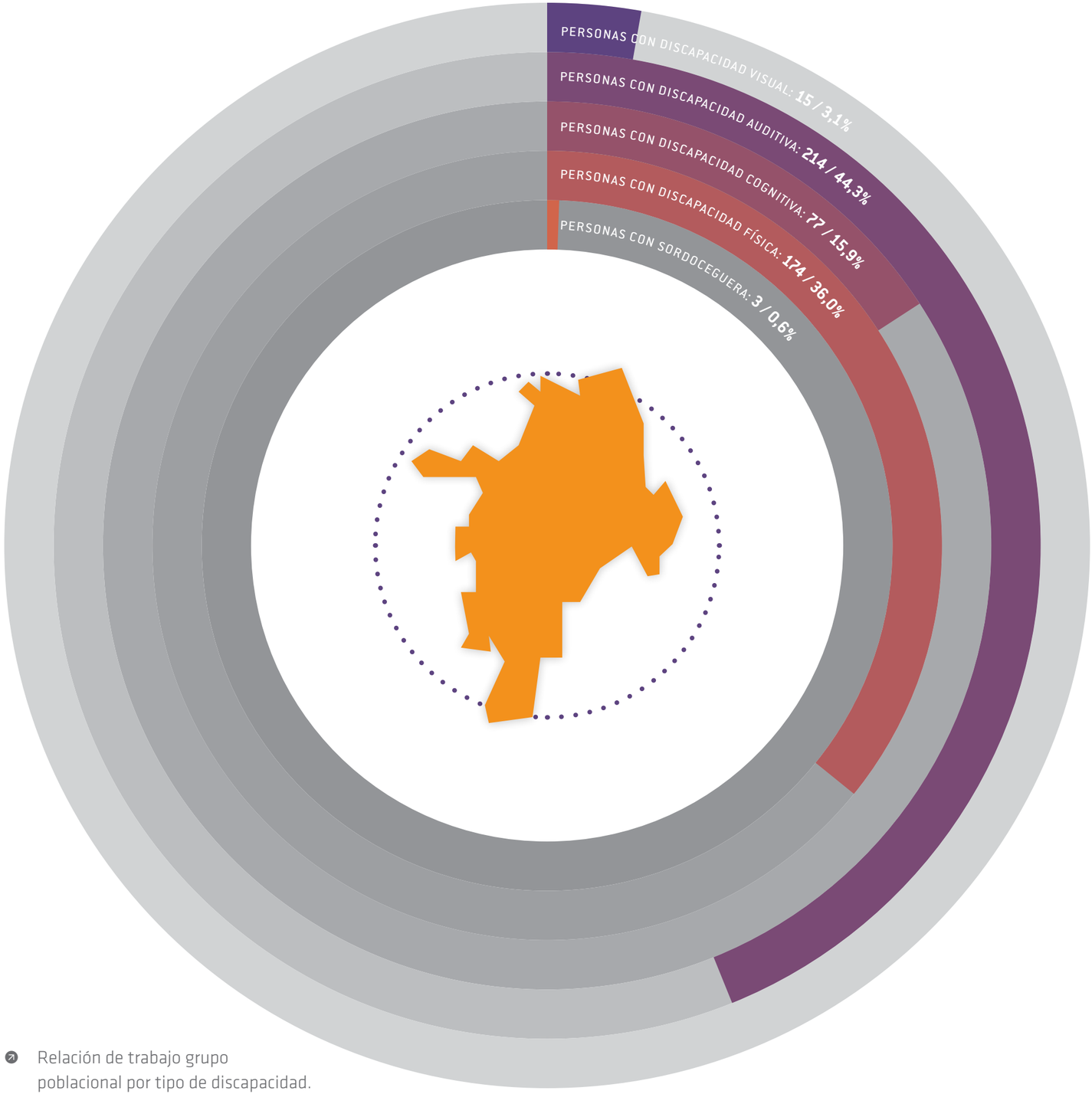
PROMOVIENDO LA INCLUSIÓN LABORAL

DE PERSONAS CON DISCAPACIDAD

Cali

Pacto de Productividad se convirtió en un promotor de la cualificación de la fuerza laboral de las personas con discapacidad, en la medida en que abrió un abanico de oportunidades para su cualificación y autodeterminación respecto a sus capacidades laborales.

Las personas con discapacidad de la ciudad de Cali no solo han contado con un programa que prioriza la importancia de su inclusión laboral en el sector empresarial, sino que ellas mismas han cambiado su mirada respecto a su propio potencial ocupacional y a sus responsabilidades en relación con el derecho al trabajo.



Relación de trabajo grupo poblacional por tipo de discapacidad.

483

PERSONAS
BENEFICIADAS

27%

PARTICIPACIÓN
DEL TOTAL DE
BENEFICIARIOS

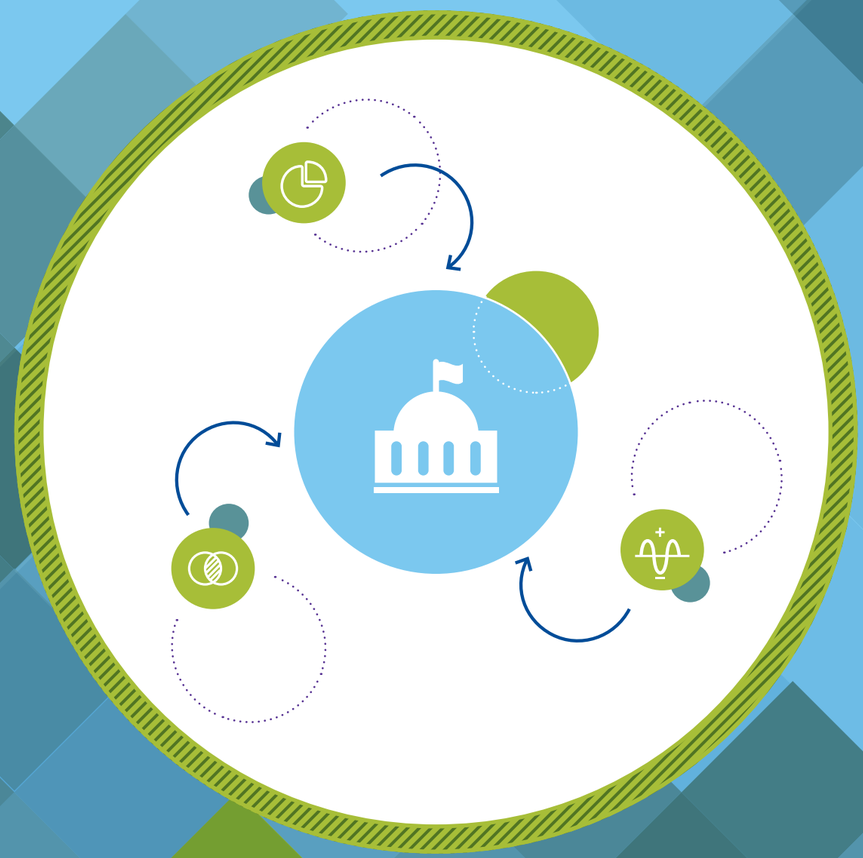
“

LOS CENTROS DE EMPLEO DEBEMOS SER EL MODELO EN COLOMBIA DE UN SISTEMA INCLUSIVO, Y LA MEJOR MANERA ES BRINDAR OPORTUNIDADES A LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD PARA QUE PUEDAN TENER UN TRABAJO DIGNO Y EQUITATIVO

Carmen Amelia Lozano

Jefe Departamento de Fomento Empresarial

Centro de Empleo Municipal Comfandi



PACTO DE PRODUCTIVIDAD

PROMOVIENDO LA INCLUSIÓN LABORAL

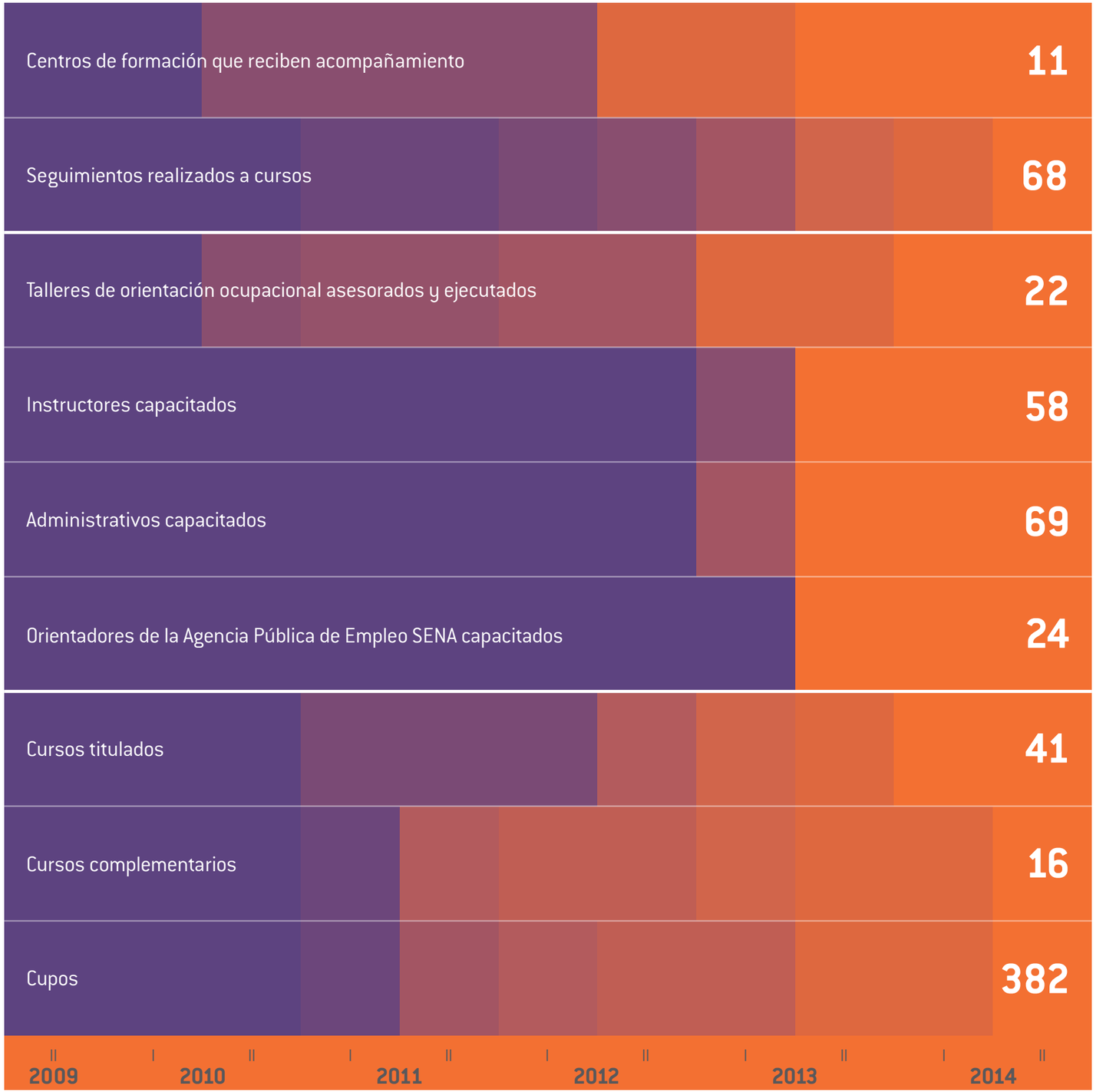
DE PERSONAS CON DISCAPACIDAD

Cali

FORMACIÓN PARA EL TRABAJO

Con la orientación de Pacto de Productividad, se pudo ajustar poco a poco la ruta de atención a las personas con discapacidad de acuerdo con las necesidades específicas según el tipo de discapacidad y las del mercado laboral.

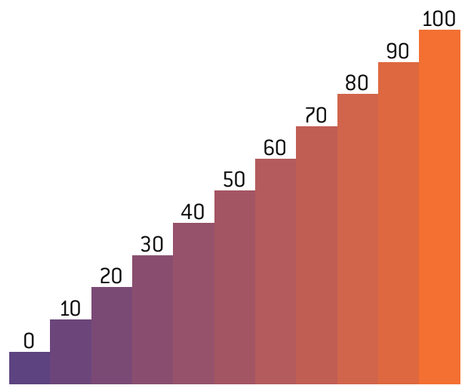
Los servicios de formación para el trabajo y de empleo del SENA cualificaron su atención, permitiendo una mejor y mayor cobertura a aprendices con discapacidad en Cali. Los programas a la medida, que dan respuesta a las necesidades reales del mercado laboral, un trabajo de sensibilización y acompañamiento a instructores y funcionarios de los centros de formación, así como el acompañamiento al desarrollo de los procesos adelantados por parte de personas con discapacidad, marcaron un diferenciador para avanzar en la consolidación de una entidad más incluyente.



57
Cursos iniciados

387
Beneficiarios de talleres de orientación ocupacional

382
Cupos en programas de formación para el trabajo



Porcentaje de ejecución de la totalidad de actividades en cada componente

PACTO DE PRODUCTIVIDAD

PROMOVIENDO LA INCLUSIÓN LABORAL

DE PERSONAS CON DISCAPACIDAD

Cali

FORMACIÓN PARA EL TRABAJO

La posibilidad de escoger entre programas cerrados de formación y aprovechar cupos disponibles en programas de ampliación de cobertura del SENA permitió dejar atrás el paradigma que ubicaba a las personas, según su tipo de discapacidad, en un oficio específico.

Las personas con discapacidad pudieron avanzar en la identificación de sus propios intereses laborales. Asimismo, un número importante de beneficiados en este componente compartió su experiencia de formación con aprendices sin discapacidad. Esta característica abre las puertas a una real inclusión que beneficia no solo a las mismas personas, sino igualmente al SENA como entidad de servicio público.

Número de personas por tipo de curso.

352

BENEFICIARIOS
DE FORMACIÓN

87%

CURSOS
DE FORMACIÓN TITULADA

221

PERSONAS CON DISCAPACIDAD
FORMADAS EN CURSOS DONDE SE IMPLEMENTARON AJUSTES

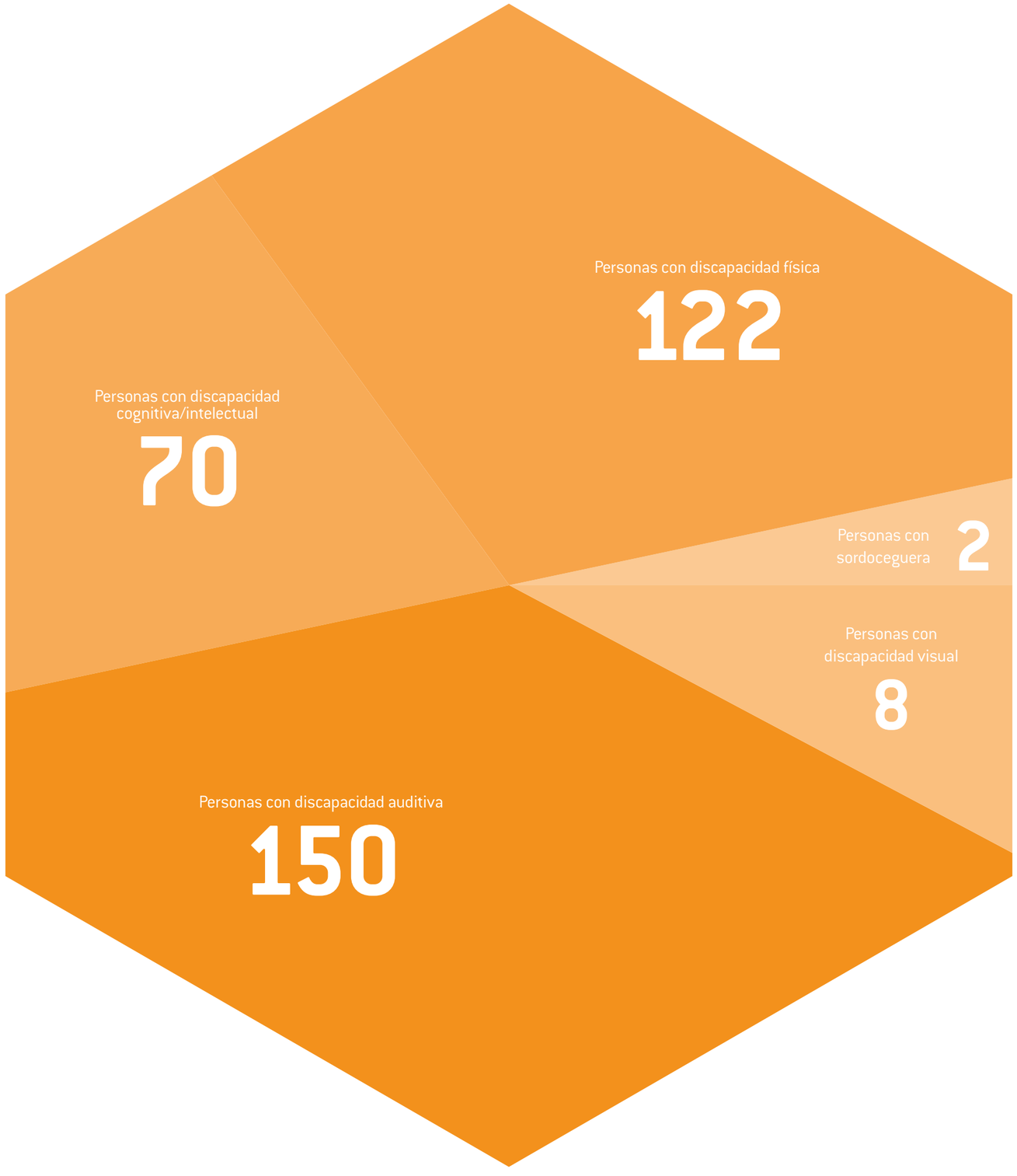
PACTO DE PRODUCTIVIDAD
PROMOVIENDO LA INCLUSIÓN LABORAL
DE PERSONAS CON DISCAPACIDAD

Cali

FORMACIÓN PARA EL TRABAJO

En Cali se generaron procesos de articulación con programas especializados como Ágora para optimizar la atención a personas con discapacidad visual. Asimismo, cabe destacar que las personas con discapacidad física fueron beneficiadas con programas de formación para el trabajo, con resultados exitosos.

Personas con diferentes tipos de discapacidad lograron concretar su sueño de formación para el trabajo. Es importante destacar que los aprendices con discapacidad auditiva contaron con servicios de interpretación en lengua de señas que facilitaron el proceso de aprendizaje. Asimismo, entidades de rehabilitación de personas con discapacidad cognitiva contribuyeron con su trabajo articulado y comprometido para facilitar el acceso de sus usuarios a programas acordes a sus posibilidades y a las necesidades del mercado laboral.



Número de personas formadas por tipo de discapacidad.

352

BENEFICIARIOS
DE FORMACIÓN

17%

PORCENTAJE
DE DESERCIÓN

68

SEGUIMIENTOS
REALIZADOS A CURSOS

PACTO DE PRODUCTIVIDAD

PROMOVIENDO LA INCLUSIÓN LABORAL

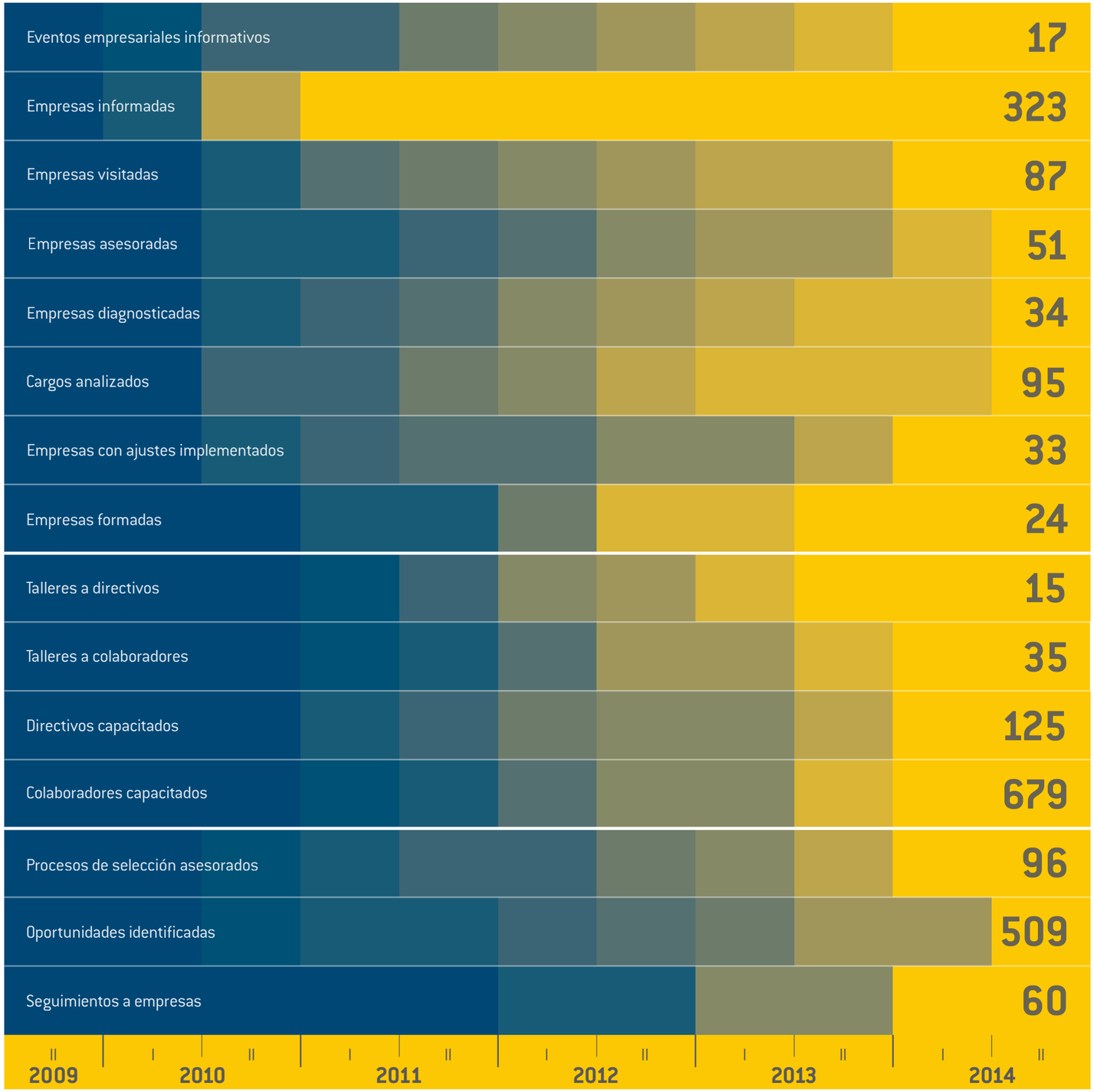
DE PERSONAS CON DISCAPACIDAD

Cali

EMPRESAS

Al superar las expectativas respecto a cantidad de cargos identificados y analizados, así como de funcionarios de las empresas capacitados, el programa logró romper paradigmas respecto a las potencialidades reales que tienen las personas con discapacidad para dar respuesta a las necesidades de los empresarios.

El trabajo directo con empresas de la ciudad de Cali le ha permitido al programa ajustar un lenguaje que las movilice en torno a la inclusión laboral de las personas con discapacidad. Más que empresarios sensibilizados, se requieren empresarios bien informados para despertar una motivación a ser protagonistas en este tipo de iniciativas socioeconómicas.



41

Empresas con personas contratadas

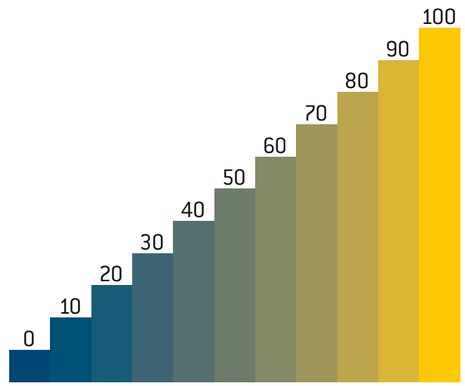
972

Funcionarios de empresas capacitados

Porcentaje de formación

28% Directivos

72% Colaboradores



Porcentaje de ejecución de la totalidad de actividades en cada componente

PACTO DE PRODUCTIVIDAD

PROMOVIENDO LA INCLUSIÓN LABORAL

DE PERSONAS CON DISCAPACIDAD

Cali

EMPRESAS

Un número significativo de personas que ingresaron a las empresas como aprendices durante su proceso de formación titulada lograron quedarse luego como trabajadores directos al demostrar sus capacidades laborales.

La generación de oportunidades de empleo para personas con discapacidad se comporta de manera similar a la del contexto general del mercado laboral. Los empleos ofrecidos son mayores en la base de la pirámide ocupacional, como sucede también con los ofrecidos a toda la población del país. Cargos administrativos y de formación profesional también estuvieron disponibles, aunque en menor proporción.

Cantidad de vacantes disponibles por tipo.

288

VACANTES
DISPONIBLES

106

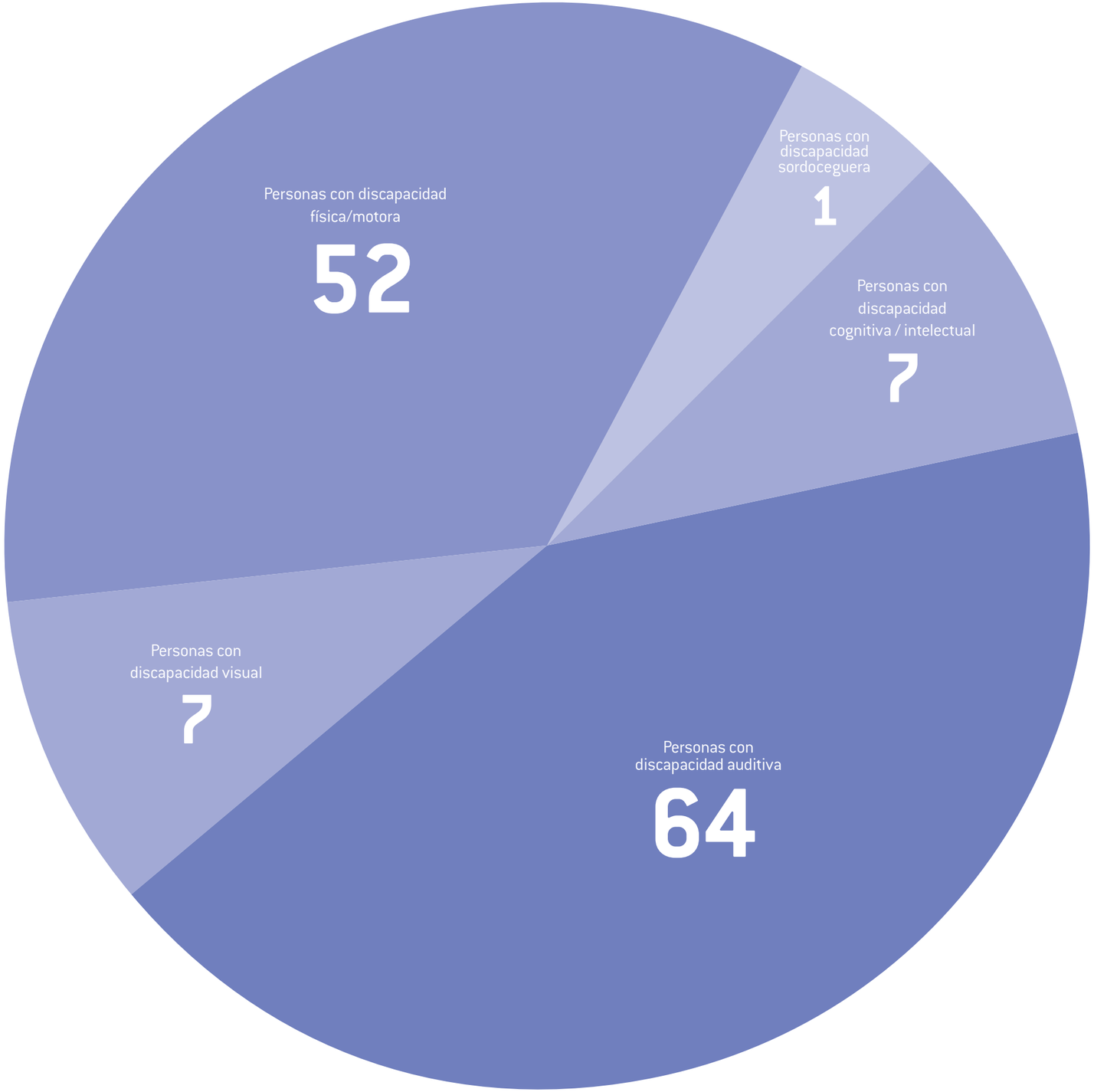
EMPRESAS
VISITADAS

Cali

EMPRESAS

En el contexto particular de la ciudad de Cali, se puede destacar que las empresas mostraron una mayor apertura respecto a los tipos de discapacidad que se pueden tener en cuenta en un proceso de selección.

Un aprendizaje significativo para los actores de la ciudad, ha sido comprender que un adecuado proceso de inclusión laboral de personas con discapacidad no se limita a que las empresas ofrezcan una oportunidad de trabajo, sino que deben incorporar ajustes razonables a sus procesos internos de gestión humana.



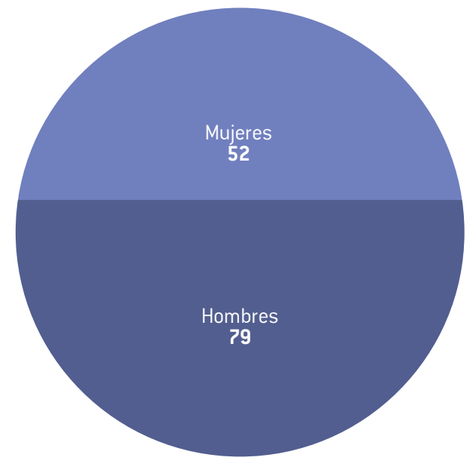
Cantidad de personas vinculadas por tipo de discapacidad.

47

CORRESPONDE AL
NÚMERO DE JÓVENES

84

CORRESPONDE AL
NÚMERO DE ADULTOS



PEREIRA

ANTES DE LA LLEGADA DEL PROGRAMA PACTO DE PRODUCTIVIDAD A LA CIUDAD DE PEREIRA, EL TEMA DE LA INCLUSIÓN LABORAL DE PERSONAS CON DISCAPACIDAD ES AJENO A LAS ACCIONES DE LAS DIFERENTES ENTIDADES U ORGANIZACIONES.

Algunos líderes de movimientos asociativos realizan gestión para la vinculación de personas con discapacidad de manera empírica, sin contar con lineamientos técnicos que puedan garantizar el éxito de las iniciativas que se presentan; las pocas instituciones que atienden a este grupo de la población en la región son intermediarias para organizaciones de nivel central, sin tener la posibilidad de generar ninguna capacidad instalada; la mayoría de personas con discapacidad presentan un muy bajo nivel de escolaridad, sin competencias para el trabajo ni la oportunidad para crearlas; el SENA requiere mayor conocimiento respecto a la atención y orientación adecuada en igualdad y equiparación de oportunidades para las personas con discapacidad; la sociedad privilegia muchos imaginarios equivocados con respecto a las capacidades de las personas con discapacidad. Todas estas características conforman el escenario existente en Pereira en ese momento.

El desarrollo del Programa le ha permitido a esta ciudad generar nuevas dinámicas respecto a la pertinencia y a las bondades de la inclusión laboral de este grupo poblacional, enriquecidas con toda la disposición, entusiasmo y ganas de mejorar las acciones que redunden en su beneficio, para avanzar hacia una sociedad más incluyente.

Con el respaldo de un sector empresarial que en la actualidad cuenta con mayor conocimiento sobre los beneficios de la inclusión, así como de la forma en la que se debe interactuar con las personas con discapacidad para garantizarles un derecho al trabajo digno, Pereira cuenta en la actualidad con buenas prácticas de inclusión laboral que han sido modelo para otras empresas de la región.

Ha sido valioso el trabajo articulado con el SENA local; gracias al Programa y al interés decidido de sus directivos, la Regional de Risaralda cuenta hoy con un número significativo de funcionarios formados que han facilitado los procesos de formación técnica y complementaria de un número mucho mayor de personas con discapacidades visuales, auditivas, físicas y cognitivas, que hoy logran estar certificadas para el trabajo y han tenido la oportunidad de contar con sus propias experiencias laborales.

La Caja de Compensación Comfamiliar Risaralda, socia local del Programa Pacto de Productividad en Pereira, logra aportar igualmente a los resultados obtenidos, a la vez que se beneficia de las estrategias de transferencia metodológica para la implementación del Modelo de Inclusión Laboral propuesto por el Programa. Su Agencia de Gestión y Colocación de Empleo cuenta actualmente con un equipo de profesionales formado y una ruta clara de atención a las personas con discapacidad.

Como sucede en otras ciudades capitales, Pereira no tiene el respaldo de una red amplia de instituciones privadas que atiendan los intereses puntuales de esta población y que por tanto puedan cualificarse para brindar servicios de apoyo a la inclusión. Sin embargo, las entidades y programas existentes están de acuerdo con asumir el reto de mejorar las oportunidades y condiciones de empleo de las personas con discapacidad para generar un mayor impacto económico y social en la región. Para cumplir con este propósito, el Programa Pacto de Productividad está dispuesto a trabajar en equipo con ellas.

Mónica Ríos Marín
Coordinadora Pereira

Constanza López Mazuera
Consultora técnica local

PACTO DE PRODUCTIVIDAD

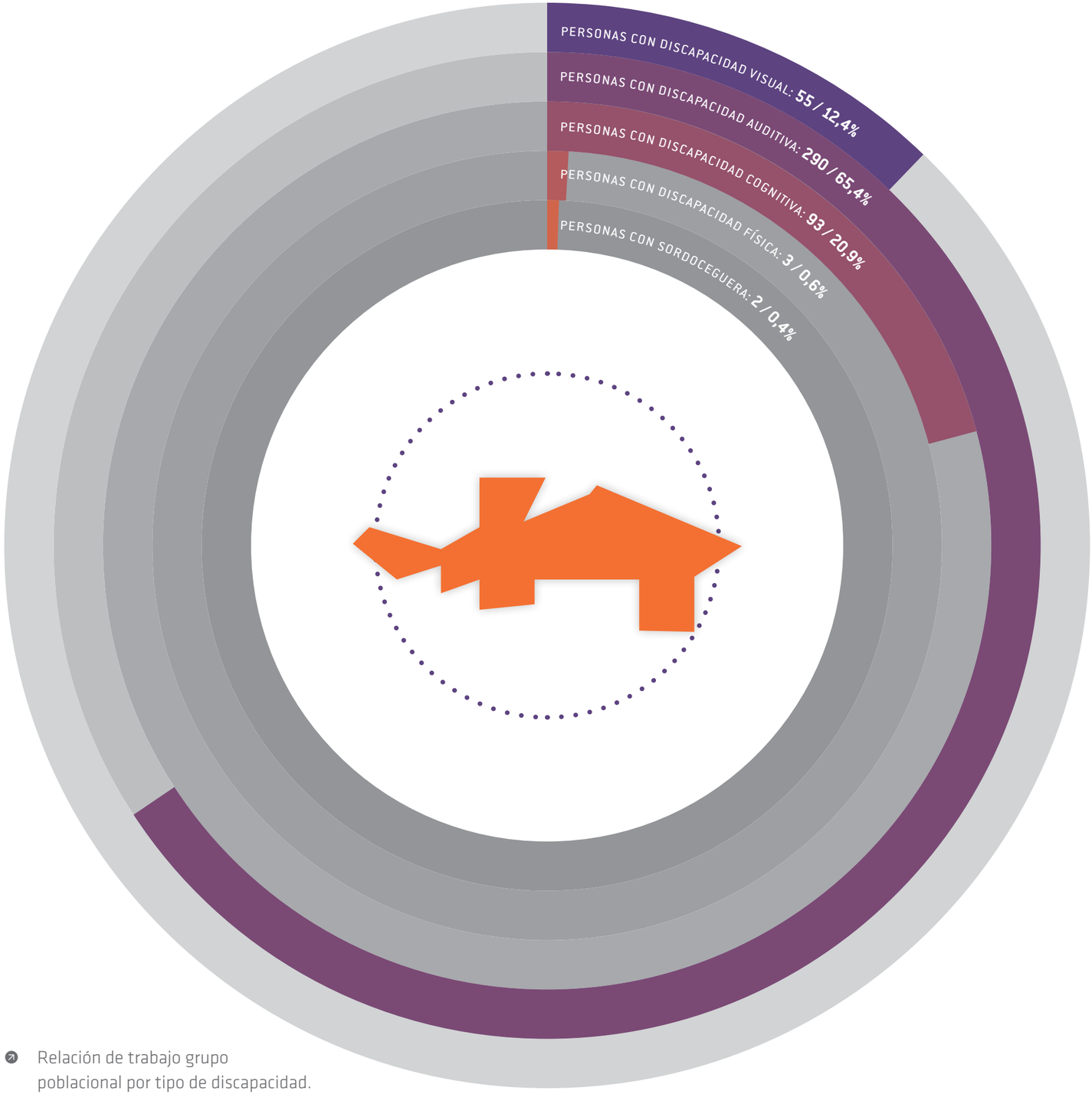
PROMOVIENDO LA INCLUSIÓN LABORAL

DE PERSONAS CON DISCAPACIDAD

Pereira

Gracias al trabajo realizado por el programa, la inclusión laboral de personas con discapacidad en la ciudad de Pereira se evidencia por primera vez de manera palpable y con un horizonte más prometedor.

Parte del éxito de la inclusión laboral reside en que las personas con discapacidad identifiquen su rol en el proceso, avancen en los ajustes previos y cualifiquen su perfil profesional para encontrase en igualdad de oportunidades con los demás buscadores de empleo.



Relación de trabajo grupo poblacional por tipo de discapacidad.

443

PERSONAS
BENEFICIADAS

28%

PARTICIPACIÓN
DEL TOTAL DE
BENEFICIARIOS

“

SI COMO COMUNIDAD SENA NO CONOCEMOS LAS NECESIDADES DE NUESTRA GENTE Y NO IDENTIFICAMOS QUE LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD FORMAN PARTE DE NUESTRA POBLACIÓN, NO PODREMOS HACER NUESTRA TAREA BIEN.

Patricia Echeverri Delgado

Equipo de trabajo de Talento Humano

Sena Regional Risaralda

PACTO DE PRODUCTIVIDAD

PROMOVIENDO LA INCLUSIÓN LABORAL

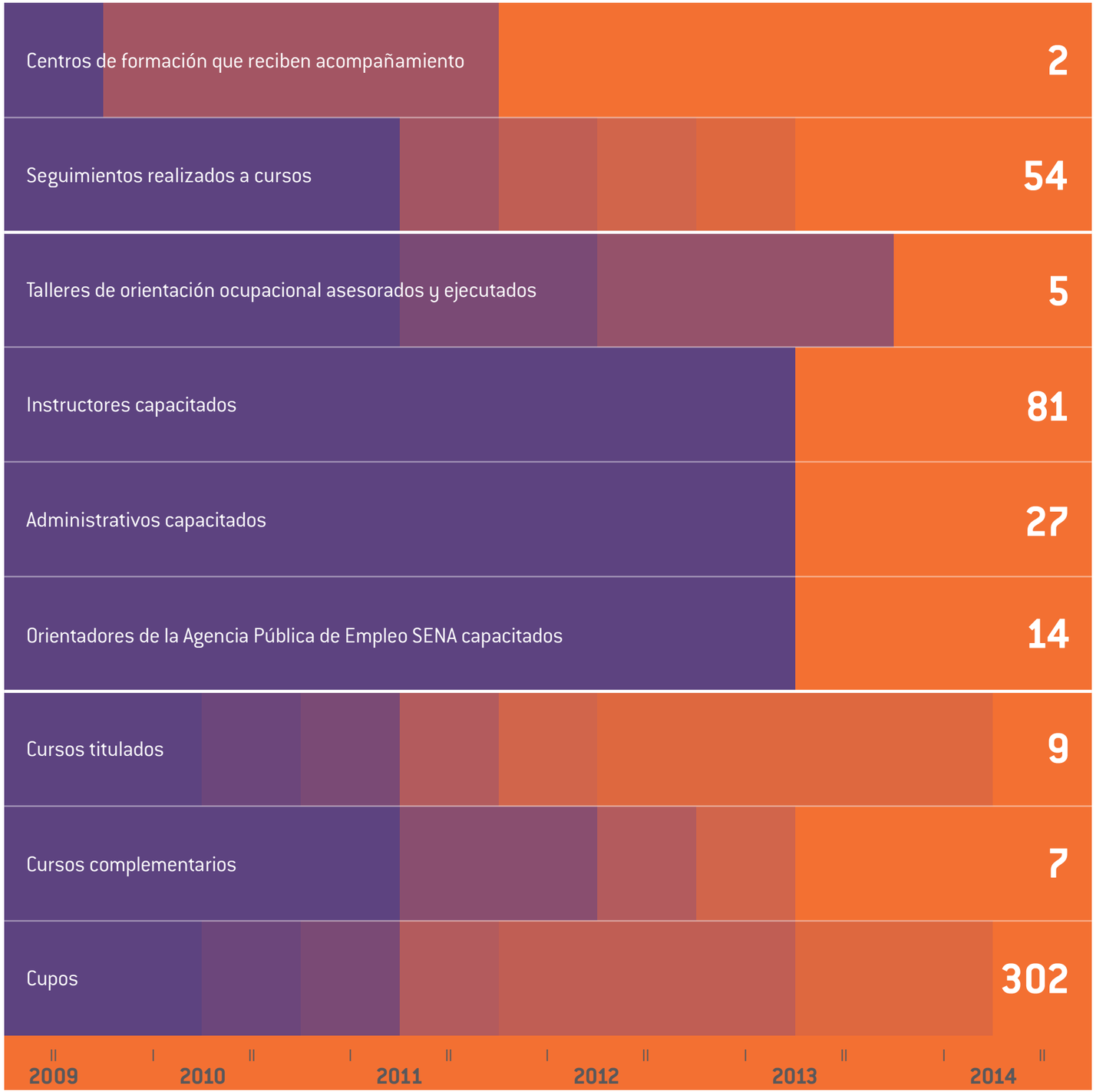
DE PERSONAS CON DISCAPACIDAD

Pereira

FORMACIÓN PARA EL TRABAJO

Gracias al acompañamiento del programa, se logró avanzar significativamente en la ampliación de cobertura con calidad a personas con diferentes tipos de discapacidad en la ciudad.

Como resultado del proceso de transferencia de conocimiento del programa al SENA Regional Risaralda, se logró la cualificación de la prestación de servicios de formación a las personas con discapacidad, a partir de la implementación de ajustes razonables y de la capacitación a instructores y otros funcionarios de la entidad.



16

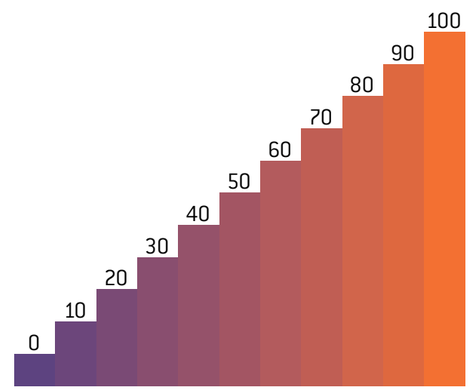
Cursos iniciados

182

Beneficiarios talleres de orientación ocupacional

302

Cupos en programas de formación para el trabajo



Porcentaje de ejecución de la totalidad de actividades en cada componente

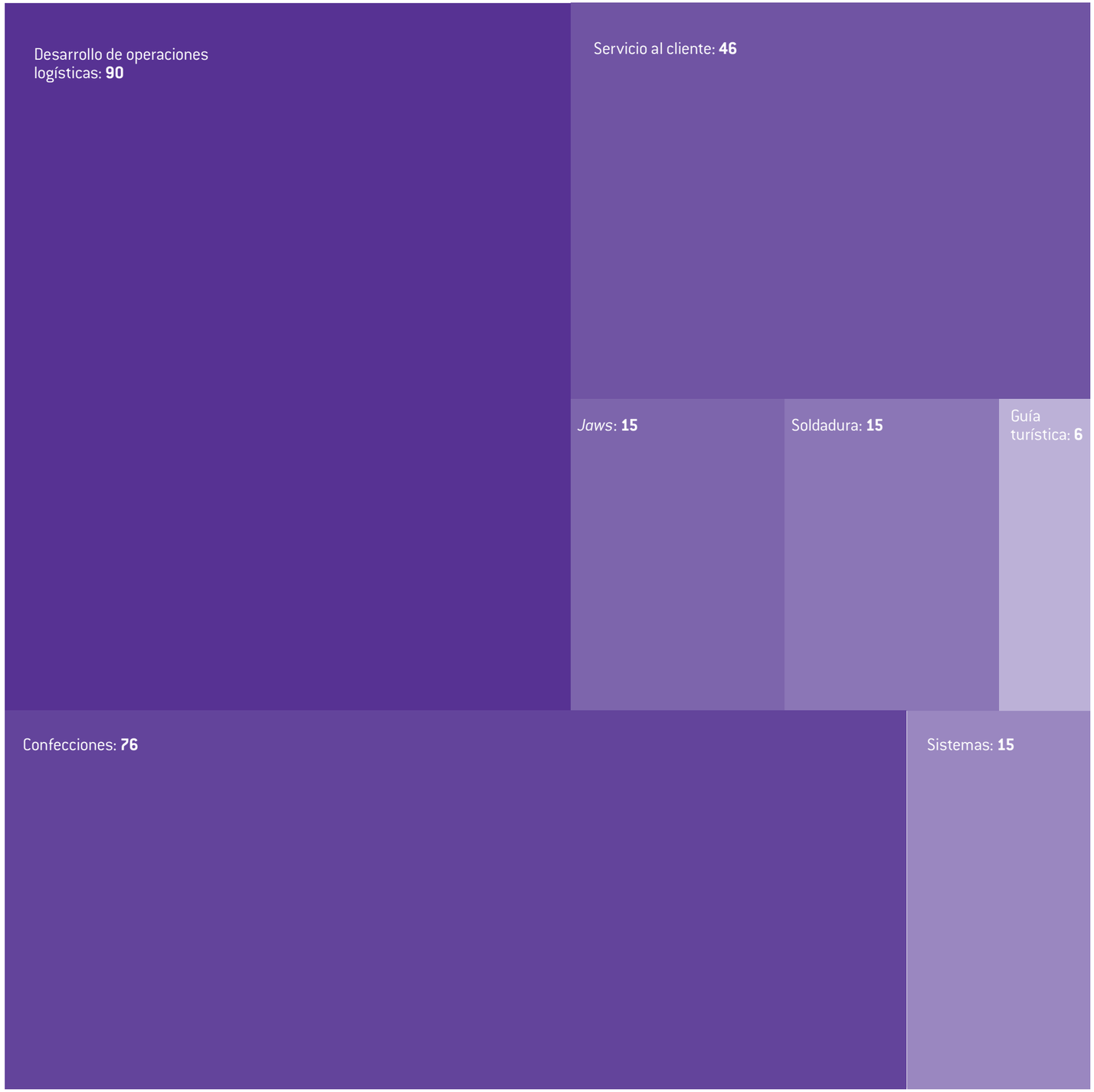
PACTO DE PRODUCTIVIDAD
PROMOVIENDO LA INCLUSIÓN LABORAL
DE PERSONAS CON DISCAPACIDAD

Pereira

FORMACIÓN PARA EL TRABAJO

El SENA Regional Risaralda oferta programas de formación para el trabajo a nivel de técnicas y tituladas en diferentes áreas, con el fin de mejorar habilidades y desarrollar competencias que permitan cubrir la necesidad de mano de obra calificada del mercado laboral.

Más personas con discapacidades auditivas, físicas, cognitivas y visuales cuentan hoy con diploma que certifica sus competencias para el trabajo, lo que mejora sus posibilidades de ingresar y permanecer en el mercado laboral.



Número de personas por tipo de curso.

263

CURSOS DE
FORMACIÓN

56%

CURSOS DE
FORMACIÓN TITULADA

171

PERSONAS CON DISCAPACIDAD
FORMADAS EN CURSOS DONDE SE IMPLEMENTARON AJUSTES

PACTO DE PRODUCTIVIDAD

PROMOVIENDO LA INCLUSIÓN LABORAL

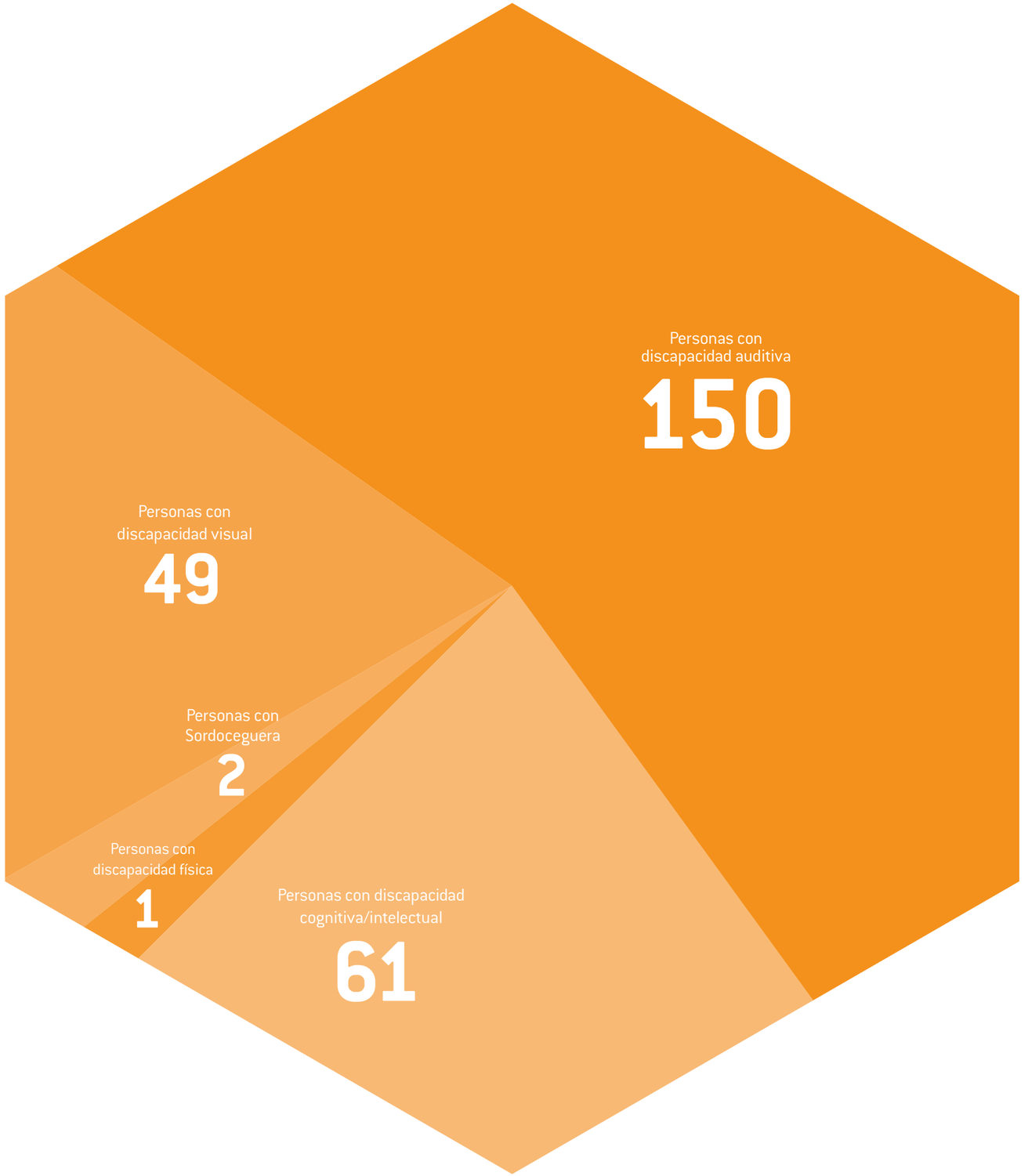
DE PERSONAS CON DISCAPACIDAD

Pereira

FORMACIÓN PARA EL TRABAJO

Personas con distintas discapacidades también fueron beneficiadas de los programas de formación del SENA en Pereira, siempre motivadas por cualificar sus competencias en las áreas con más dinámica del mercado laboral.

Un alto porcentaje de los beneficiarios del programa en Pereira corresponde a personas con discapacidad auditiva, dado el alto compromiso de sus grupos asociativos. También se destacan el interés despertado por parte de las empresas acompañadas y las oportunidades generadas por estas.



Número de personas formadas por tipo de discapacidad.

263

BENEFICIARIOS
DE FORMACIÓN

15%

PORCENTAJE
DE DESERCIÓN

54

SEGUIMIENTOS
REALIZADOS A CURSOS

PACTO DE PRODUCTIVIDAD

PROMOVIENDO LA INCLUSIÓN LABORAL

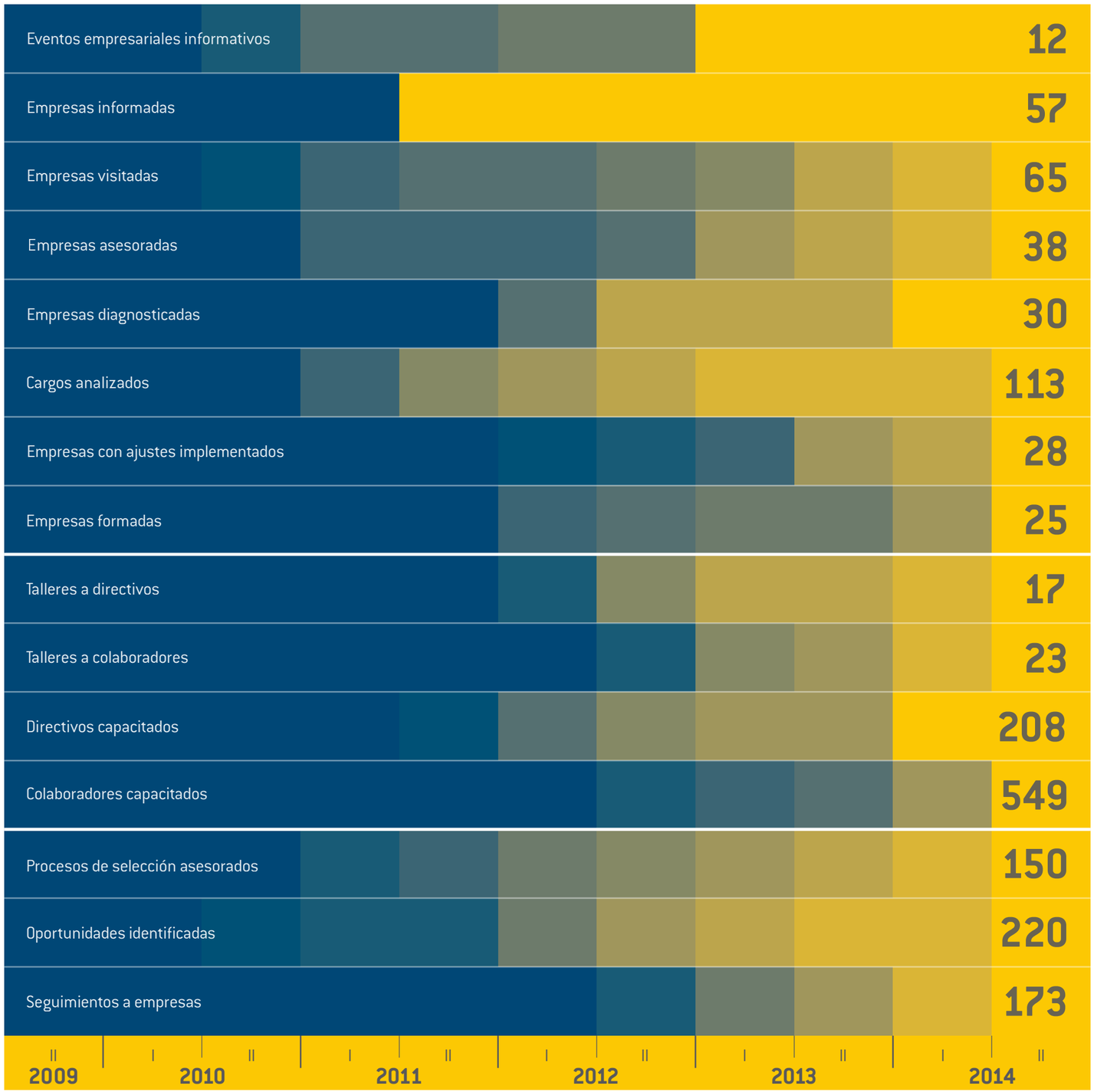
DE PERSONAS CON DISCAPACIDAD

Pereira

EMPRESAS

Las empresas asesoradas por el programa, que avanzaron en vinculaciones laborales de personas con discapacidad, se convirtieron en multiplicadores de buenas prácticas y promotoras de la inclusión laboral de dicha población. Esto constituye uno de los logros más significativos del programa.

El desarrollo de procesos de formación con funcionarios de los diferentes niveles de la pirámide ocupacional de las empresas asesoradas permitió modificar los imaginarios sociales relacionados con el potencial de las personas con discapacidad y propiciar la generación de nuevas oportunidades de vinculación laboral en ambientes incluyentes.



32

Empresas con personas contratadas

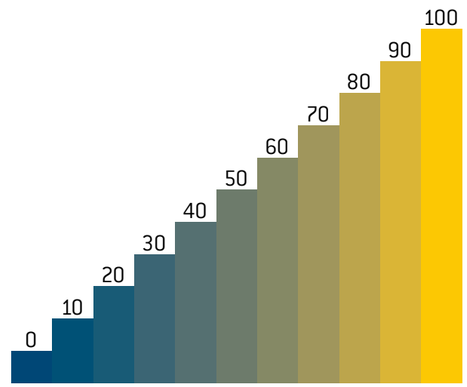
757

Funcionarios de empresas capacitados

Porcentaje de formación

27% Directivos

73% Colaboradores



Porcentaje de ejecución de la totalidad de actividades en cada componente

PACTO DE PRODUCTIVIDAD

PROMOVIENDO LA INCLUSIÓN LABORAL

DE PERSONAS CON DISCAPACIDAD

Pereira

EMPRESAS

Diferentes sectores empresariales han dicho sí a la vinculación laboral directa de aprendices y colaboradores con discapacidad en la ciudad de Pereira, aportando significativamente en el mejoramiento de su calidad de vida y la de sus familias.

Las empresas vinculadas al acompañamiento comprendieron y aplicaron el principio de equiparación de oportunidades a partir de implementación de ajustes razonables. Los progresos en la vinculación laboral de las personas con discapacidad de la ciudad de Pereira permitieron ubicar a esta población en cargos acordes a su perfil y competencias.

Cantidad de vacantes disponibles por tipo.

Operario máquina plana **200**

Operario detallado **11**

Operario máquina plana **10**

Guia turistico **10**

Operario ensamble **6**

Operario de planta **5**

Otros **89**

Pre-empaque / Auxiliar logístico / Operarios mostrario / Auxiliar de Contact Center / Operario de lijado / Auxiliar logístico / Operario ensamble / Auxiliar de licitaciones / Auxiliar logístico / Auxiliar empaque / Operario control calidad / Operario tratamiento térmico / Guia turistico / Auxiliar eventos / Auxiliar deportes / Operario de tapicería / Auxiliar de servicio de apoyo al cliente Hoteleria / Auxiliar de servicio de apoyo al cliente hoteleria / Auxiliar de servicio de apoyo al cliente hoteleria / Auxiliar de servicio de apoyo al cliente hoteleria / Operario soldadura / Jefe financiero / Auxiliar de servicio al cliente hoteleria / Auxiliar de servicio al cliente hoteleria / Digitador / Auxiliar de contact center / Asistente de proyectos / Auxiliar de registro mercantil / Auxiliar de sistemas / Auxiliar de redes / Operador alimentador máquina clasificadora de dinero / Operario de producción / Secretaria / Ensamble / Control calidad / Empaque / Mostrario / Operario maquina termo-selladora / Operario de producción / Auxiliar de Laboratorio / Secretaria / Recepción / Auxiliar de servicio de apoyo al cliente Hoteleria / Auxiliar de servicio de apoyo al cliente hoteleria / Auxiliar entrega resultados / Auxiliar logístico / Auxiliar archivo / Auxiliar de servicio de apoyo al cliente hoteleria / Dibujante / Auxiliar de logística / Auxiliar de contabilidad / Operario terminado

Operario soldadura 1, 2, 3 **85**

Teleoperador **25**

441

VACANTES
DISPONIBLES

65

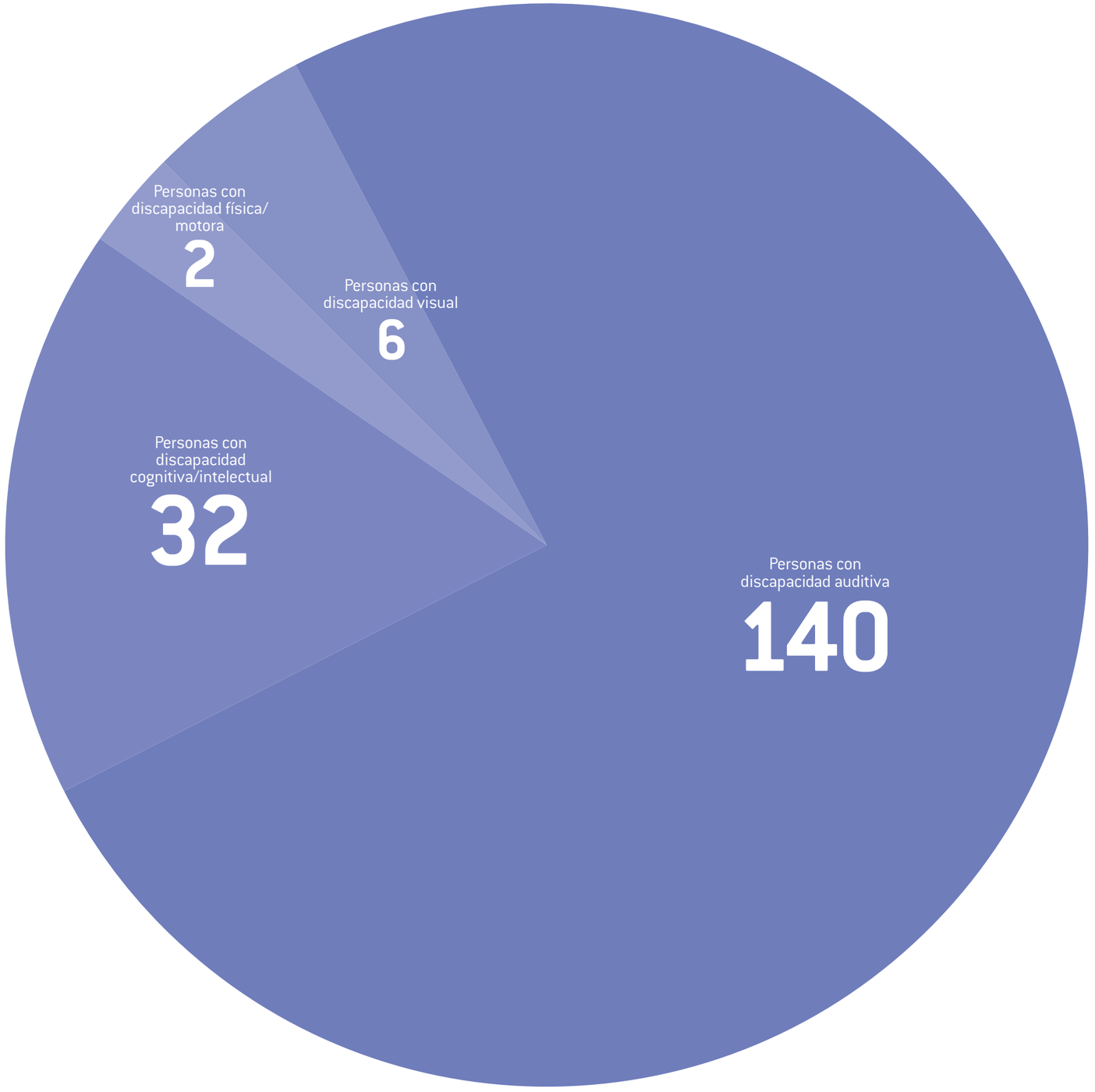
EMPRESAS
VISITADAS

Pereira

EMPRESAS

Las empresas de Pereira reconocieron la inclusión laboral de personas con discapacidad como una oportunidad de implementar acciones de responsabilidad social corporativa de manera sostenible.

En la ciudad de Pereira, el éxito de los procesos de ingreso y permanencia de las personas con discapacidad en el mercado laboral respondió al compromiso de los niveles directivos y de los colaboradores de las empresas acompañadas, quienes lograron generar condiciones de igualdad y equiparar las oportunidades para las personas con discapacidad.



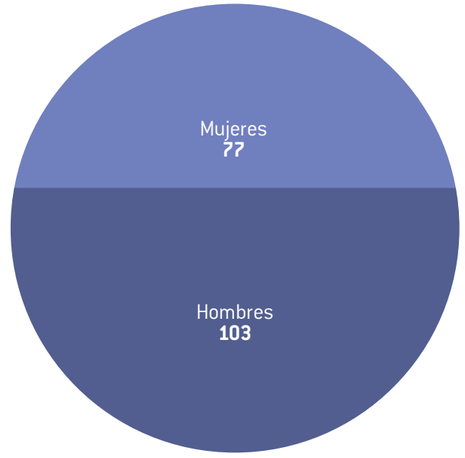
Cantidad de personas vinculadas por tipo de discapacidad.

95

CORRESPONDE AL
NÚMERO DE JÓVENES

85

CORRESPONDE AL
NÚMERO DE ADULTOS



3

Documento **Técnico**

Pág 155 — EL MODELO — Pág 161

Pág 162 — CÓMO LO HICIMOS — Pág 165

Pág 166 — PERSONAS Y EMPRESAS — Pág 171

Pág 172 — ACTORES — Pág 173

Pág 174 — SERVICIOS — Pág 175

Pág 176 — PAUTAS CALIDAD — Pág 191

Pág 192 — HERRAMIENTAS — Pág 205

EL MODELO DE INCLUSIÓN LABORAL

La Convención de los Derechos de las Personas con Discapacidad CDPD es explícita en los elementos que deben tenerse presente respecto a la inclusión laboral de personas con discapacidad. Retoma elementos tradicionales como la igualdad de oportunidades y remuneración, la protección contra el acoso, las condiciones de trabajo saludables y otros aspectos ya presentes en referentes como la OIT y el discurso de Trabajo Decente. Sin embargo, como complemento incluye elementos novedosos que creemos dan línea sobre lo que podría significar hacer inclusión laboral desde el Modelo Conceptual Social de la discapacidad.

Por Germán Barragán Agudelo
Gerente de Programas Sociales, Fundación Corona
Coordinador Técnico Pacto de Productividad

En primera instancia reconoce y promueve el derecho de las Personas con discapacidad a vincularse laboralmente como todos los demás en el mercado laboral abierto, lo que de entrada demarca el derrotero frente a alternativas otrora tradicionales como los talleres protegidos.

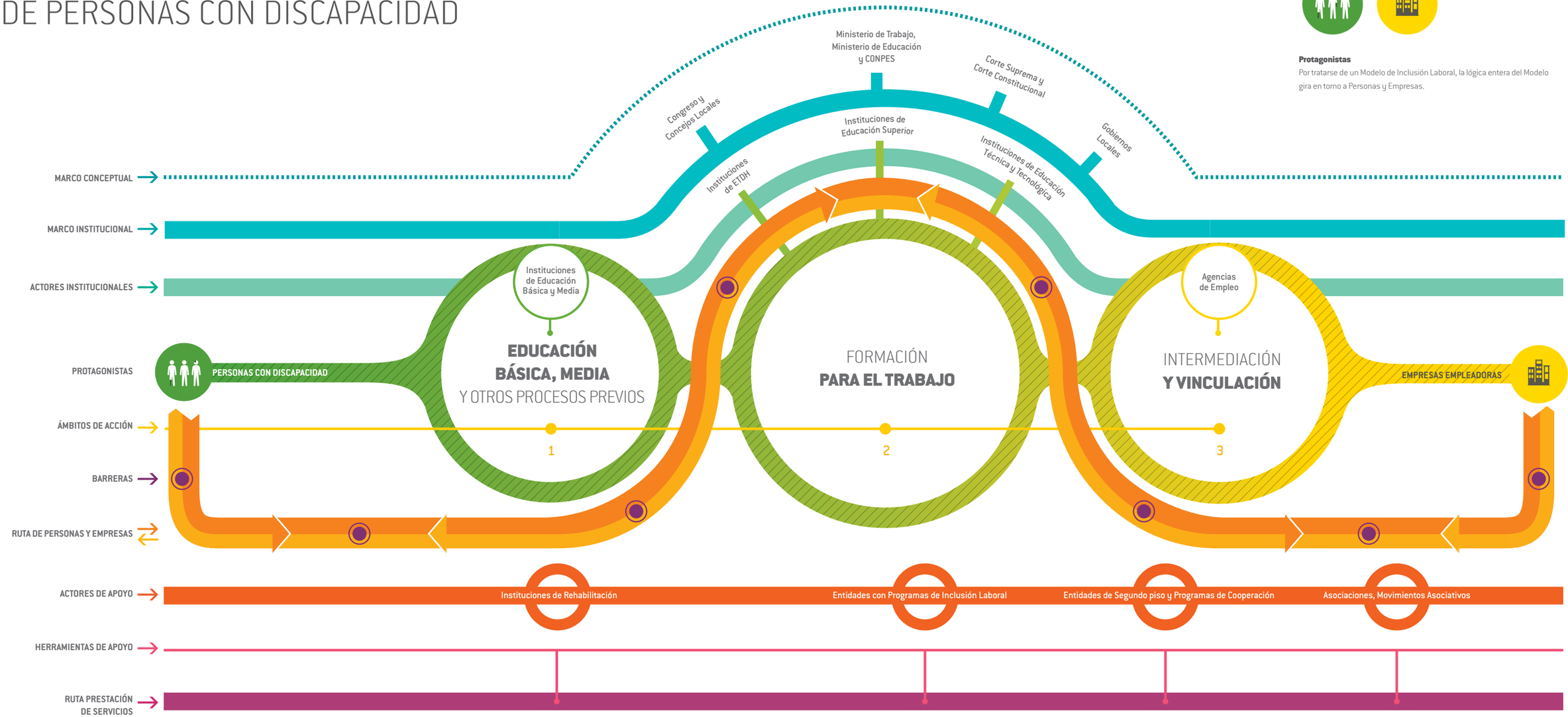
En segunda instancia determina la necesidad de tener entornos laborales inclusivos y accesibles planteando la necesidad de ajuste en el entorno, aspecto que trasciende y complementa la carga tradicional que se puso sobre las Personas en cuanto a la adaptación, en especial bajo modelos conceptuales cercanos a la normalización vía acción médica o rehabilitadora. A este respecto nos gusta reiterar que la CDPD es clara en que el entorno debe ser accesible e inclusivo, materializando en gran medida lo que implica en la práctica la no discriminación.

En tercer lugar se refiere a las prácticas -y de forma implícita a los procesos- dentro de las Empresas relacionados con las condiciones de selección, contratación y continuidad en el empleo, trayendo elementos relacionados con la cotidianidad de las Empresas. Por último, es explícito en el tema de ajustes razonables al considerar como discriminación la denegación de la implementación de dichos ajustes. Los conceptos de Ajustes Razonables y Diseño Universal son tremendamente poderosos pues son la bandera de lo que en el fondo plantea el Modelo Social y la CDPD, de entender la discapacidad en la interrelación de condiciones personales y condiciones del entorno.

Al hablar de elementos relacionados con la tecnología y la comunicación, de alguna forma reconoce también el aporte de otros referentes como la CIF y el discurso de Barreras y Facilitadores.

Los Procesos tradicionales de inclusión social y productiva de la población previos a la CDPD y al Modelo Social, recostaban su accionar sobre la persona. Ejemplo de esto es reflejado en conceptualizaciones como el Paradigma de Rehabilitación, el de Atención Especializada y Tecnificada, o el Modelo Médico. Sin embargo, hoy día cuando hablamos de Discapacidad

MODELO DE INCLUSIÓN LABORAL
DE PERSONAS CON DISCAPACIDAD



Protagonistas
Por tratarse de un Modelo de Inclusión Laboral, la lógica entera del Modelo gira en torno a Personas y Empresas.

Rutas de Personas y Empresas:
Las Rutas organizan, a manera de paso a paso, los elementos necesarios para que una persona sea cada vez más empleable y aquellos para que una empresa tenga cada vez más capacidad de emplear de manera adecuada, en especial a población vulnerable.

Barreras:
Las Barreras recogen y organizan los elementos que impiden el desarrollo de los pasos de las Rutas.

Ámbitos de Acción:
Demarca los distintos escenarios donde interactuan personas y empresas con otros actores, para transitar y cumplir con los principales hitos.

Actores Institucionales:
Son aquellos involucrados de manera natural, con la provisión permanente de servicios a los ciudadanos o con las reglas de juego que enmarcan estos servicios.

Actores de Apoyo:
Se trata de actores institucionales que aparecen para apoyar el cierre de brechas, bien sea prestando servicios directamente, mejorando la capacidad institucional de los actores que tradicionalmente prestan los servicios, o haciendo labores de incidencia y control ciudadano

Ruta Prestación Servicios:
Esta segunda ruta establece y ordena las distintas acciones que pueden desarrollarse para facilitar el encuentro entre personas y empresas.

Herramientas de Apoyo :
Inventario de Instrumentos, Metodologías, Estrategias de intervención que sirven como herramientas para apoyar la labor de los actores institucionales.

Marco Institucional:
Es el marco legal, de política y regulatorio así como las instancias de definición y administración de dichas reglas. En la práctica, juegan un papel vital.

Marco Conceptual:
Es el sustento técnico que sostiene la conceptualización alrededor de la construcción del Modelo. En este caso, el desarrollo conceptual está soportado en la CDPD, el enfoque de derechos y el modelo social de discapacidad.

estamos hablando de personas que ven impedida o limitada su participación plena y efectiva en la sociedad al interactuar con diversos tipos de barreras. Es decir, que la discapacidad es un concepto que resulta de la interacción entre las personas con deficiencias y las barreras debidas a la actitud y al entorno, barreras estas que evitan su participación plena y efectiva en la sociedad en igualdad de condiciones con las demás[1].

Lo anterior, lejos de constituir un juego de palabras es más bien el reconocimiento, a través de la CDPD, de una parte importante en los principales cambios en la forma en que se concibe hoy día la discapacidad, en contraste a las concepciones históricas del tema. Se basa en una noción de diversidad más que en una de limitación y adopta una perspectiva de derechos que resalta el papel del entorno al hablar de discapacidad.

En términos de Inclusión Laboral, lo anterior significa que la labor de quienes promueven el tema debe enfocar su mirada no solo en personas sino también en entornos laborales. Y no solo tomando como referencia a las empresas para afinar los procesos de preparación de las personas, sino en acciones que permitan identificar e implementar ajustes razonables necesarios dentro de las empresas. Dicho de otro modo, no importa qué tan buenos resultados se obtengan en los procesos tradicionales de rehabilitación o preparación, si las empresas siguen generando entornos discapacitantes. No se podrán alcanzar buenos resultados en el campo de la Inclusión Laboral si el campo de acción para apoyar el tema se reduce a acciones directas sobre las personas.

Pero, cuáles son entonces los distintos elementos que deben hacerse presentes en el proceso usual de las personas para vincularse laboralmente, y como complemento, cuáles son los elementos que deben ocurrir en una empresa para vincular personas.

Una de las prerrogativas del Programa ha sido interactuar directamente con distintos actores relacionados con el tema de inclusión laboral. Ejemplo de esto ha sido la oportunidad y el privilegio de conocer de cerca más de sesenta Instituciones y Programas de Inclusión Laboral, sus estrategias, bases conceptuales, aciertos, dificultades y aspectos por mejorar. Cada uno de los actores relacionados con la Inclusión Laboral, incluyendo principalmente a las Instituciones y Programas dedicados directamente al tema, tiene una visión distinta, complementaria, de lo que ocurre en inclusión laboral y en especial de las dificultades que a su criterio operan para no lograr buenos resultados.

La diferencia de concepciones deja en evidencia que la discapacidad no es lo mismo para todos, poniendo de manifiesto que dependiendo de la posición personal o institucional, los ejercicios públicos o privados que busquen abordar el tema tienen en el fondo objetivos particulares y mecanismos de acción distintos. Es muy importante reconocerse en medio de las distintas concepciones, reconocer que cada uno como persona y como institución tiene una forma particular de concebir el tema, y a partir de esto refrendar los puntos más sólidos de su propia postura y entender las falencias de la propia a la luz de otras concepciones.

Es usual que no todas las instituciones o personas que trabajan en el tema tengan la misma concepción de discapacidad, poniendo en encuentro sus posiciones a la hora de diseñar iniciativas y llevar a la práctica sus estrategias de implementación y operación; por lo mismo, las diferencias en la concepción no son un tema trivial. Este documento por ejemplo, pone como norte la Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad de la ONU, por lo que asume una Concepción más cercana a la perspectiva de Derechos y al Modelo Social.

Según nuestro análisis, las acciones así como también los diagnósticos que usualmente se han planteado sobre la Inclusión Laboral resultan incompletos vistos estrictamente a luz de la CDPD. Por lo general los diagnósticos se centran en las personas desde una óptica de normalización, dejando de lado la lógica y criterios del mercado laboral y la óptica de la inclusión, la productividad y la calidad de vida.

Encontramos que actores como las familias y las mismas personas con discapacidad tienen percepciones enfrentadas de lo que debía ocurrir con las personas, y se contraponen visiones muy cercanas al modelo social, con visiones propias del modelo rehabilitador e inclusive otras cercanas al modelo de prescindencia

1. Ver Agustina Palacios (2008), DeJong (1979, 1981); Puig de la Bellacasa (1990); Verdugo (2002); Demetrio Casado (1991); y Marisol Moreno (2011). Por otro lado, desde ciertas posturas dentro del Modelo Social aún se usa la palabra limitación como una condición de la persona, lo que a nuestro juicio debería suprimirse.

Como se ha dicho, la postura que se asuma frente a la discapacidad condiciona la forma en que se lleva a cabo cada una de las actividades relacionadas con la inclusión social y laboral. Si se adopta una conceptualización basada en la CDPD, se asume una forma concreta de hacer adecuadamente actividades tan importantes como la preparación de personas con discapacidad, en la medida que estén dirigidas a reducir la exclusión de la población. La conceptualización en el fondo determina los objetivos específicos, los cómo o mejor los mecanismos que se implementan para lograr los objetivos generales, y la forma en que la persona con discapacidad participa del proceso.

Es urgente que las personas encargadas de formular o desempeñar acciones de campo en pro de la inclusión laboral de la población, conozcan muy bien la dinámica del mercado laboral. Personas con discapacidad y sus familias por lo general tenían mucho más presente lo que debía ocurrir con las personas durante el proceso de vinculación laboral pero muy poco claro lo que ocurre en la empresa. De alguna forma esto es entendible en éstos, pero resultaba menos justificable que igual ocurriera con los funcionarios de programas oficiales relacionados con la inclusión laboral de la población, con especialistas del tema en el campo jurídico o social, y con funcionarios de Instituciones especializados en discapacidad dedicados a la Inclusión Laboral.

El Modelo de inclusión laboral estructurado en el Programa Pacto de Productividad, centra su atención en las acciones de inclusión laboral dirigidas a la vinculación de Personas con discapacidad como empleados en el mercado laboral abierto, materializando una de las principales recomendaciones hecha por Naciones Unidas y los firmantes de la Convención de Derechos de las Personas con discapacidad CDPD. Esta Inclusión debe suponer elementos que permitan franquear las grandes dificultades para romper con las barreras de entrada del mundo laboral abierto; así mismo debe suponer elementos relacionados con que a pesar de lograr entrar a una Empresa, las vinculaciones no sean casos de corto plazo en su duración, y tercero, debe tener en cuenta aquellos elementos relacionados con las razones que permiten que las vinculaciones laborales se traduzcan en mejoras significativas y sostenibles en las condiciones de vida de la personas que logran trabajar.

Pensemos en una persona como Carlos, una persona con discapacidad que desde hace mucho tiempo está tratando de entrar al mundo laboral, y en una empresa cualquiera que llamemos ABC, que lleva años pensando en contratar personas con discapacidad. Por fortuna, en Colombia son cada vez más las personas con discapacidad que se interesan por vincularse como empleados en empresas y a su vez, cada vez son más las empresas interesadas en vincular como trabajadores a personas con discapacidad. Sin embargo, aún estamos lejos de vivir en una realidad en la que las personas y empresas se encuentren de manera natural y en la que los niveles de desempleo de la población no sean tan altos.

Uno de los aspectos clave para entender las causas, ha sido para el Programa el de dar un paso atrás y analizar el problema en su conjunto. No de manera fragmentada desde la óptica de un solo tipo de actor institucional, sino sistémica, identificando los distintos actores y elementos involucrados, y privilegiando el análisis en los dos protagonistas de la inclusión laboral, estos son, las personas y las empresas

Para esto, decidimos iniciar desde la siguiente pregunta: Cuáles son esos procesos por los que deben pasar personas como Carlos o empresas como ABC para que la Inclusión laboral se dé de manera efectiva, productiva para la empresa y con calidad de vida para la persona? Las respuestas reiteraron en muchos casos aspectos que se conocen hace tiempo, pero en otros casos las respuestas resaltaron aspectos novedosos y detalles que en la práctica hacían toda la diferencia.

Estos elementos fueron ordenados de forma que pudiéramos pensarlos en su conjunto a manera de ruta. Una ruta compuesta por etapas: En una primera etapa se sientan las bases que después serán claves para personas y empresas a la hora de materializar la inclusión laboral.

En las personas, esta etapa está relacionada con

procesos de habilitación y rehabilitación, pero también con el desarrollo de competencias básicas en lectura, escritura y matemáticas, y con competencias ciudadanas que potencian su interacción en comunidad. Por su parte, en esta etapa las empresas alcanzan los niveles mínimos de formalidad y organización por procesos, así como la incorporación del concepto de competencias en todo su proceso de gestión humana, selección, contratación, inducción, evaluación de desempeño, etc.

La segunda etapa se centra en la formación laboral: Al tiempo que Carlos adquiere conocimientos relativos a un oficio, y desarrolla competencias relacionadas con entornos de trabajo que le permitan desempeñarse como empleado de una empresa, ABC identifica e implementa ajustes razonables que sean necesarios para garantizar la inclusividad de sus procesos, de sus prácticas y de sus instalaciones, en aspectos que no fueron pensados desde su inicio desde una óptica de diseño universal que tenga en cuenta la diversidad.

La tercera etapa comprende la interacción entre Carlos y ABC, pues incluye puntos de encuentro como la publicación/aplicación a la oferta de trabajo y la preselección y selección, incluyendo el primer contacto, la entrevista y la aplicación/realización de pruebas tanto de conocimientos como psicotécnicas y de competencias, entre otros.

La cuarta etapa se centra en lo que pasa tras la vinculación, con la firma de un contrato entre empleado y empresa, y tras la inducción. Esta etapa incluye el desempeño y su evaluación, así como los impactos en productividad en la empresa y en calidad de vida en las personas.

Esta ruta de cuatro etapas vista a la luz de sus dos protagonistas, Carlos y ABC, plasma el deber ser de un mundo laboral más inclusivo, y entender las distancias que nos separan frente a la realidad de hoy, nos demarca de forma mucho más clara el camino a seguir.

Durante los últimos años hemos trabajado por identificar, sistematizar y organizar las distintas barreras y brechas que impiden que las personas y empresas transcurran la ruta de manera natural. Como complemento, hemos identificado los distintos actores involucrados, su papel, y la relación de sus acciones efectivas así como de sus puntos de mejora frente a las brechas y barreras. Estos actores constituyen el ecosistema de Inclusión Laboral y su abordaje sistémico permite analizar de forma más clara los distintos problemas de articulación, la poca claridad en los roles, y las falencias en la calidad y cantidad de servicios disponibles para las distintas poblaciones con discapacidad de un territorio

Por ejemplo, es difícil que Carlos acceda a una educación básica y sobretodo media, de modo que es difícil que consolide sus competencias básicas o ciudadanas como cualquier otro estudiante. Así mismo, la oferta de formación para el trabajo disponible se centra en capacitaciones vocacionales que no son pertinentes para las necesidades del mercado laboral, que no están alineadas con sus intereses y posibilidades, o que no abordan de manera suficiente las competencias laborales generales que se requieren para que se desempeñen correctamente en el rol de empleado en una empresa. Así mismo, a convocatorias para que envíe su hoja de vida para participar en procesos de selección que lo dejan por fuera por aspectos de forma, o se desempeña en entornos laborales donde no existen medidas de ajuste implementadas que impidan que una vez más, la vinculación laboral sea de corto plazo.

En muchos casos, las mismas personas con discapacidad no son conscientes de la necesidad de emprender un proceso de preparación que trasciende la rehabilitación

Por otra parte, ABC puede lanzar una oferta laboral por medios que no llegan a la población, llevar a cabo procesos de selección sin las medida apropiadas que eviten que buenos candidatos se queden por fuera del proceso por barreras de comunicación, contar con instalaciones y mobiliario con restricciones básicas para la movilidad, tener colaboradores que no tienen herramientas sobre cómo interactuar con personas con discapacidad sin discriminarlas o sobreprotegerlas. Contar con procedimientos para identificar las necesidades de sus cargos, estructurar perfiles, publicar ofertas laborales, seleccionar personal, vincular y hacer inducción, formar y evaluar para el desempeño, que no están basados en competencias. Y lo más importante, contar con cargos cuyos procesos asociados aún no han implementado ajustes sutiles que marcan toda la diferencia para que se consolide un proceso de inclusión laboral

En muchos casos, las empresas no son conscientes de que al igual que las personas, las empresas también deben prepararse para aumentar su capacidad de vincular con calidad a sus empleados, incluyendo a personas con discapacidad.

En esta realidad, cuál es el papel que pueden jugar los centros de Formación para el Trabajo, las Fundaciones, los Programas de inclusión económica o social de las Alcaldías, las Asociaciones de personas con discapacidad, las Entidades de Cooperación Internacional, los Ministerios de Trabajo Educación y Salud, las familias, las entidades de rehabilitación o Los Centros de Empleo, entre varios otros?

Pacto de Productividad ha generado un modelo que plasma la complejidad de relaciones y dinámicas alrededor de las personas con discapacidad y las empresas, y que sistematiza estrategias de intervención y recomendaciones que potencian y articulan a estos diferentes actores del ecosistema de Inclusión Laboral.

El Programa Pacto de Productividad completa cuatro años promoviendo y analizando la situación de la Inclusión Laboral de personas con discapacidad en Colombia, a partir de lo cual ha construido un Modelo de Inclusión Laboral basado en la Convención de Derechos de las Personas con discapacidad CDPD de Naciones Unidas. Este Modelo pone de manifiesto los principales aprendizajes y buenas prácticas, así como da una carta de navegación para que cada tipo de actor involucrado sepa cómo aportar a la Inclusión Laboral de personas con discapacidad desde su posición, naturaleza y posibilidades.

Dicho Modelo arroja nuevas y mejores maneras de consolidar los vínculos laborales entre Carlos y ABC y da pautas para que actores de todo tipo que tienen un papel en la inclusión laboral de la población, se involucren de manera decidida, asuman un rol y mejoren el impacto de sus acciones.

A pesar de las dificultades actuales en la consecución de empleo en otros lugares, países emergentes como Colombia gozan hoy día de una dinámica importante en su mercado laboral. Es primordial reflexionar que en todos los casos, el desempleo de la población aún tiene un campo amplio de crecimiento para acercarse a los niveles de desempleo generales en cada país. El dato oficial general en Colombia se acerca al 9%, así que hay mucho por avanzar para cerrar esta brecha.

Si a esto sumamos que Colombia es un país primordialmente urbano que tendrá en los próximos años a cerca del 85% de su población en ciudades; que somos un país de ciudades intermedias con más de 44 ciudades de más de cien mil habitantes y 4 ciudades adicionales de más de un millón según proyección para el 2015, y que durante los próximos años transitaremos la última parte de nuestra etapa de bono demográfico, es aún más claro que promover la inclusión laboral de la población es una oportunidad como nunca para que personas con discapacidad alcancen mejores niveles de autonomía y calidad de vida. En Pacto de Productividad seguiremos apostando por esta vía.

La inclusión laboral de la población con discapacidad en el mercado laboral abierto no tiene marcha atrás, la pregunta es cuánto nos vamos a demorar en cerrar las brechas y qué podemos hacer de manera articulada para acelerar estos cambios

¿CUÁL FUE LA APROXIMACIÓN A LA REALIDAD DE LA INCLUSIÓN LABORAL?

Para la construcción del Modelo de Inclusión Laboral y dentro de esto, la identificación de su Ecosistema, el Programa realizó una combinación de acciones de investigación de referentes académicos y técnicos, numerosas actividades de acompañamiento e investigación en campo, complementado con un permanente desarrollo conceptual.

Para garantizar el programa, se revisaron distintos referentes de Modelo, bien fuera de casos elaborados para otras poblaciones pero en temáticas similares, o para población con discapacidad, así fueran de una temática distinta. Esta revisión concluyó en tres tipos complementarios presentes con más frecuencia en los referentes analizados. Una idea de modelo estructurada desde lo nacional y público, una segunda desde la lógica de lo privado y el nivel operativo en terreno tipo el desarrollo de Modelo de Empleo con Apoyo de la EUSE, y una tercera más enfocada hacia la idea de Modelo Conceptual tipo el Modelo Social de Discapacidad de autores como Agustina Palacios. Cabe anotar que para muchos, modelo es un concepto mucho más micro y opera como sinónimo de estrategia de intervención, por lo que los tres tipos enunciados antes actuarían como una suerte de macromodelo.

60
Iniciativas dirigidas a promover alguno de los tramos de la ruta de inclusión laboral

Evaluación y clasificación de las condiciones laborales de
105
empresas de distintas características

Recopilación y analisis de la historia detallada laboral de
4.000
personas con discapacidad

Análisis de percepciones sobre el tema legal con empresarios, firmas de asesoría legal, gremios, los principales movimientos asociativos de personas con discapacidad, jueces e instituciones relacionadas

375
funcionarios de
60
entidades relacionadas con la inclusión laboral

Sensibilización de
1.887
empresas frente al tema de inclusión laboral.

600
vinculaciones laborales de personas con discapacidad.
102
Empresas

1.116
personas con discapacidad en programas de formación para el trabajo en el SENA
732
Certificadas

Realización un estudio detallado del marco legal Colombiano, así como de las distintas regulaciones que enmarcan alguno de los tramos de la ruta de inclusión laboral de personas y empresa

444
procesos de selección de personas con discapacidad

105
diagnósticos generales en empresas sobre las condiciones laborales, facilitadores y barreras.

Estudios en varias ciudades sobre percepción de barreras y facilitadores con distintos actores del ecosistema de Inclusión Laboral

166
Talleres
626
directivos
1622
colaboradores

apertura de
706
vacantes

Identificación de
1.000
cargos con mayores posibilidades de vinculación para personas con discapacidad

Una de las primeras tareas emprendidas por el equipo del Programa, fue la de establecer una forma específica de entender Modelo. En su análisis, fue evidente que bajo la idea de Modelo cada interlocutor institucional, del Programa o externo, tenía una visión específica del asunto. Esta diferencia de interpretación de la palabra Modelo se reflejaba en las distintas conceptualizaciones, componentes, actores, direcciones, y alcances.

Lo anterior antes de resultar problemático, fue la invitación para profundizar en la definición de Modelo y entrever, a partir de las múltiples interpretaciones, los distintos componentes y la riqueza que podría generar esto en la tarea que se había encomendado al Programa.

Para garantizarlo, se revisaron distintos referentes de Modelo, bien fuera de casos elaborados para otras poblaciones pero en temáticas similares, o para población con discapacidad, así fueran de una temática distinta. Esta revisión concluyó en tres tipos complementarios presentes con más frecuencia en los referentes analizados. Una idea de modelo estructurada desde lo nacional y público, una segunda desde la lógica de lo privado y el nivel operativo en terreno tipo el desarrollo de Modelo de Empleo con Apoyo de la EUSE, y una tercera más enfocada hacia la idea de Modelo Conceptual tipo el Modelo Social de Discapacidad de autores como Agustina Palacios. Cabe anotar que para muchos, modelo es un concepto mucho más micro y opera como sinónimo de estrategia de intervención, por lo que los tres tipos enunciados antes actuarían como una suerte de macromodelo

Estos tipos de modelo dieron luces valiosas para la estructuración del Modelo de Inclusión Laboral basado en la CDPD que estructuró el Programa.

En primer lugar, en una interpretación desde a institucionalidad de lo Público y desde lo Nacional hacia lo Local, el Modelo debe reconocer la necesidad de integrarse con el andamiaje de administración del Estado, buscando siempre la combinación con el proceso de generación, formulación e implementación de política pública. Esto determina que el Modelo debe contemplar niveles de implementación diversos, con acciones de alcance nacional, departamental y local.

La implementación se concibe en este caso como la puesta en marcha de pasos secuenciales que inicia con la determinación de las condiciones de un lugar, la presencia de actores y la prestación existente de servicios. Luego del diagnóstico se dispone una presentación del Modelo a los actores relacionados, continuando con la conformación del ente de operación para la unidad territorial. El ciclo supone repetirse desde su primera edición en el nivel nacional, hacia la edición y repetición del ciclo en distintas unidades territoriales del nivel local, hasta completar la mayor cobertura posible en el país.

Es evidente en esta idea de Modelo, que es mucho más detallado el nivel macro que el micro, haciendo hincapié en dar directrices para la gestión y creación de instancias, de carácter netamente público, que en darlas sobre la forma de operar cotidianamente. La disposición de acciones dentro de los servicios preferenciales apenas se aventura a enunciarlos, pero no aborda en detalle la forma de operación de cada uno, ni la justificación de por qué está cada uno y no otro.

La versión clásica de éste tipo de modelo ha sido adaptada por Pacto, priorizando la necesidad de interactuar con el Estado, con el Sistema Nacional de Discapacidad y con los distintos niveles de política pública, pero sin propender por creación de más comités o instancias dada la ya existencia del SND

Es tremendamente útil reiterar en todo momento la importancia de dialogar con el sector público, así como también la necesidad de plantear su implementación de manera cíclica, lo que lo hace más sostenible y le permite pensar en un escenario donde se va progresivamente creciendo.

La segunda idea de Modelo pone su énfasis en el sector privado y en la operación cotidiana más que en la creación de instancias de representación.

La EUSE es una asociación de origen privado, conformado justamente por actores que interactúan cotidianamente con el tema y sus problemáticas. De ahí que su énfasis esté más recostado hacia las pautas cotidianas de operación.

La columna vertebral de este segundo tipo de Modelo es una serie de Procesos y Subprocesos organizados a manera de Ruta, que en contraste con la prime óptica, en este caso se enfoca hacia definiciones secuenciales de actividades de atención de personas. Estas rutas están pensadas para dar una guía operativa a aquellos actores que se sumen, desde la óptica propuesta, al trabajo que aborda el Modelo. Se ahonda en los detalles más operativos, entrando a detallar en la propuesta de pautas de calidad, que no son otra cosa que parámetros operativos que deben cumplirse en el día a día. Para cada uno de los Procesos, el Modelo ahonda en los indicadores que debieran implementarse. Quienes trabajen bajo este Modelo asumen el reto de implementar los mismos indicadores a sus propios procesos

Una tercera óptica está más enfocada al desarrollo de un Modelo Conceptual. EL modelo en este caso responde a la pregunta sobre cómo entender discapacidad, inclusión social y dentro de esto, cómo entender inclusión laboral. Parecería entender modelo como aquella guía de cómo entender el tema, dando un marco conceptual-teórico, y unos principios específicos para la inclusión laboral.

Éste tipo de modelo no cuenta usualmente con rutas de implementación, mapeo de actores o desarrollo de herramientas. Al contrario, el Modelo pretende ahondar en una versión endémica de lo que parecería significar la Inclusión Laboral –para la población estudiada- y desarrolla los componentes de Base Histórica, Caracterización, y Relación frente a otros referentes conceptuales-legales como la Convención de Derechos de las Personas con discapacidad.

En el trabajo realizado por el Programa con los diferentes actores del ecosistema, fue claro que las entidades nacionales tenían una fuerte tendencia a concebir modelo desde la primera óptica. Por el contrario, los actores relacionados con programas de inclusión laboral y en general con la provisión de servicios, suelen estar más inclinados a concebir modelo desde la segunda óptica. Por último, actores como las universidades y las facultades relacionados en ciudades como Cali y Bogotá, así como las instancias del área judicial concebían modelo desde la tercera óptica. En el caso de las empresas y de algunas entidades en Bogotá, la idea de modelo estaba más acotada a la idea de estrategia.

Las distintas concepciones nos permitieron ver la necesidad de establecer un marco Institucional que Mapee los diferentes actores Públicos relacionados con el tema, desde el nivel Nacional hasta el Local; así mismo nos llama la atención sobre la importancia de contar con un marco legal que establezca qué hay en legislación frente al tema, muy en relación con el primer punto; finalmente nos invita a generar una ruta de implementación, con características de paso a paso de implementación institucional del Modelo, abarcando progresivamente distintos lugares del país.

El Modelo propuesto por Pacto debía tener un Marco Conceptual claro que cobijara el deber ser y la forma de interpretar -como guía- los conceptos de discapacidad e inclusión laboral. A partir de ahí unos Principios, un Marco Legal, una Ruta de Implementación como Modelo, una Ruta de Servicios-Acciones dependiendo del actor, un Estándar de Calidad –o sus pautas-, y una Caja de Herramientas que agrupe los distintos instrumentos diseñados por el Programa.

Así mismo, resultan claves para el Modelo Pacto elementos como la definición de una ruta de Servicios que refiere puntualmente a los distintos procesos, procedimientos y actividades necesarias para gestionar la Inclusión Laboral desde lo operativo; un pautas de calidad concretas sobre la forma adecuada de implementar los distintos puntos de esta ruta de servicios, y lo equivalente a una caja de Herramientas que acople distintos instrumentos, materiales, guías, etc que faciliten a los actores cotidianos, en especial a aquellos interesados en gestionar el tema, una guía cotidiana y una mayor efectividad.

El Modelo definido y construido por Pacto a buscado tener un balance entre las tres interpretaciones. En primer lugar porque si solo fuera un Modelo conceptual tendría un alcance reducido para guiar la práctica operativa o para propiciar una agenda relacionada con política pública. En el caso de la interpretación desde lo nacional hacia lo local privilegiando el accionar de lo público y la creación de espacios representativos, está claro que de solo abordar estos elementos muy posiblemente fomentaríamos la creación de instancias burocráticas que poco podrían influir en las prácticas cotidianas de quienes trabajan el tema. Por último, si solo tuviera un énfasis desde lo local hacia arriba, interpretando como protagonistas a los actores privados y la operatividad cotidiana, es claro que podría fomentarse la generación de documentos, cajas de herramientas, formatos, videos, etc, que solo fueran usados durante la existencia del Programa y que luego quedaran archivados en una bodega o cuando los funcionarios participantes cambiaran de lugar laboral, con bajos niveles de sostenibilidad y replicabilidad al estar por fuera de la política pública.

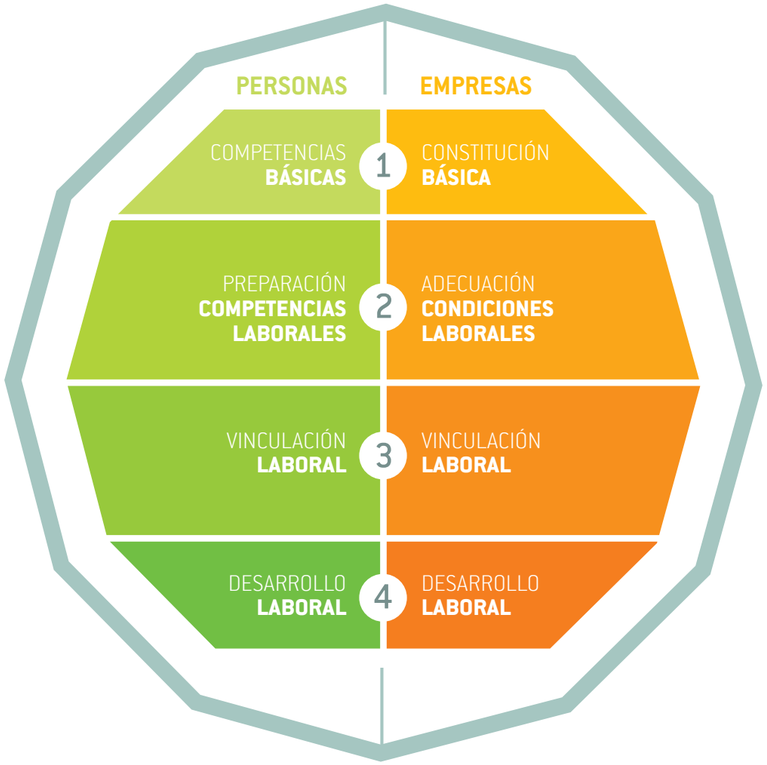
La agenda de Divulgación e Implementación a buscado aprovechar cada uno de estos elementos y su delicado balance, para fomentar una agenda propia de mejora por parte de cada uno de los actores involucrados en el tema, a fin de hacer concreto el impacto del Modelo diseñado por el Programa.

La ruta de la Inclusión Laboral

para personas y empresas

¿Qué procesos deben vivir las personas con discapacidad y las empresas contratantes para que la inclusión laboral sea una realidad y genere calidad de vida y productividad? En nuestra búsqueda nos encontramos con algunas realidades conocidas, pero también con respuestas novedosas y concretas, cuyo resultado fue una ruta compuesta por cuatro etapas.

Una de las preguntas recurrentes en el tema de Inclusión Laboral es la de las características que harían que una Empresas esté más preparada para emplear personas con discapacidad. Es una pregunta a la que se enfrentan permanentemente las Instituciones de Inclusión Laboral cuando quieren gestionar la vinculación de la población. Sin embargo, los criterios que generalmente se esbozan suelen estar más relacionados con el tamaño de la empresa, la cantidad de empleados, facturación, posicionamiento o el apoyo a Programas Sociales. Es frecuente que a la hora de escoger las Empresas donde se va a gestionar la vinculación de personas con discapacidad, se escojan Empresas reconocidas, grandes en operación o con programas de responsabilidad social. Esos criterios a nuestro juicio agrupan un número reducido de Empresas, generalmente de difícil acceso, dejando de lado criterios más importantes que además cumplen un número mayor de empresas y de más fácil acceso. Las Empresas formales, que cumplen con los distintos requisitos legales de constitución y operación, incluyendo aspectos de seguridad industrial, riesgos profesionales, reglamento de trabajo, administración de nómina, descargos y debido proceso, salarios, vacaciones, aportes a salud y pensión, entre otros, son empresas que están más cerca de poder garantizar las condiciones requeridas para permanecer en igualdad de condiciones y proyectarse en el mercado laboral. Es muy complicado garantizar en la práctica la equidad de oportunidades y remuneración, la protección contra el acoso, las condiciones de trabajo saludables y otros aspectos de los que habla la CDPD si se busca promover la Inclusión Laboral en empresas no formales.



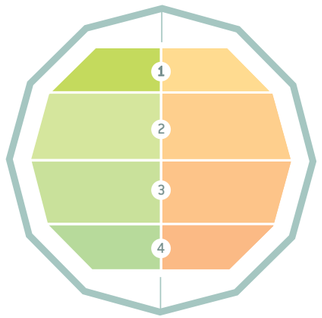
Las Empresas que han llevado a cabo procesos de mejora organizacional y certificación a través de normas de calidad por ejemplo, son por lo general Empresas que cuentan con procesos establecidos y delimitados, documentados y estandarizados, con definiciones de cargos y mecanismos de evaluación de desempeño claros, sobre competencias, y en especial con procesos de selección y contratación trasparentes. Estos aspectos son importantes para la permanencia de las personas en las empresas pero en especial, para facilitar el ingreso de las personas a las Empresas. Es más difícil lograr que las personas rompan las barreras de entrada del mercado laboral y se vinculen en empresas, cuando los procesos de definición de cargos y de selección no son claros y dependen en gran medida del funcionario encargado. Así mismo, cuando los criterios de selección no están estructurados sobre competencias o algún otro mecanismo que especifique lo que el candidato necesita saber para desempeñarse de manera exitosa en un cargo, sino que están diseñados sobre requisitos formales como el nivel de escolaridad, experiencia previa y recomendaciones, las posibilidades de que las personas con discapacidad sean seleccionados, se reducen de manera importante.

El primer momento recoge elementos no dirigidos únicamente a propiciar la Inclusión Laboral, sino que tocan distintas dimensiones tanto de las personas como de las empresas. Sin embargo, las bases que generar terminan siendo determinantes para el desarrollo posterior de procesos laborales exitosos.

PACTO DE PRODUCTIVIDAD

PROMOVIENDO LA INCLUSIÓN LABORAL

DE PERSONAS CON DISCAPACIDAD

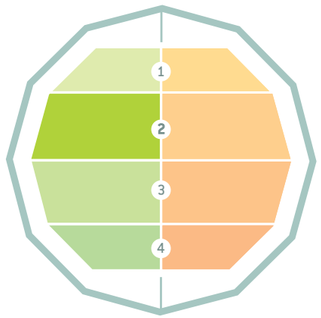


COMPETENCIAS BÁSICAS

Puntualmente, en las personas esta etapa recoge elementos relacionados con alcanzar mayores niveles de funcionalidad, de competencias básicas y conocimiento, y de competencias sociales y ciudadanas.

Por competencias básicas, nos referimos prioritariamente a competencias básicas en lectura, escritura y matemática, y por competencias ciudadanas nos referimos prioritariamente a competencias emocionales y comunicativas. Las competencias básicas suelen potenciarse en los ámbitos formales de educación, sin embargo, las competencias ciudadanas trascienden la escuela y se potencian en la interacción cotidiana con los demás.

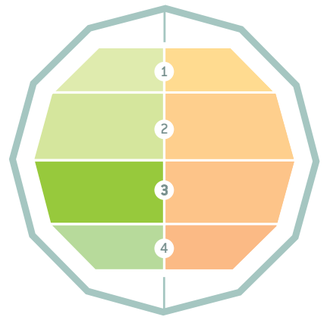
Son claras las brechas que se han generado tradicionalmente con las personas con discapacidad que no tuvieron acceso a la escuela o que su interacción con otros estaba limitada a sus pares o a centros especializados. Así mismo, se hace evidente el gran papel que juegan las familias en el proceso de potenciación de competencias y no solo para sus consecuencias posteriores a la hora de llevar a cabo procesos de inclusión laboral. En un mundo inclusivo, estos procesos ocurren también para las personas con discapacidad, hoy sin embargo no es así.



PREPARACIÓN COMPETENCIAS LABORALES

A partir del segundo momento se agrupan aquellos elementos relacionados directamente con la Inclusión Laboral. A manera de ejemplo, las competencias básicas y sociales son necesarias en distintas esferas de la vida de cualquier persona, sin embargo, las competencias laborales específicas están orientadas a posibilitar que las personas puedan desarrollar funciones productivas propias de una ocupación o funciones comunes a un conjunto de ocupaciones. En cuanto a las personas, en éste segundo momento se incluyen elementos como la Identificación del perfil y la estructuración de un plan laboral, el aumento de las Competencias Laborales Generales y la profundiza de las Competencias Laborales Específicas. Es natural que cualquier persona identifique cuáles son los ámbitos laborales que más le interesan, en los que más se siente fuerte o débil, y a los que podría llegar de acuerdo a sus posibilidades reales de acceso, red de contactos, etc.

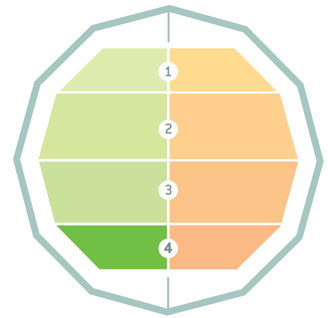
Sin embargo, en las personas con discapacidad suele no ocurrir o limitarse al último punto. La identificación personal de su propio perfil laboral tiene un impacto inmenso en las posibilidades de vincularse al mercado laboral pero requiere de una transformación importante en la forma en la que tradicionalmente lo han enfocado las Instituciones de Inclusión Laboral. La propia identificación del perfil laboral da paso a un camino que hemos llamado Plan Laboral, que comienza con la formación para el trabajo a través de la potenciación de competencias laborales generales y específicas.



VINCULACIÓN LABORAL

Éste tercer momento agrupa elementos relacionados con la primera interacción entre Personas y Empresas en busca de la vinculación. Cuando se analizan los aspectos que dificultan la Inclusión Laboral cotidianamente, suelen hacerse evidente puntos relacionados directamente con los elementos recogidos por este tercer momento. En cuanto a las Personas, lo primero que ocurre es que estas se presentan como candidatos a vacantes de Empresas. Es claro en la práctica que las Personas con discapacidad suelen tener dificultades para acceder de manera real a información de vacantes activas que los lleven a presentarse como candidatos a procesos de selección.

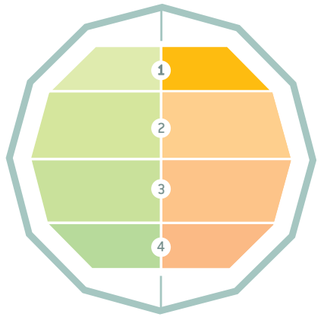
El segundo punto es el de la realización y aprobación del proceso de selección de la Empresa por parte de la Persona. De nuevo, gran parte de las razones por las cuales en la práctica las Personas no logran entrar a las Empresas tienen que ver con los puntos que se desprenden de los procesos de Selección y Contratación. El proceso continúa precisamente con el paso en que se formaliza el nuevo vínculo entre la Persona y la Empresa. Por último, cierra el paso de la inducción que no es otra cosa que las acciones que transmiten al nuevo empleado las reglas de juego del entorno laboral al que se vincula. De todos los elementos traídos a colación, el de la Inducción suele ser el que más es obviado en los procesos de las Personas hacia la vinculación laboral y uno de los que lastimosamente genera más puntos para que los vínculos laborales se rompan lastimosamente en cuestión de semanas.



DESARROLLO LABORAL

Como se dijo, el cuarto momento agrupa aquellos elementos relacionados con la etapa en la que ya existe un vínculo laboral, las personas son empleadas y las empresas son empleadoras. En cuanto a las Personas, se hacen presentes elementos como el Complemento de la formación en el Puesto de Trabajo, el desempeño y proyección laboral, y la Mejora en sus condiciones y Calidad de Vida gracias al vínculo laboral.

Las mejoras en la calidad de vida pueden evidenciarse en numerosos aspectos, como las mejoras en sus condiciones habitacionales, la apertura de una cuenta bancaria y el ahorro, la continuación de estudios, la mayor cobertura en salud, el uso de vacaciones, le reformulación del rol dentro de la familia al comenzar a aportar recursos, el inicio de una relación de pareja y un nuevo proyecto familiar, entre muchos otros.

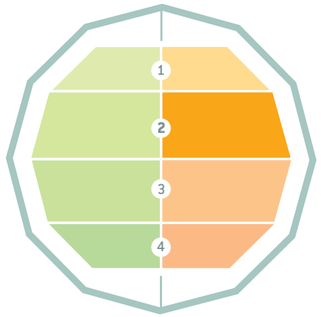


CONSTITUCIÓN BÁSICA

Así como el primer momento agrupa elementos que suelen ser las bases para lo que ocurre posteriormente con las personas a la hora de la Inclusión Laboral, algo similar ocurre con las Empresas y los elementos identificados en este primer momento. Aquí se agrupan elementos relacionados con alcanzar los niveles mínimos de Formalidad, con los procesos de Mejora organizacional y Certificación, con los niveles adecuados de Clima Organizacional y Responsabilidad Social, esta última entendida desde la relación de la Empresa con sus distintos grupos de interés, en especial con sus empleados.

Las empresas con adecuados niveles de organización suelen estar más estructurados desde el diseño universal y además, estar más preparadas para entender, identificar e implementar ajustes razonables cuando sus condiciones físicas u organizacionales lo requieran.

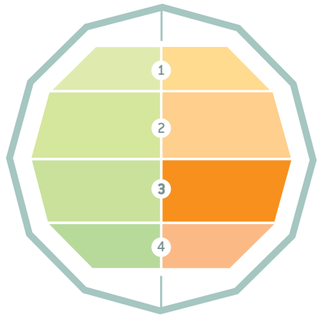
La relación de la Empresa con sus empleados y su consecuencia sobre el Clima Organizacional suele tener un impacto importante en las posibilidades de permanencia de las Personas con discapacidad, en especial porque se constituye en elemento clave para que se visibilicen los resultados positivos de todo tipo que ocurre en las empresas gracias a la vinculación de personas con discapacidad. Esto además es muy importante para la vinculación posterior de otras personas en la empresa y para la labor que hacen empresarios frente a sus pares, cuando desarrollaron procesos exitosos en sus empresas.



ADECUACIÓN CONDICIONES LABORALES

En cuanto a las Empresas, este segundo momento de Puesta a Punto agrupa elementos que tienen que ver con la Identificación de vacantes donde puedan vincularse personas con discapacidad, con la Identificación del tipo de ajustes razonables que debe implementarse, y con la formulación e implementación de un Plan de Ajuste donde se lleven a cabo dichos ajustes razonables.

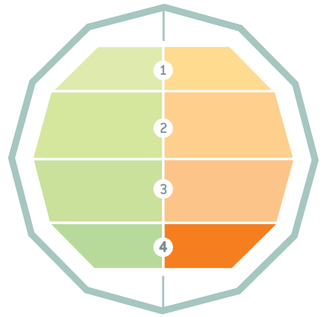
En un mundo completamente inclusivo hablaríamos simplemente de la identificación de vacantes dentro de las empresas, en un proceso natural que se asemejaría para personas con o sin discapacidad. Sin embargo, condiciones como las que se encuentran actualmente en las Empresas, en especial en países como Colombia, llevan a que aún debamos priorizar en identificar las vacantes de cargos donde se puedan implementar de manera más fácil, ajustes razonables. Sin embargo, a pesar de lo que comúnmente se cree, la posibilidad de implementar ajustes no está condicionada por la complejidad del cargo, el lugar dentro de la pirámide ocupacional o el área a la que pertenece dentro de la empresa.



VINCULACIÓN LABORAL

En cuanto a las Empresas, los elementos que agrupa este tercer momento son muy similares. Inicia con la divulgación de la oferta laboral, continúa con el desarrollo de procesos efectivos de selección, prosigue con la formalización del vínculo vía contratación, y termina con el desarrollo del proceso formal de inducción con su nuevo empleado.

Cada vez más son las empresas que se apoyan en el Sistema Público de Empleo para publicar y gestionar sus vacantes, lo que reitera la importancia de que este sistema público incorpore los ajustes requeridos para cada caso. La preselección y selección suele requerir la implementanción de ajustes por lo que resulta útil que la empresa se acompañe de actores que conozcan del tema. Los ajustes suelen estar relacionados con procesos transversales de talento humano.



DESARROLLO LABORAL

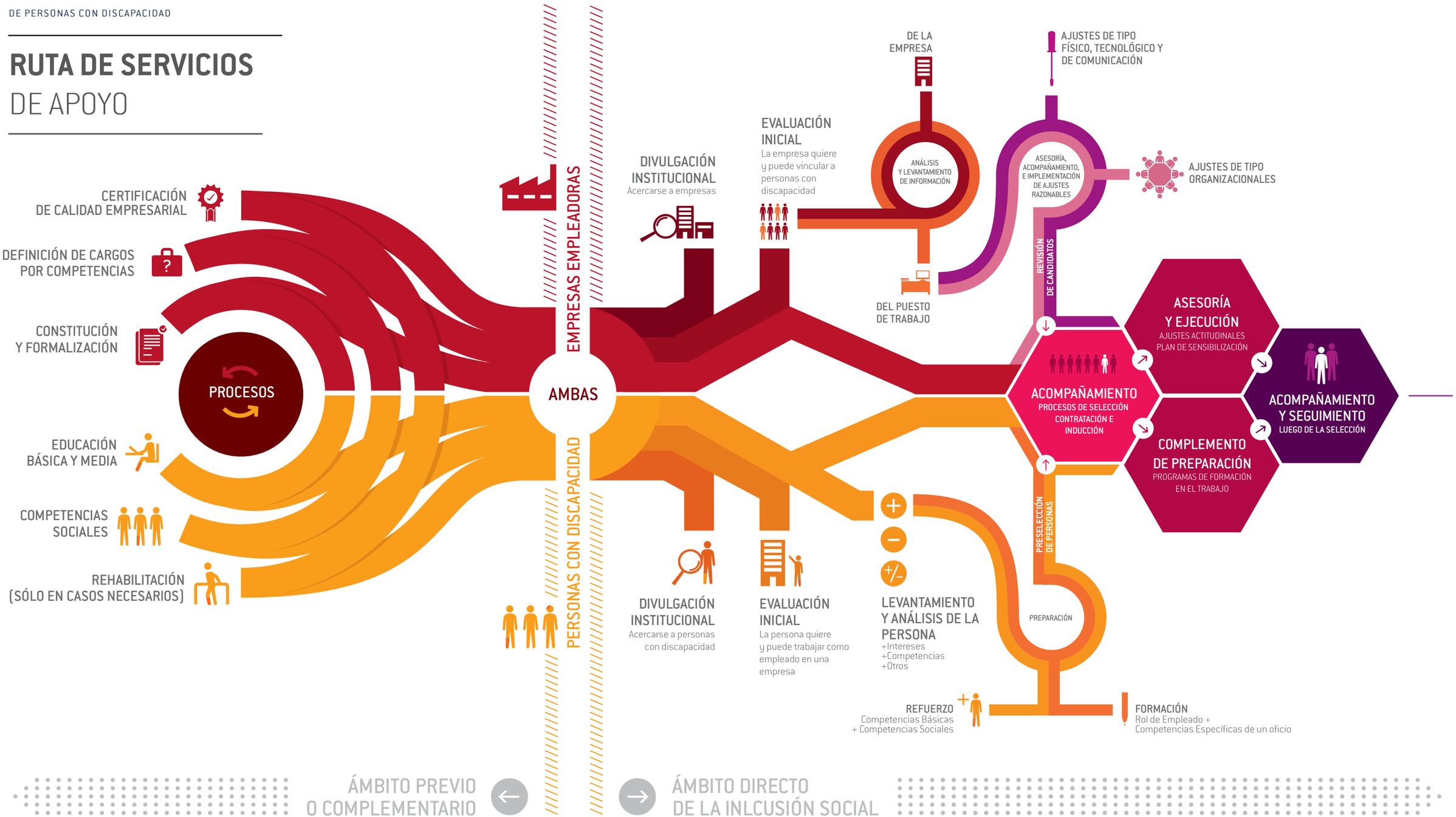
En cuanto a las Empresas, deben hacerse presentes elementos equivalentes que den cuenta de lo que ocurre en su interior, puntualmente para el Complemento de la preparación del nuevo empleado y para la Evaluación de su desempeño. Por lo mismo, se hacen presentes elementos como la Implementación de ajustes adicionales de ser necesario y el Desarrollo de apoyos Naturales.

En esta etapa, los ajustes suelen estar relacionados con procesos específicos que tienen que ver con el desempeño en el cargo de cada persona. Por lo mismo, resulta muy importante que el proceso de diagnóstico e incorporación de ajustes haya tenido en cuenta elementos relacionados con los procesos y procedimientos relacionados con cada cargo.

ACTORES DEL ECOSISTEMA

	Prestación de servicios previos a la Inclusión Laboral	Formación para el Trabajo	Intermediación	Prestación de Servicios de apoyo a la Inclusión Laboral	Incidencia en Política Pública y en GES y SND	Reglas de Juego que enmarcan la Inclusión Laboral
Fundaciones, Corporaciones, Institutos	■			■		
Instituciones Educativas de Formación terciaria autorizados por MinEducación		■				
Agencias de empleo y demás actores autorizados por MinTrabajo			■			
Asociaciones de personas con discapacidad, Movimientos asociativos					■	
MinTrabajo y MinEducación						■
Alcaldías y Gobernaciones				■		■
Congreso y Concejos Municipales						■
Corte Constitucional y Corte Suprema						■

RUTA DE SERVICIOS
DE APOYO



PAUTAS DE CALIDAD

FORMACIÓN PARA EL TRABAJO

Perfilamiento (recolección y análisis de información relacionada con las personas)

1 Divulgación institucional para acercarse a personas con discapacidad

2 Evaluación inicial del programa de inclusión laboral (si la persona quiere, puede y cuenta con las condiciones para trabajar como empleado en una empresa)

Evidencie en el perfilamiento si la persona puede vincularse al mercado laboral puntualmente como empleado (al margen de otras modalidades laborales y productivas).

3 Levantamiento y análisis de las características de la persona (intereses, competencias, entre otras)

Diseñe los perfiles con base en competencias laborales.

Evidencie los niveles de competencias básicas, ciudadanas y sociales.

Evalúe las necesidades en competencias laborales generales.

Establezca las necesidades y expectativas en competencias laborales específicas.

Realice los ajustes razonables a los instrumentos de perfilamiento según el tipo de discapacidad.

Incluya en el perfilamiento de la persona con discapacidad sus competencias y potencialidades: conocimientos, habilidades, experiencia, etc.

Incluya en el perfilamiento de la persona con discapacidad sus expectativas en relación con su proyecto de vida e intereses laborales.

Evidencie en el perfilamiento las necesidades y expectativas de formación de la persona con discapacidad.

Busque en el perfilamiento la información de lo que usualmente requieren las empresas en el proceso de selección. (Si ya tiene identificada alguna empresa a la que se remitirá la persona con discapacidad como candidato, relacione el perfilamiento con el proceso de selección de dicha empresa.)

Realice evaluaciones de satisfacción de las personas con discapacidad con respecto a las actividades que se llevan a cabo en perfilamiento.

Incluya a la familia y/o cuidadores como proveedores de información para el levantamiento de un adecuado perfil en los casos en que aplique como en discapacidad cognitiva y siempre contando con la aprobación de la persona con discapacidad.

4 Actividades transversales

Asegúrese de que los instrumentos y reportes de perfilamiento (ante otros beneficiarios, funcionarios, familias, instancias en empresas o terceros) no violen la protección legal de confidencialidad de la información y consentimiento informado.

Preséntele a la persona con discapacidad la información específica que se obtiene en cada etapa del perfilamiento.

Preséntele a las personas con discapacidad, llegado el momento, lo acordado con la empresa, con el fin de mostrarles lo presupuestado con respecto a los Ajustes Razonables y a los procesos de selección, contratación, inducción, sensibilización y acompañamiento. Incluya a la familia en los casos en que aplique.

Cualifique permanentemente el proceso de perfilamiento mediante la actualización de instrumentos y metodologías implementadas para tal efecto.

Verifique y defina una ruta de articulación con otras entidades prestadoras de servicios que presenten fortalezas o necesidades en el perfilamiento de personas con discapacidad. Esto con el fin de compartir información, recibir y/o remitir personas con discapacidad, etc.

Establezca mecanismos de comunicación con entidades no prestadoras de servicios que presenten necesidades en el perfilamiento de personas con discapacidad.

Evalúe la satisfacción de las personas frente al proceso.

Preparación y Formación para el Trabajo

5 Preparación y refuerzo en aspectos relacionados con el rol del empleado y con competencias laborales generales

Desarrolle competencias (intelectuales, personales, interpersonales, organizacionales, y tecnológicas) desde el ser, que potencien las posibilidades reales de incluirse laboralmente y ajustarse a las dinámicas del mundo laboral formal.

Realice actividades puntuales que permitan la preparación para momentos específicos tales como los procesos de selección, inducción, evaluación de desempeño, manejo de novedades, y procesos disciplinarios, entre otros.

6 Preparación y complemento en aspectos relacionados con el desempeño de un oficio

Desarrolle competencias laborales específicas relacionadas con el desempeño de un oficio.

Indague, analice y articule las demandas del mercado laboral a los programas propios de formación para el trabajo. Aproveche circunstancias coyunturales en cada ciudad que podrían generar necesidades puntuales de formación o mano de obra.

7 Complemento de preparación vía programa de práctica y formación en el trabajo

Incluya actividades que permitan preparación complementaria dirigida puntualmente a ajustar, corregir o complementar aspectos una vez las personas ya están vinculadas, bien para evitar su desvinculación o bien para posibilitar su ascenso dentro de la empresa.

Ajuste y acompañe los procesos de formación en las empresas, en el marco específico de una empresa y cargo específicos.

Desarrolle e implemente programas complementarios de formación para el trabajo, que permitan dar respuesta a necesidades identificadas durante el proceso de acompañamiento y seguimiento.

Mantenga contactos o alianzas con empresas que permitan adelantar programas permanentes de visitas, orientación vocacional, prácticas empresariales y/o pasantías a personas con discapacidad como inicio de la vinculación laboral.

8 Actividades transversales

Ajuste los programas propios de formación para el trabajo de acuerdo a la política de formación por competencias, estableciendo: sector de ocupación, unidades de aprendizaje con sus tablas de saberes, planeación metodológica de actividades de enseñanza, aprendizaje y evaluación, entre otros requisitos.

Implemente los Ajustes Razonables y adecuaciones curriculares, didácticas, de estrategia pedagógica, y de procesos de evaluación, requeridos de acuerdo con el tipo de discapacidad de las personas participantes en los programas de formación para el trabajo.

Evalúe recurrentemente la implementación de herramientas informáticas diseñadas para el tema de formación y adaptadas especialmente para su uso por parte de personas con discapacidad.

Considere la posibilidad, si su organización es experta en el tema de formación para personas con discapacidad, de propiciar espacios de formación dirigidos a otras instituciones y docentes.

Desarrolle e implemente programas de formación para el trabajo ajustados a la normatividad vigente para la educación formal, la educación para el trabajo y el desarrollo humano o la educación informal.

Verifique si otras instituciones cuentan ya con programas de formación en temáticas de su interés.

Ofrezca acompañamiento a otras entidades de formación para el trabajo que no cuenten previamente con experiencia, en los mecanismos relacionados con implementación de ajustes razonables

Defina una ruta de articulación de acciones con otras entidades de formación, que facilite el acceso de la población con discapacidad a los diferentes procesos. En aras de no ofertar programas de formación que ya existen en el mercado, es necesario que no solo haga la verificación, sino que también defina la ruta de articulación que permita que las personas puedan ingresar a los procesos de formación indistintamente de la institución de la cual procedan.

Evalúe periódicamente, frente a las empresas vinculadas y otras, sus programas de formación para el trabajo, y detecte aspectos a mejorar y oportunidades de cambio de orientación.

Evalúe periódicamente, frente a las personas con discapacidad beneficiarias, sus programas de formación para el trabajo, y detecte aspectos a mejorar y oportunidades de cambio de orientación.

PAUTAS

DE CALIDAD

INTERMEDIACIÓN Y VINCULACIÓN

1 Preselección de personas

Revise, con el apoyo del perfilamiento, que las necesidades y expectativas de las personas con discapacidad coincidan con las necesidades del cargo y expectativas de la empresa.

2 Remisión de Candidatos

Apoye a la empresa y a las personas con la consecución de documentos requeridos (certificados de pérdida de capacidad laboral, valoraciones ocupacionales para los exámenes de ingreso, libreta militar, etc.) para la selección o que sean acordes a la legislación y que previamente se hayan socializado con las personas con discapacidad.

Comparta las vacantes disponibles con otras entidades en los casos en los que no se pueda cubrir con las personas con discapacidad de la propia entidad. Asimismo, defina criterios de articulación con las mismas.

Acompañamiento a la ejecución de las actividades de la empresa en la selección, contratación e inducción

Acompañe el proceso de selección apoyando la implementación de Ajustes Razonables y llevando a cabo las acciones acordadas con la empresa de acuerdo a lo definido previamente con ella.

Acompañe el proceso de inducción apoyando la implementación de Ajustes Razonables y llevando a cabo las acciones adicionales acordadas con la empresa, a fin de garantizar que se den las herramientas necesarias para que la persona con discapacidad pueda llevar a cabo su labor desde el primer día de trabajo. Tenga presente la información sobre las políticas, valores y misión de la empresa, entre otros aspectos.

Brinde asesoría puntual a la empresa en los relacionado con procesos de contratación y desmitificación de los imaginarios presentes con la legislación colombiana e incluyendo incentivos por contratación.

Conozca y mantenga actualizada la información sobre normatividad relacionada con el tema de inclusión laboral de personas con discapacidad, para así poder brindar asesoría al respecto, tanto a las empresas como a las personas.

Acompañe el proceso de contratación apoyando la implementación de Ajustes Razonables y llevando a cabo las acciones acordadas con la empresa frente a aspectos legales para la contratación y la consecución de documentos (certificados de pérdida de capacidad laboral, valoraciones ocupacionales para los exámenes de ingreso, libreta militar, etc.)

3 Actividades transversales

Evalúe con las empresas beneficiadas su nivel de satisfacción frente a la implementación de ajuste y acompañamiento al proceso.

PAUTAS DE CALIDAD

EMPLEO

1 Acompañamiento y seguimiento luego de la vinculación

Diseñe un plan de acompañamiento y seguimiento, teniendo como insumo la información referente a la empresa (incluyendo los mecanismos usuales de seguimiento y evaluación de desempeño), el puesto de trabajo, la persona con discapacidad, las necesidades y propuestas de Ajustes Razonables. Tenga en cuenta los medios para hacerlo, los tiempos aproximados, la frecuencia y naturalización de los apoyos, y las actividades a realizar con la persona contratada, con los compañeros, con otros mandos y con directivos.

Establezca los acuerdos con la empresa en relación a la implementación de un plan de acompañamiento y seguimiento.

Presente a la persona los acuerdos con la empresa en relación a la implementación del plan de acompañamiento y seguimiento.

Gradúe el proceso de acompañamiento y seguimiento haciendo una transición desde un apoyo directo por parte de la institución hasta uno de apoyos naturales por parte de la empresa, siempre teniendo presente las características generales de la población con discapacidad con la que trabaja y las características de cada persona. Busque siempre el mayor grado de autonomía posible para la persona con discapacidad en el cargo para el cual fue contratada y que la empresa desarrolle las competencias necesarias para el empleo de personas con discapacidad.

Acompañe a la empresa en la realización de los ajustes necesarios sobre los instrumentos de seguimiento y evaluación de la empresa.

Monitoree específicamente necesidades de mejoramiento que impliquen implementar una actividad de formación.

Realice el acompañamiento como lo estableció en el plan acordado con la empresa, teniendo en cuenta las acciones descritas. Recuerde apoyarse en sus documentos de control de acompañamiento.

2 Actividades transversales

Realice el seguimiento según lo estableció en el plan acordado con la empresa, teniendo en cuenta los temas relacionados con desempeño laboral, con posibles ajustes al acompañamiento, con indicadores de impacto, con posibilidades de plan de carrera y con insumos para otros procesos como formación para el trabajo, así como con el cumplimiento de los compromisos asumidos por la empresa y la persona con discapacidad.

En caso de que se requiera, cuente con Ajustes Razonables para recoger información en los procesos de seguimiento por parte de las personas con discapacidad (servicio de intérprete, lector de pantalla, lugares accesibles para entrevistas, etc.).

Propicie espacios de articulación con otras entidades y programas que implementen procesos de acompañamiento a empresas, con el ánimo de intercambiar experiencias, metodologías y lecciones aprendidas.

Incluya actividades explícitas que refieran al acompañamiento, que puede surtir la entidad directamente a las personas en cualquier etapa del proceso, a partir de las cuales pueden generarse acciones adicionales de formación, perfilamiento, análisis y/o sensibilización.

Acompañe, si es el caso, a la red de apoyo como complemento al acompañamiento a la empresa y a la persona con discapacidad. Esto le podría permitir encontrar un aliado que facilite el proceso de autonomía a partir de aspectos sociales, emocionales, entre otros que lleva a cabo la persona con discapacidad.

PAUTAS DE CALIDAD

INTERMEDIACIÓN Y VINCULACIÓN

Vinculación: Asesoría y Acompañamiento a Selecciones, Contrataciones e Inducciones

Cuente con profesionales que diseñen e implementen de forma continua estrategias de acercamiento y divulgación de los servicios de inclusión al sector empresarial.

Establezca mecanismos que permitan identificar empresas con niveles organizacionales necesarios para la gestión de procesos de inclusión laboral de personas con discapacidad.

Establezca mecanismos que permitan identificar el interés y disposición de las empresas para la gestión de procesos de inclusión laboral de personas con discapacidad.

1 Propuesta, asesoría y acompañamiento a ajustes de tipo organizacionales en procesos de selección, contratación e inducción

Asegure que las personas de la empresa que participan en los procesos de selección, contratación, e inducción, cuenten con la asesoría y las pautas previas necesarias para que los mismos se desarrollen de manera adecuada sin discriminación.

Establezca los acuerdos generales y necesarios con la empresa, relacionados con los Ajustes Razonables identificados para la selección, contratación e inducción, teniendo como insumo la Información obtenida en los análisis previos de empresa, puesto de trabajo y persona.

Realice los ajustes necesarios a partir de la información referente a los puestos de trabajo.

Conozca entidades o programas que puedan ofrecer servicios para la adecuación de puestos de trabajo o ajustes a los mismos. Establezca alianzas de servicio.

2 Propuesta, asesoría y acompañamiento a ajustes de tipo físico y tecnológico

Cuente con información actualizada y acceso a herramientas de ajuste tecnológico y comunicacional relacionados con la población con la que trabaja.

PAUTAS

DE CALIDAD

EMPLEO

1 Acompañamiento y seguimiento luego de la vinculación

Diseñe un plan de acompañamiento y seguimiento, teniendo como insumo la información referente a la empresa (incluyendo los mecanismos usuales de seguimiento y evaluación de desempeño), el puesto de trabajo, la persona con discapacidad, las necesidades y propuestas de Ajustes Razonables. Tenga en cuenta los medios para hacerlo, los tiempos aproximados, la frecuencia y naturalización de los apoyos, y las actividades a realizar con la persona contratada, con los compañeros, con otros mandos y con directivos.

Establezca los acuerdos con la empresa en relación a la implementación de un plan de acompañamiento y seguimiento.

Presente a la persona los acuerdos con la empresa en relación a la implementación del plan de acompañamiento y seguimiento.

Gradúe el proceso de acompañamiento y seguimiento haciendo una transición desde un apoyo directo por parte de la institución hasta uno de apoyos naturales por parte de la empresa, siempre teniendo presente las características generales de la población con discapacidad con la que trabaja y las características de cada persona. Busque siempre el mayor grado de autonomía posible para la persona con discapacidad en el cargo para el cual fue contratada y que la empresa desarrolle las competencias necesarias para el empleo de personas con discapacidad.

Acompañe a la empresa en la realización de los ajustes necesarios sobre los instrumentos de seguimiento y evaluación de la empresa.

Monitoree específicamente necesidades de mejoramiento que impliquen implementar una actividad de formación.

Realice el acompañamiento como lo estableció en el plan acordado con la empresa, teniendo en cuenta las acciones descritas. Recuerde apoyarse en sus documentos de control de acompañamiento.

2 Actividades transversales

Realice el seguimiento según lo estableció en el plan acordado con la empresa, teniendo en cuenta los temas relacionados con desempeño laboral, con posibles ajustes al acompañamiento, con indicadores de impacto, con posibilidades de plan de carrera y con insumos para otros procesos como formación para el trabajo, así como con el cumplimiento de los compromisos asumidos por la empresa y la persona con discapacidad.

En caso de que se requiera, cuente con Ajustes Razonables para recoger información en los procesos de seguimiento por parte de las personas con discapacidad (servicio de intérprete, lector de pantalla, lugares accesibles para entrevistas, etc.).

Propicie espacios de articulación con otras entidades y programas que implementen procesos de acompañamiento a empresas, con el ánimo de intercambiar experiencias, metodologías y lecciones aprendidas.

Incluya actividades explícitas que refieran al acompañamiento, que puede surtir la entidad directamente a las personas en cualquier etapa del proceso, a partir de las cuales pueden generarse acciones adicionales de formación, perfilamiento, análisis y/o sensibilización.

Acompañe, si es el caso, a la red de apoyo como complemento al acompañamiento a la empresa y a la persona con discapacidad. Esto le podría permitir encontrar un aliado que facilite el proceso de autonomía a partir de aspectos sociales, emocionales, entre otros que lleva a cabo la persona con discapacidad.

PAUTAS DE CALIDAD

PREPARACIÓN DE LA EMPRESA

Análisis de Entornos, Empresas, Puestos y Ofertas Laborales (lo q hacen las Instituciones, para capturar info en las Empresas)

Evaluación inicial (si la empresa quiere y puede vincular como empleados a personas con discapacidad)

Analice, si existen vacantes activa, la información de ofertas laborales vigentes publicadas por la empresa, a fin de establecer si el tipo de empresa y puesto de trabajo son compatibles con lo que busca como institución. Apóyese en sus formatos de análisis y chequeo.

1 Levantamiento y análisis de las características de la empresa

Establezca, de forma presencial, información referente al ambiente organizacional, cultura interna, tipicidad, ambientes físicos, estructura y ubicación de la empresa. Apóyese en sus formatos de levantamiento de información y chequeo. Incluya la evaluación de percepciones frente a la discapacidad.

Correlacione permanentemente las ofertas laborales con los intereses y competencias de la población con discapacidad de su entidad, siempre teniendo en cuenta el perfilamiento realizado previamente.

2 Levantamiento y Análisis de las Características del Puesto de Trabajo

Defina, de acuerdo a la población con la que trabaja y a la información recolectada y analizada, qué puestos de trabajo pueden ser susceptibles de emplear personas con discapacidad. Asegúrese de tener la información necesaria de potencialidades, expectativas y necesidades de la empresa, así como de la información sobre Ajustes Razonables (organizacionales, actitudinales, y físicos) que ya pueda determinar como necesarios, incluyendo propuestas para su realización.

Acuerde con la empresa los puestos de trabajo que pueden ser objeto de un análisis más detallado por parte de la institución, a fin de establecer posibles espacios de vinculación laboral para personas con discapacidad.

Analice de manera presencial los puestos de trabajo acordados con la empresa, a fin de identificar las tareas de la ocupación, así como las competencias laborales generales y específicas relacionadas puntualmente con el puesto de trabajo. Apóyese en los formatos de levantamiento de información y chequeo.

3 Actividades transversales de análisis

Evalúe con las empresas beneficiadas su nivel de satisfacción frente a las expectativas originales, la calidad del análisis y la pertinencia de la propuesta de ajuste.

4 Propuesta, asesoría y ejecución de ajustes de tipo actitudinal vía plan de sensibilización

Establezca audiencias, mecanismos y herramientas para el diseño de un plan de sensibilización a partir del análisis de la información de la empresa, con el fin de garantizar los objetivos de informar, desmitificar y dar pautas.

Presente una propuesta de plan de sensibilización a la empresa, que permita acordar objetivos, tiempos, espacios, audiencias, y los compromisos de empresa e institución. Asimismo, establezca los acuerdos con la empresa en relación a la implementación de un plan de sensibilización.

Comparta con la persona el plan de sensibilización, antes de ejecutarlo, con el fin de recibir retroalimentación de su parte. Lo anterior muestra la importancia de vincular a las personas con discapacidad en la sensibilización a empresas y empresarios para la inclusión laboral de la población.

Implemente el plan de sensibilización pactado con la empresa, cumpliendo con los tiempos y características del plan establecidos.

Evalúe si el desarrollo del plan alcanzó con los resultados definidos por la institución y las expectativas de la empresa. Apóyese en mediciones que permitan identificar: la disposición de los compañeros de trabajo, jefes directos y directivos para incluir a un compañero con discapacidad; si se reivindican los derechos de las personas con discapacidad; si se establecen o ajustan espacios de comunicación; entre otros instrumentos de medición de resultados y cambios generados a partir de los procesos de sensibilización en la empresa.

5 Establezca si se hace necesario llevar a cabo nuevas actividades de sensibilización, a partir de la información obtenida durante el proceso de seguimiento y acompañamiento.

Actividades transversales de ajuste

Innove permanentemente en la implementación de metodologías de trabajo para la sensibilización.

Tenga presente qué temas relacionados con los Ajustes Razonables por implementar pueden incluirse durante la sensibilización.

Documéntese sobre actividades relacionadas, que implementen otras entidades o programas de inclusión, para definir redes de articulación y apoyo que enriquezcan el ejercicio de sensibilización.

Evalúe la satisfacción de audiencias específicas dentro de la empresa con respecto al proceso adelantado de sensibilización.

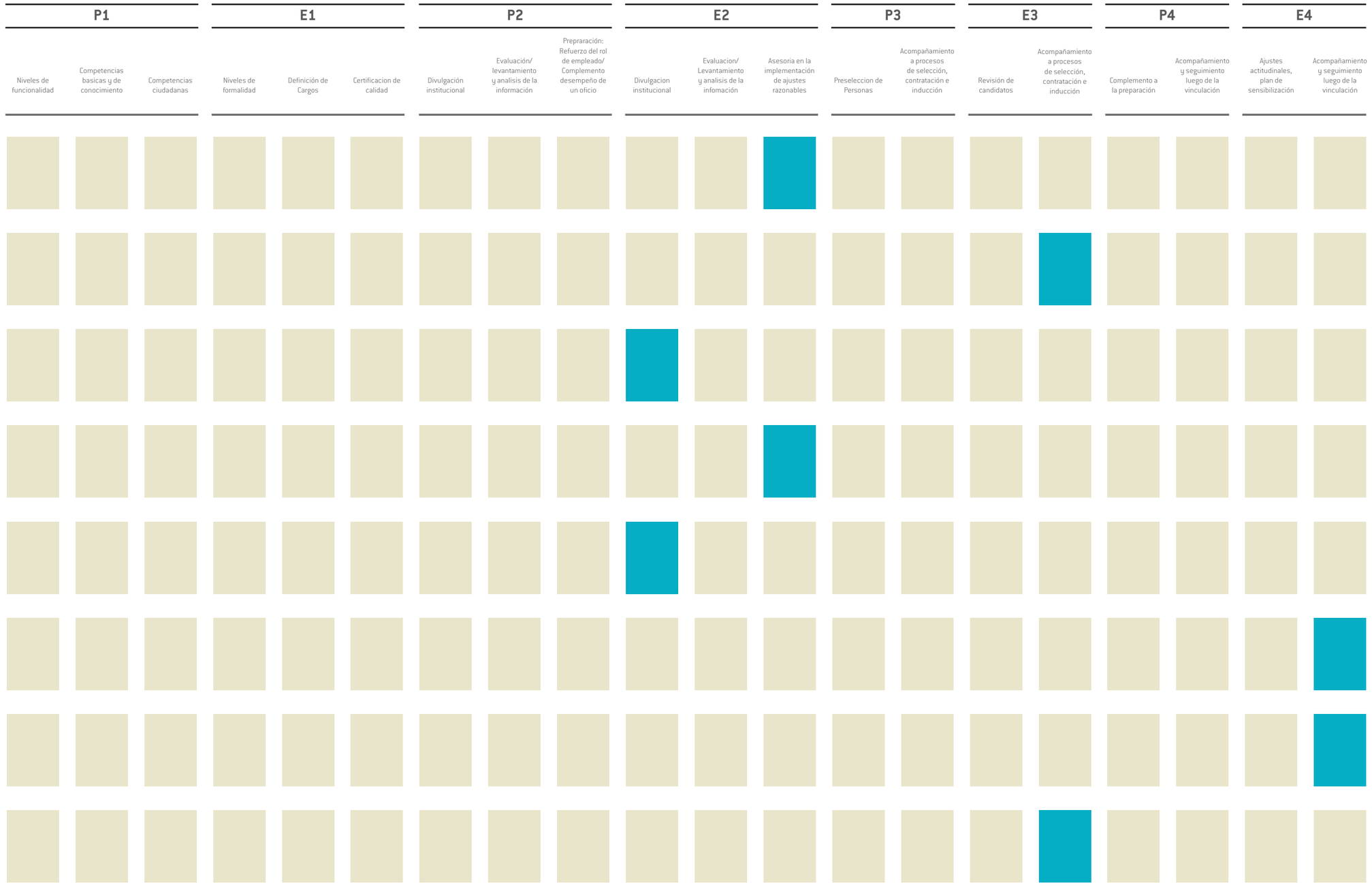
Evalúe la satisfacción posterior de personas con discapacidad, frente a los temas que motivaron la implementación del proceso adelantado de sensibilización.

PACTO DE PRODUCTIVIDAD

PROMOVIENDO LA INCLUSIÓN LABORAL

DE PERSONAS CON DISCAPACIDAD

CAJA DE HERRAMIENTAS
PROGRAMA PACTO DE PRODUCTIVIDAD



Recomendaciones generales al proceso de Gestión Humana	Documento de Consulta
Documento de consulta interdicción	Documento de Consulta
Presentación en PPT beneficios tributarios y administrativos	Documento de Consulta
Recomendaciones a procesos de Gestión Humana	Documento de Consulta
Información básica sobre legislación colombiana	Documento de Consulta
Procedimiento autorización de terminación del vínculo laboral o de trabajo asociativo a trabajadores con discapacidad	Documento de consulta (Ministerio de Trabajo)
Procedimiento expedición de certificado a empleadores sobre el porcentaje de trabajadores en condiciones de discapacidad	Documento de consulta (Ministerio de Trabajo)
Propuesta de ruta para el acceso a los beneficios tributarios por parte de los empresarios	Documento de Consulta

PACTO DE PRODUCTIVIDAD

PROMOVIENDO LA INCLUSIÓN LABORAL

DE PERSONAS CON DISCAPACIDAD

CAJA DE HERRAMIENTAS
PROGRAMA PACTO DE PRODUCTIVIDAD

		P1			E1			P2			E2			P3		E3		P4		E4	
		Niveles de funcionalidad	Competencias basicas y de conocimiento	Competencias ciudadanas	Niveles de formalidad	Definición de Cargos	Certificacion de calidad	Divulgación institucional	Evaluación/ levantamiento y analisis de la información	Prepraración; Refuerzo del rol de empleado/ Complemento desempeño de un oficio	Divulgacion institucional	Evaluacion/ Levantamiento y analisis de la infomación	Asesoria en la implementación de ajustes razonables	Preseleccion de Personas	Acompañamiento a procesos de selección, contratación e inducción	Revisión de candidatos	Acompañamiento a procesos de selección, contratación e inducción	Complemento a la preparación	Acompañamiento y seguimiento luego de la vinculación	Ajustes actitudinales, plan de sensibilización	Acompañamiento y seguimiento luego de la vinculación
Diagnóstico empresarial por barreras de las empresas vinculadas al programa de inclusión laboral en las ciudades de Bogotá, Cali, Medellín y Pereira	Documento de Consulta											■									
Documento soporte conceptual, metodológico y práctico sobre Diagnóstico y plan de ajuste empresarial para facilitar los procesos de inclusión laboral de las personas con discapacidad	Documento de Consulta											■									
Formato guía de aspectos genéricos de los análisis de puestos de trabajo	Documento de Consulta											■									
Guía de aspectos genéricos para caracterizar las empresas vinculadas al programa empresarial de promoción laboral para personas con discapacidad "Pacto de Productividad"	Documento de Consulta										■										
Consultoría de Normatividad en Inclusión Laboral de Personas con discapacidad	Documento de Consulta																■				
Guía para la aplicación del formato de perfilamiento basado en competencias laborales generales para personas con discapacidad	Documento de consulta (Ministerio de Trabajo)							■													
Formato de perfilamiento basado en competencias laborales generales para personas con discapacidad	Formato de aplicación							■													
Carta de vinculación de la empresa al Proceso de acompañamiento empresarial	Formato de aplicación										■										

PACTO DE PRODUCTIVIDAD

PROMOVIENDO LA INCLUSIÓN LABORAL

DE PERSONAS CON DISCAPACIDAD

CAJA DE HERRAMIENTAS
PROGRAMA PACTO DE PRODUCTIVIDAD

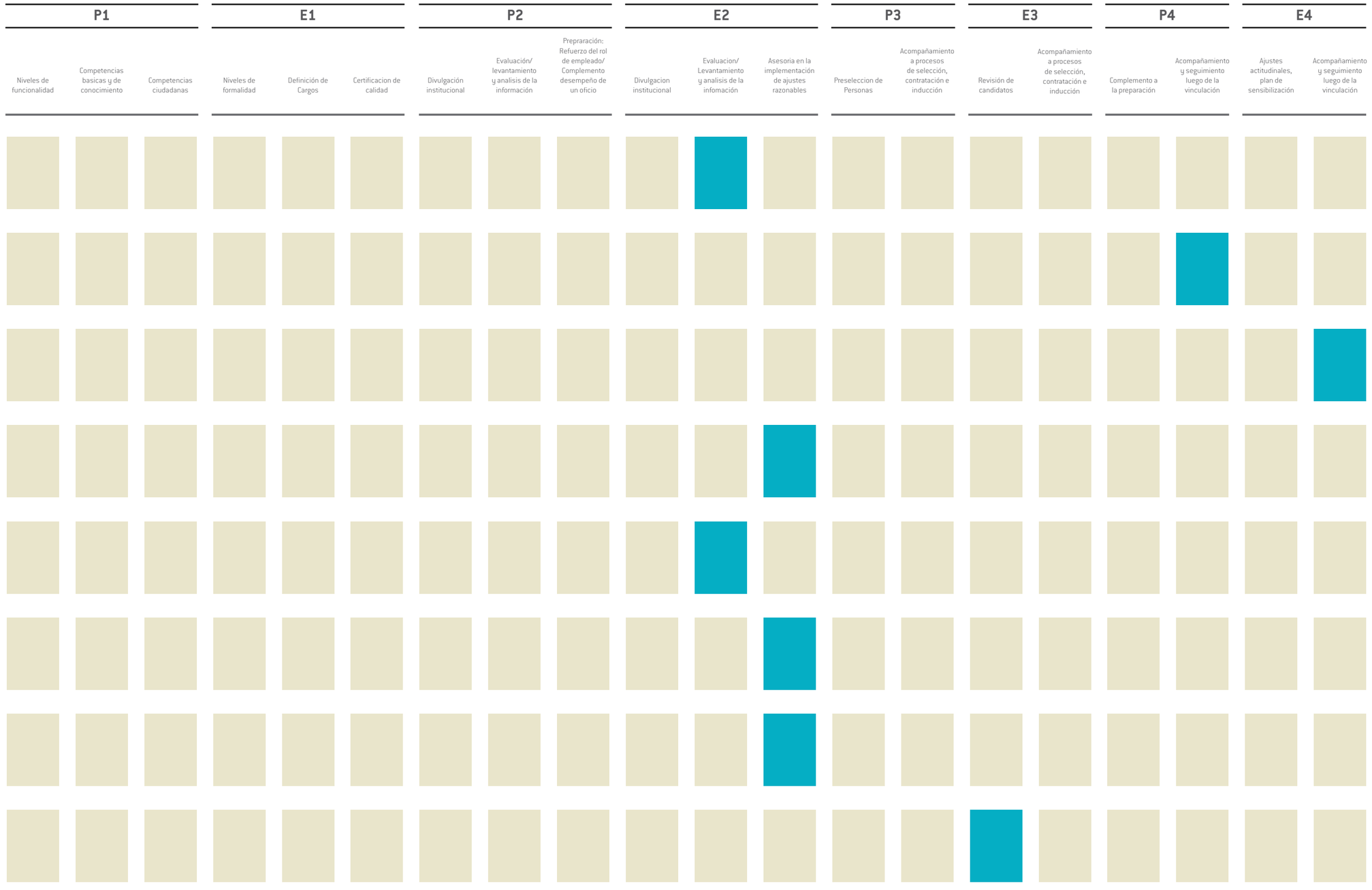
		P1			E1			P2			E2			P3		E3		P4		E4	
		Niveles de funcionalidad	Competencias basicas y de conocimiento	Competencias ciudadanas	Niveles de formalidad	Definición de Cargos	Certificacion de calidad	Divulgación institucional	Evaluación/ levantamiento y analisis de la información	Prepraración; Refuerzo del rol de empleado/ Complemento desempeño de un oficio	Divulgacion institucional	Evaluacion/ Levantamiento y analisis de la infomación	Asesoria en la implementación de ajustes razonables	Preseleccion de Personas	Acompañamiento a procesos de selección, contratación e inducción	Revisión de candidatos	Acompañamiento a procesos de selección, contratación e inducción	Complemento a la preparación	Acompañamiento y seguimiento luego de la vinculación	Ajustes actitudinales, plan de sensibilización	Acompañamiento y seguimiento luego de la vinculación
Carta compromiso de confidencialidad	Formato de aplicación																				
Lista de chequeo para recolección de información mediante observación	Formato de aplicación																				
Encuesta de actitudes	Formato de aplicación																				
Análisis Puesto Trabajo-Empresas con Diagnóstico	Formato de aplicación																				
Análisis Puesto de trabajo aprendiz	Formato de aplicación																				
Guía –CIF- para Valoración final de barreras y facilitadores	Formato de aplicación																				
Guía de valores cuantitativos para valorar barreras y facilitadores, según capítulos de la CIF	Formato de aplicación																				
Matriz para el plan de ajuste empresarial	Formato de aplicación																				

PACTO DE PRODUCTIVIDAD

PROMOVIENDO LA INCLUSIÓN LABORAL

DE PERSONAS CON DISCAPACIDAD

CAJA DE HERRAMIENTAS
PROGRAMA PACTO DE PRODUCTIVIDAD



PACTO DE PRODUCTIVIDAD

PROMOVIENDO LA INCLUSIÓN LABORAL

DE PERSONAS CON DISCAPACIDAD

CAJA DE HERRAMIENTAS
PROGRAMA PACTO DE PRODUCTIVIDAD

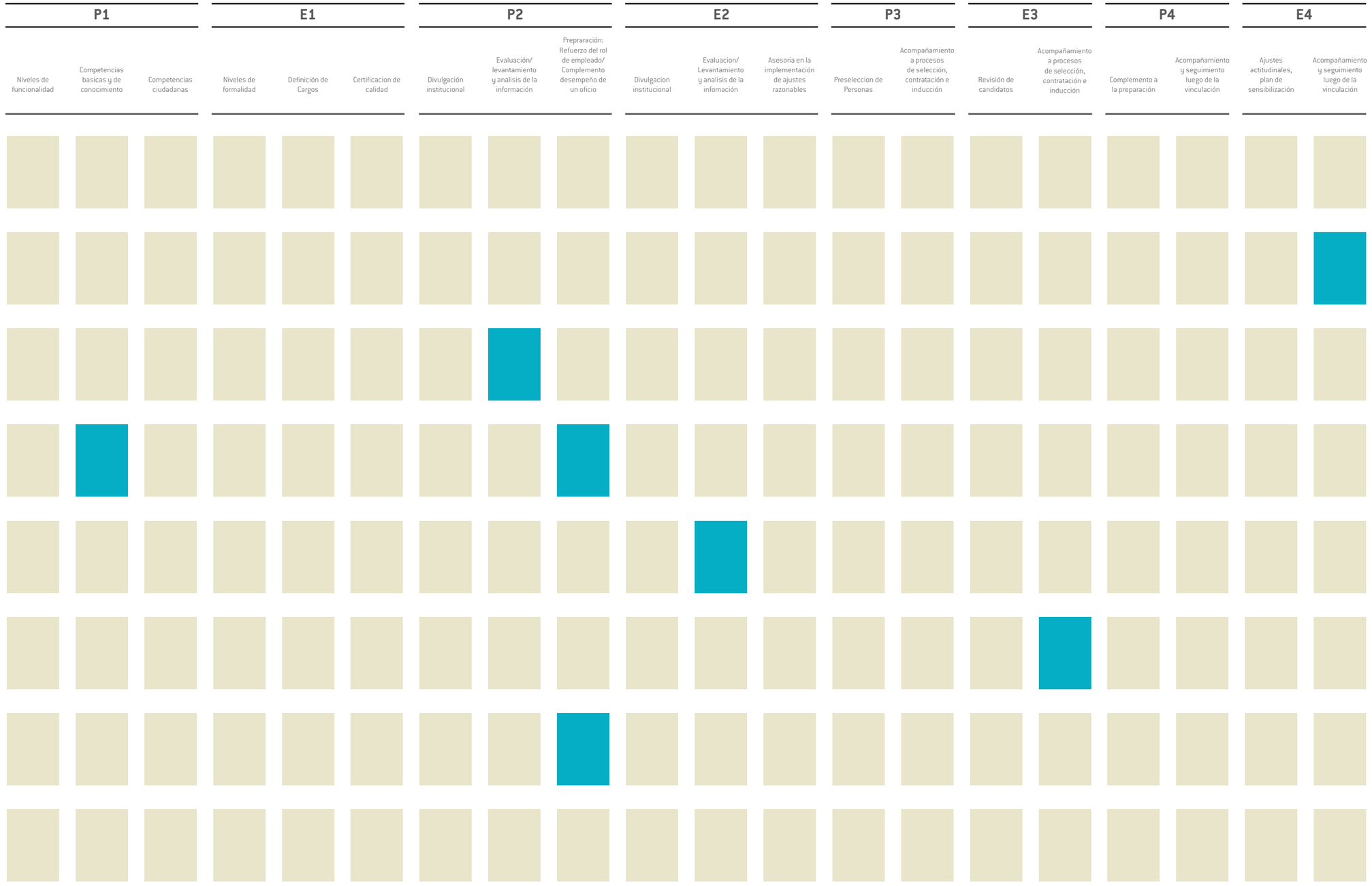
		P1			E1			P2			E2			P3		E3		P4		E4	
		Niveles de funcionalidad	Competencias basicas y de conocimiento	Competencias ciudadanas	Niveles de formalidad	Definición de Cargos	Certificacion de calidad	Divulgación institucional	Evaluación/ levantamiento y analisis de la información	Prepraración; Refuerzo del rol de empleado/ Complemento desempeño de un oficio	Divulgacion institucional	Evaluacion/ Levantamiento y analisis de la infomación	Asesoria en la implementación de ajustes razonables	Preseleccion de Personas	Acompañamiento a procesos de selección, contratación e inducción	Revisión de candidatos	Acompañamiento a procesos de selección, contratación e inducción	Complemento a la preparación	Acompañamiento y seguimiento luego de la vinculación	Ajustes actitudinales, plan de sensibilización	Acompañamiento y seguimiento luego de la vinculación
Evaluación programa de inducción empresarial	Formato de aplicación																■				
Identificación necesidad de formación	Formato de aplicación																			■	
Plantilla presentación final del Diagnostico en PPT	Formato de aplicación											■									
Talleres de capacitación a empresarios: contexto general de discapacidad, legislación, estrategias de abordaje, prejuicios, barreras y facilitadores, ajustes generales a Gestión Humana	Formato de aplicación																			■	
Curso básico de la Escuela Virtual	Curso virtual																			■	
Curso de profundización de la Escuela virtual	Curso virtual																			■	
Curso virtual de Sensibilización Empresarial, un Reto para la Inclusión Laboral	Curso virtual										■										
Curso de Guía práctica para la asesoría y acompañamiento del proceso de vinculación laboral de personas con discapacidad	Curso virtual																				■

PACTO DE PRODUCTIVIDAD

PROMOVIENDO LA INCLUSIÓN LABORAL

DE PERSONAS CON DISCAPACIDAD

CAJA DE HERRAMIENTAS
PROGRAMA PACTO DE PRODUCTIVIDAD



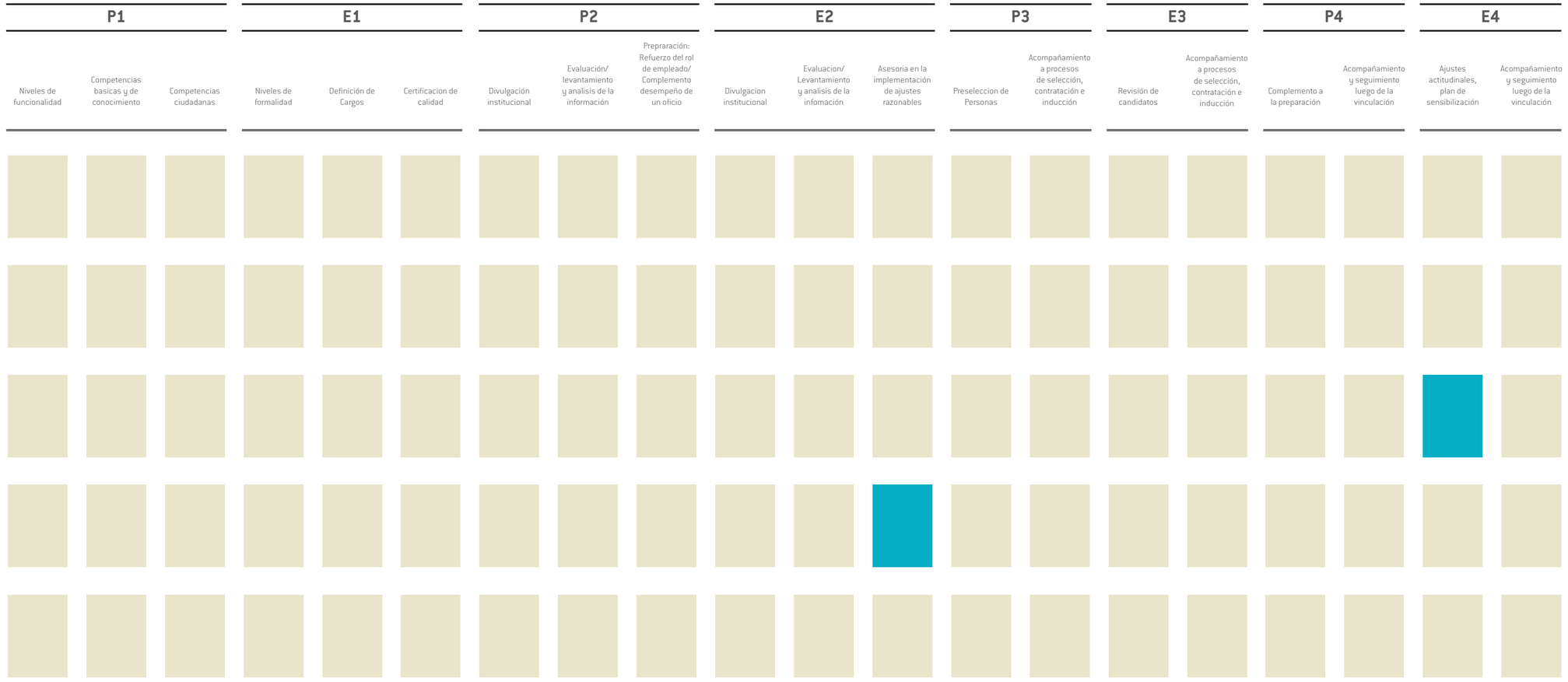
Curso Una mirada a la Inclusión Laboral desde la Gestión Humana	Curso virtual
Curso Seguimiento y acompañamiento en procesos de inclusión laboral de personas con discapacidad	Curso virtual
Curso de Guía Práctica sobre el proceso de perfilamiento como base para la inclusión laboral	Curso virtual
Curso de Formación para el Trabajo	Curso virtual
Curso de Análisis de la empresa y del Puesto de Trabajo	Curso virtual
Normatividad	Curso virtual
Formato de orientación	Formato de aplicación
Instrumento para la recolección de información diagnóstica en los municipios de réplica	Formato de aplicación

PACTO DE PRODUCTIVIDAD

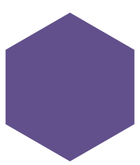
PROMOVIENDO LA INCLUSIÓN LABORAL

DE PERSONAS CON DISCAPACIDAD

CAJA DE HERRAMIENTAS
PROGRAMA PACTO DE PRODUCTIVIDAD



Formato de indicadores para la inclusión laboral de Personas con Discapacidad	Formato de aplicación
Convenio para replica en municipios	Documento de Consulta
Preguntas frecuentes de empresarios	Documento de consulta
Guia practica de accesibilidad al espacio físico laboral	Documento de consulta
Diagnóstico Empresarial por barreras de empresas vinculadas al Programa	Documento de consulta



Este informe fue impreso el mes de abril de 2015.

Fue diseñado en la tipografía Conduit ITC siguiendo parámetros de inclusión del Smithsonian Institute.

El liderazgo que ha jugado el Programa en el campo de la inclusión laboral de personas con discapacidad, por una continua medición, monitoreo y evaluación de sus actividades, productos y resultados, así como una rendición de cuentas a los diferentes actores, facilitando la comunicación y alineación hacia los resultados, ha sido ya reconocido en distintos escenarios dentro y fuera del país.

El tránsito efectivo de la población con discapacidad en la educación orientada al trabajo puede ser sin duda la llave para la autonomía e inclusión de la población. Lo anterior nos demanda sin embargo de un esfuerzo común por ajustar los procesos relacionados con la formación, intermediación y empleo de la población.

Este es nuestro gran pacto.

Ángela Escallón Emiliani
Directora Ejecutiva Fundación Corona
Entidad Ejecutora del Programa

El Programa "Pacto de Productividad" presentó impacto sistémico EXTRAORDINARIO y sin precedentes en Colombia: i) construyó un modelo de inclusión laboral para personas con discapacidad de manera participativa, ii) suministró información, formación, y oportunidades laborales para la población con discapacidad beneficiaria y sus familias, iii) fortaleció organizaciones públicas como Ministerios, SENA y Centro Públicos de Empleo, iv) potenció organizaciones no gubernamentales prestadoras de servicios de rehabilitación y educación para personas con discapacidad, v) las empresas que asesoró, y que vincularon personas con discapacidad, obtuvieron beneficios tanto en productividad, reputación, posicionamiento y clima organizacional, como económicos vía los beneficios tributarios existentes, vi) aportó para el desarrollo de la intermediación laboral inclusiva en el país, y vii) aportó efectivamente en la expedición de política pública orientada a reducir barreras y facilitar la inclusión laboral de personas con discapacidad, contribuyendo así a su desarrollo económico y social.

Carlos Alfonso Novoa Molina
Especialista Senior BID/FOMIN
Banco Interamericano de Desarrollo