



Pacto de
productividad

PROGRAMA EMPRESARIAL DE PROMOCIÓN
LABORAL PARA PERSONAS CON DISCAPACIDAD

LOS SERVICIOS DE INTERMEDIACIÓN COMO PARTE DEL

MODELO DE INCLUSIÓN LABORAL DE PERSONAS CON DISCAPACIDAD "PACTO DE PRODUCTIVIDAD"





LOS SERVICIOS DE INTERMEDIACIÓN COMO PARTE DEL

MODELO DE INCLUSIÓN LABORAL DE PERSONAS CON DISCAPACIDAD "PACTO DE PRODUCTIVIDAD"



**LOS SERVICIOS DE INTERMEDIACIÓN COMO PARTE DEL
MODELO DE INCLUSIÓN LABORAL DE PERSONAS CON
DISCAPACIDAD "PACTO DE PRODUCTIVIDAD"**

Dirección editorial

Alejandra Consuelo León Rodríguez

Autor

Elsy Rodríguez Rodríguez

Pacto de Productividad - Equipo técnico

Directora, Alejandra Consuelo León Rodríguez
Coordinadora Técnica, Sandra Patricia Álvarez

Fundación Corona - Equipo técnico

Directora, Ángela Escallón Emilliani
Subdirector Técnico, Daniel Uribe
Gerente Educación y Empleo, Germán Barragán Agudelo
Coordinadora de Programas Educación y Empleo, Carolina Andrade
Coordinadora Modelo Empleo Inclusivo, Laura Lozano Frías

Agradecimientos especiales



Agencia de Gestión y Colocación de Empleo Comfandi



Coordinación editorial

Andrés Barragán Montaña

Dirección de arte

Lina Martín

Diseño y diagramación

Inti Alonso

Corrección de estilo

Juan Mikán

Impresión y acabados

Panamericana Formas e Impresos S.A.
Bogotá, Colombia - Abril de 2018

El Programa Empresarial de Promoción Laboral para Personas con Discapacidad "Pacto de Productividad", se constituye en el año 2009 como una alianza público privada conformada por el Banco Interamericano de Desarrollo BID, la Fundación Corona, la Fundación Saldarriaga Concha, el Ministerio del Trabajo, el Servicio Nacional de Aprendizaje SENA, la Agencia Presidencial de Cooperación de Colombia APC, y las Cajas de Compensación Familiar Cafam, Comfenalco – Antioquia, Comfandi y Comfamiliar – Risaralda.

CONTENIDO

INTRODUCCIÓN

5

1

EL MODELO DE INCLUSIÓN LABORAL DE PERSONAS CON DISCAPACIDAD

A. CARACTERÍSTICAS

7

B. ACTORES DEL MODELO

8

C. ELEMENTOS DEL MODELO

10

D. RUTAS

12

2

LA EXPERIENCIA DE COMFANDI

A. QUIÉN, DÓNDE Y CUÁNDO

15

B. QUÉ, CÓMO Y PARA QUÉ

17

C. PRINCIPALES LOGROS DEL CENTRO DE EMPLEO MUNICIPAL DE CALI

21

D. LO APRENDIDO

31

3

CÓMO EMPEZAR

A. PARA FORTALECER UNA RUTA A OFERENTES CON CRITERIOS DE INCLUSIÓN

35

B. PARA FORTALECER UNA RUTA A EMPRESARIOS QUE PROMUEVA LA INCLUSIÓN

40

INTRODUCCIÓN

El Programa empresarial de Promoción laboral para personas con discapacidad "Pacto de Productividad" es una iniciativa interinstitucional que nace en el año 2009 en Colombia, con el propósito de diseñar un Modelo de inclusión laboral para personas que forman parte de este grupo de la población. Durante los primeros cinco años adelanta actividades que le permitieron cumplir con este objetivo, articulando al sector empresarial con los centros de formación para el trabajo, las instituciones prestadoras de servicios complementarios y los movimientos asociativos de personas con discapacidad.

A partir del año 2015, continúa adelantando proyectos desde diferentes ejes de intervención, logrando posicionarse como un acelerador de aprendizajes y un referente técnico sobre inclusión laboral de personas con discapacidad en Latinoamérica; lo anterior, gracias a que el programa desarrolla o acompaña el desarrollo de acciones innovadoras que dinamizan la implementación del Modelo creado. Con ellas, busca generar cambios significativos tanto en el entorno laboral como en los imaginarios sociales frente a la capacidad para el trabajo de este grupo de la población.

El Modelo de Inclusión Laboral de Personas con Discapacidad involucra diferentes tipos de actores públicos o privados que se convierten en piezas clave para su implementación. Los servicios de intermediación laboral forman parte de tales actores. Este documento comparte la experiencia desarrollada por uno de ellos: la Agencia de Gestión y Colocación de Empleo "Centro de Empleo Municipal de Cali", operado por la Caja de Compensación Familiar del Valle (Comfandi), en articulación con la Alcaldía de Santiago de Cali. De una manera sencilla, resume las diferentes acciones que esta entidad ha adelantado durante sus primeros tres años, apuntándole a dinamizar la participación de la fuerza laboral de las personas con discapacidad en el mercado laboral de su ciudad.

A partir de esta experiencia se brinda información adicional para que otras instituciones que desarrollan un rol similar en relación con la intermediación, especialmente las entidades que forman parte del Servicio Público del Empleo de Colombia, se animen a adelantar, de manera articulada con otros actores de sus municipios, acciones acordes al Modelo descrito en el primer capítulo. El propósito es guiar con la experiencia compartida, con información sobre criterios de calidad, así como con sugerencias concretas, a quienes esperan iniciar o mejorar sus procesos o servicios en relación con la inclusión, minimizando el riesgo de que dichas acciones no estén dentro del marco conceptual y jurídico propuesto por la Convención Internacional sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad de la ONU (ratificada por nuestro país en el año 2008) y del resto de marco legislativo que respecto al empleo y a la discapacidad está vigente en Colombia; especialmente las leyes 1346 de 2009, 1619 de 2013, 1636 de 2013 y 1752 de 2015.



CAPÍTULO 1

EL MODELO DE INCLUSIÓN LABORAL DE PERSONAS CON DISCAPACIDAD

A. CARACTERÍSTICAS



- El Modelo 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 históricamente tradicionales como los talleres protegidos.
- Materializa las recomendaciones hechas por Naciones Unidas y los firmantes de la Convención de Derechos de las Personas con Discapacidad (CDPD), que buscan garantizar el derecho al trabajo de este grupo de la población.
- Facilita una hoja de ruta para cada uno de los actores que deben estar involucrados en su implementación, posibilitando la identificación de sus roles y de acciones que contribuyan a la verdadera inclusión laboral de personas con discapacidad, partiendo de sus propias dinámicas y realidades.
- Su implementación permite convertirlo en una estrategia articuladora de actores y acciones relacionadas con la inclusión laboral de personas con discapacidad.
- Orienta el deber ser de las prácticas y, de forma implícita, de los procesos dentro de las empresas, relacionados con las condiciones de selección, contratación y continuidad en el empleo.
- Parte de reconocer y aplicar los conceptos de ajustes razonables y diseño universal al considerar como discriminación la denegación de la implementación durante todo el proceso de vinculación laboral, por parte de las empresas y de los servicios de intermediación.

A PARTIR DE LA RECOLECCIÓN DE INSUMOS Y EL ANÁLISIS DE LA REALIDAD DE LA INCLUSIÓN LABORAL DE PERSONAS CON DISCAPACIDAD EN COLOMBIA, ASÍ COMO DE LA INTERVENCIÓN DE LOS DIFERENTES ACTORES RELACIONADOS DE MANERA DIRECTA E INDIRECTA EN EL TEMA, EL PROGRAMA PACTO DE PRODUCTIVIDAD DISEÑÓ Y ENTREGÓ A COLOMBIA Y LATINOAMÉRICA EL **MODELO DE INCLUSIÓN LABORAL DE PERSONAS CON DISCAPACIDAD**. ESTE PRODUCTO FUE POSIBLE A PARTIR DEL ANÁLISIS Y VALIDACIÓN DE LOS PRINCIPALES APRENDIZAJES CONSTRUIDOS EN LA APUESTA POR DESARROLLAR BUENAS PRÁCTICAS DE INCLUSIÓN.

B. ACTORES DEL MODELO

SON MUCHOS LOS ACTORES QUE DE MANERA DIRECTA O INDIRECTA PARTICIPAN EN LA IMPLEMENTACIÓN DEL MODELO DE INCLUSIÓN LABORAL PARA PERSONAS CON DISCAPACIDAD.

El conocimiento de sus roles y el alcance de sus acciones u omisiones al respecto pueden facilitar o dificultar el propósito mismo del Modelo, que se relaciona con lograr más personas con discapacidad incluidas en el mercado laboral, con el reconocimiento de sus potencialidades y de la necesidad de entornos inclusivos.

Los principales actores para los cuales el Modelo orienta acciones de participación son:

1

LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD

Las personas con algún tipo de discapacidad (visual, auditiva, intelectual, física, psicosocial, sordoceguera y múltiple) que quieren desarrollar su proyecto de vida laboral en el sector empresarial se convierten, junto con las empresas que les abren sus puertas, en los protagonistas o beneficiarios directos del Modelo de Inclusión Laboral. Además de ellos, otros actores indirectos facilitan o al menos de manera indirecta inciden en su vinculación al mercado laboral abierto: asociaciones de personas con discapacidad; las familias; las asociaciones de familias.



2

LAS EMPRESAS

Las empresas que le apuestan a ser inclusivas, promoviendo la vinculación de personas con discapacidad en sus procesos productivos, son igualmente protagonistas del Modelo de Inclusión Laboral. No se puede concebir una estrategia que le apueste a la inclusión laboral sin adelantar acciones concretas con el sector empresarial. Además de las empresas u otro tipo de organizaciones que generan trabajos dignos en entornos inclusivos, el Modelo también orienta la participación de: los gremios, las organizaciones de asesoría legal, las entidades que lideran procesos desde la salud ocupacional y seguridad industrial.



3

ACTORES DE APOYO

Se trata de actores institucionales que contribuyen al 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 o control ciudadano. Ejemplo de estos son: instituciones con programas de inclusión laboral, fundaciones de segundo piso y movimientos asociativos, respectivamente.



4

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, como lo es la regulación del mercado laboral y el derecho al trabajo. Incluyen:

- Entidades que diseñan, promulgan o hacen cumplir el marco normativo.
- Las entidades y/o programas que diseñan las políticas públicas relacionadas con la discapacidad, con la formación para el trabajo y con el empleo.
- Agencias de empleo públicas y privadas.



LAS AGENCIAS DE GESTIÓN Y COLOCACIÓN DE EMPLEO – AGCE QUE FORMAN PARTE DE LA RED DEL SERVICIO PÚBLICO DE EMPLEO, SON ACTORES INSTITUCIONALES CLAVE PARA LA IMPLEMENTACIÓN DEL MODELO. SON LOS CANALES NATURALES DENTRO DEL SISTEMA DE EMPLEO DEL PAÍS PARA QUE LA OFERTA SE ENCUENTRE CON LA DEMANDA EN EL MERCADO LABORAL. ESE ROL NO SIGNIFICA QUE SON LOS RESPONSABLES PRINCIPALES DE QUE MÁS PERSONAS CON DISCAPACIDAD TENGAN EMPLEO; PERO EN LA MEDIDA EN QUE SUS SERVICIOS SE ARTICULEN CON OTROS ACTORES LOCALES, SE HACE MÁS FÁCIL PROMOVER Y FACILITAR SU INCLUSIÓN LABORAL EN EL SECTOR EMPRESARIAL.

C. ELEMENTOS DEL MODELO

EL MODELO SISTEMATIZA ESTRATEGIAS DE INTERVENCIÓN TENIENDO COMO PUNTO DE PARTIDA LOS SIGUIENTES ELEMENTOS:

1

MARCO CONCEPTUAL

Es la forma de comprender y abordar la inclusión laboral para personas con discapacidad; el enfoque desde el cual se hace la lectura y se da línea al accionar. Como referencia, considera principalmente estos documentos:

- Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad de la ONU.
- Modelo Social de Discapacidad – Agustina Palacios.
- Enfoque de derechos.



2

MARCO LEGAL

Se refiere a toda la normativa legal (leyes, normas, reglamentos y ordenanzas) que proporciona la información reglamentaria necesaria para desarrollar la inclusión laboral de personas con discapacidad. A manera de ejemplo y dentro del amplio marco legal que tiene Colombia, se destacan la Ley 361 de 1997, la Ley 1618 de 2013 y la Ley 1636 de 2013.



3

MARCO INSTITUCIONAL

Conjunto de organismos, organizaciones y redes de nivel local, regional y nacional que están vinculados con la definición e instrumentación de lineamientos, reglas, normas y políticas para la provisión de servicios de inclusión laboral y servicios complementarios. Entre ellos encontramos las Cortes, el Congreso de la República, el Ministerio del Trabajo, entre otros.



4

ÁMBITOS DE ACCIÓN

Demarca los distintos escenarios donde interactúan personas y empresas con otros actores para transitar y cumplir con los diferentes hitos. Entre ellos encontramos: educación básica, media y procesos previos, formación para el trabajo e intermediación y vinculación.



5

ESTÁNDAR DE CALIDAD

Son los niveles mínimos deseados o aceptables de calidad que debe tener el resultado de los servicios de inclusión laboral de personas con discapacidad. En otras palabras, el estándar es la norma técnica que se utilizará como parámetro de evaluación de la calidad.



6

CAJA DE HERRAMIENTAS

Son los instrumentos, metodologías y estrategias de intervención que permiten planear y adelantar el desarrollo de acciones en pro de la inclusión laboral de personas con discapacidad. Pueden ser usadas por los actores de apoyo a la inclusión o por las empresas que adelantan sus buenas prácticas.



7

BARRERAS

Recogen y organizan los elementos que impiden el desarrollo de los pasos de las rutas.



D. RUTAS



1

RUTA DE PRESTACIÓN DE SERVICIOS

Establece y ordena las distintas acciones que pueden desarrollarse para facilitar el encuentro entre personas y empresas.

2

RUTA DE PERSONAS Y EMPRESAS

Son los pasos 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 las personas con discapacidad.



”

DESDE SU CREACIÓN, EL CENTRO DE EMPLEO HA SIDO CONSCIENTE DE QUE DEBE OFRECER UN SERVICIO REALMENTE INCLUYENTE. ANTES DE SER COORDINADOR FUI GESTOR EMPRESARIAL. EN ESE ROL RECIBÍ CAPACITACIÓN PERMANENTE PARA MOTIVAR A LOS EMPRESARIOS A QUE ACEPTARAN CANDIDATOS CON DISCAPACIDAD PARA SUS VACANTES, PERO AL PRINCIPIO NO FUE SENCILLO PUES, ADEMÁS DE RECIBIR INFORMACIÓN, POCO A POCO TUVE QUE IR DERRUMBANDO MIS PROPIOS PREJUICIOS Y TEMORES AL RESPECTO. NUNCA VOY A OLVIDAR EL MOMENTO EN QUE APORTÉ A LA CONSOLIDACIÓN DE UN PROCESO DE INCLUSIÓN. ESA EXPERIENCIA ME HIZO CRECER COMO SER HUMANO Y COMO PROFESIONAL.

AHORA COMO COORDINADOR TENGO MÁS CLARA LA IMPORTANCIA DEL PROGRAMA PACTO DE PRODUCTIVIDAD PUES ESTE HA SIDO EL COMPAÑERO IDEAL, NO SOLO PARA QUE SIGAMOS APRENDIENDO SOBRE EL TEMA, PARA PERDER EL MIEDO DE PONER EN PRÁCTICA LO APRENDIDO, SINO PARA AVANZAR EN EL FORTALECIMIENTO DE UN SERVICIO PERMANENTE QUE LE APORTE A LA PROMOCIÓN DE LA INCLUSIÓN LABORAL DE LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD EN EL SECTOR EMPRESARIAL. TODO NUESTRO EQUIPO DE TRABAJO ESTÁ TAMBIÉN ABIERTO A OFRECER UN SERVICIO REALMENTE INCLUYENTE, ATENDIENDO A LOS OFERENTES CON DISCAPACIDAD CON MUCHA NATURALIDAD, COMO DEBE SER. CONTAR CON UN SERVICIO PERMANENTE DE INTÉRPRETE DE LENGUA DE SEÑAS Y CON UNA COMPAÑERA CON MAYOR EXPERIENCIA EN EL TRABAJO CON ESTE GRUPO DE LA POBLACIÓN COMPLEMENTA NUESTRO TRABAJO DÍA A DÍA.

”

EDWIN TOBAR

Coordinador Centro de Empleo Municipal Comfandi Cali



CAPÍTULO 2

LA EXPERIENCIA DE COMFANDI

A. QUIÉN, DÓNDE Y CUÁNDO

UNA ACCIÓN INCLUIDA EN LA VISIÓN CORPORATIVA DE COMFANDI ES “CONTRIBUIR AL DESARROLLO EQUITATIVO, INCLUYENTE Y SOLIDARIO DE LA COMUNIDAD”.



Con este propósito, desarrolla desde hace aproximadamente una década servicios que promueven la inclusión de grupos vulnerables en diferentes ámbitos, incluyendo la generación de oportunidades de trabajo. Desde el año 2004, a través de su departamento de fomento empresarial, Comfandi ofrece algunos servicios de intermediación laboral, priorizando su atención entonces a beneficiarios del subsidio de desempleo. Paralelamente, a partir del año 2009 la Caja ha estado unida como entidad socia al Programa Empresarial de Promoción Laboral Pacto de Productividad; desde entonces, además de participar en el desarrollo de esta iniciativa interinstitucional, se interesa por optimizar sus propios servicios dirigidos a personas con discapacidad.

A partir del año 2013, cuando el Gobierno Nacional determinó que las cajas de compensación familiar deben implementar centros de empleo, Comfandi amplió sus servicios de intermediación laboral y

conformó, junto con la Alcaldía de Cali, el Centro de Empleo Municipal de Cali (CEM). Esta instancia es una Agencia de Gestión y Colocación de Empleo (AGCE), perteneciente a la Red del Servicio Público de Empleo de Colombia. Su principal objetivo desde entonces es brindar herramientas que faciliten a las personas la búsqueda de empleo según sus expectativas, así como a las empresas a encontrar el personal que requieren de acuerdo con sus necesidades.

El conocimiento de sus roles y el alcance de sus acciones u omisiones al respecto pueden facilitar o dificultar el propósito mismo del Modelo, que se relaciona con lograr más personas con discapacidad incluidas en el mercado laboral, con el reconocimiento de sus potencialidades y de la necesidad de entornos inclusivos.

Los principales actores para los cuales el Modelo orienta acciones de participación son:

SERVICIOS BÁSICOS	SERVICIOS COMPLEMENTARIOS
<ul style="list-style-type: none"> • Registro de hoja de vida. • Orientación laboral a través de entrevista individual. • Remisión de hojas de vida a empresas. 	<ul style="list-style-type: none"> • Preselección de hojas de vida, generando ahorro de tiempo para la empresa. • Acompañamiento a otros procesos de gestión humana a través de los gestores laborales. • Orientación ocupacional a cada uno de los entrevistados. • Talleres grupales a oferentes en los cuales se evalúan sus competencias laborales y/o se les prepara para la selección. • Capacitación, certificación de competencias, subsidio de desempleo y capacitación en emprendimiento.

PERMANENTEMENTE, EL CENTRO DE EMPLEO MUNICIPAL DE CALI ADELANTA PROCESOS PARA DISMINUIR LA BRECHA ENTRE LA OFERTA Y LA DEMANDA LABORAL A TRAVÉS DE UNA MAYOR COBERTURA EN CUANTO A COLOCACIÓN DE EMPLEOS, ASÍ COMO PARA FOMENTAR LA EMPLEABILIDAD, ESPECIALMENTE DE LAS PERSONAS QUE FORMAN PARTE DE LOS GRUPOS VULNERABLES DE LA POBLACIÓN, POR LO CUAL CONSIDERA TENER EN CUENTA LA ATENCIÓN CON ENFOQUE DIFERENCIAL. GRACIAS A SUS ACCIONES A FAVOR DE LA INCLUSIÓN LABORAL DE LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD, HACE PARTE DEL GRUPO DE ACTORES INSTITUCIONALES QUE LE APUESTA A LA IMPLEMENTACIÓN DEL MODELO DE INCLUSIÓN LABORAL PROPUESTO POR EL PROGRAMA PACTO DE PRODUCTIVIDAD.

Esta AGCE es reconocida por su interés permanente en liderar, de manera articulada con el Ministerio del Trabajo, diferentes programas de empleo que benefician, además de personas con discapacidad, otros grupos vulnerables de la población como víctimas del conflicto, jóvenes, desplazados, entre otros. Comfandi cuenta actualmente con más otras ocho Centros de empleo en el Valle del Cauca, las cuales, al igual que las demás entidades que forman parte del Servicio Público de Empleo en el país, se rigen principalmente por las siguientes normas nacionales:

LEY 1636 DE 2013

Por medio de la cual se crea el mecanismo de protección al cesante en Colombia

Objeto: Crear un mecanismo de protección al cesante, cuya finalidad será la articulación y ejecución de un sistema integral de políticas activas y pasivas de mitigación de los efectos del desempleo que enfrentan los trabajadores.

DECRETO 2521 DE 2013

Por el cual se establece la estructura de la Unidad Administrativa Especial del Servicio Público de Empleo y se dictan otras disposiciones

Objeto: Definir las funciones de la UASPE, su estructura organizacional y las funciones de sus dependencias.

B. QUÉ, CÓMO Y PARA QUÉ

DURANTE LA ETAPA DE DISEÑO DEL PROGRAMA PACTO DE PRODUCTIVIDAD, SUS SOCIOS FINANCIADORES INVITARON A COMFANDI A FORMAR PARTE DEL PROPÓSITO DE CREAR UN MODELO DE INCLUSIÓN LABORAL DE PERSONAS CON DISCAPACIDAD.

Esta Caja decidió apostarle a esta idea, convirtiéndose en socia local en Santiago de Cali desde el año 2009. Su participación le ha permitido desempeñar varios roles en la historia del programa:

1

COMO ENTIDAD SOCIAL LOCAL

Durante los años de construcción del Modelo de Inclusión Laboral, de manera participativa, a través de la ejecución de procesos establecidos con empresas, instituciones de inclusión, centros de formación y otras instancias que facilitaron la generación de insumos para las metodologías y lineamientos que se incluyen en dicho Modelo. En este periodo, gracias a la participación activa de varias de sus áreas (gestión social, comercial, comunicaciones), se realizaron cuatro eventos con empresarios convocados en conjunto con el Programa Pacto de Productividad; además, se logró incluir el tema de inclusión laboral de personas con discapacidad en la agenda de otros eventos masivos organizados directamente por la Caja. Igualmente, la plataforma de sus medios impresos y virtuales de comunicación sirvió de canal para difundir los objetivos de Pacto de Productividad.

Este conjunto de estrategias facilitó la sensibilización directa por medio de visitas a 160 empresarios. A partir de ello y de un trabajo articulado con el Servicio Nacional de Aprendizaje (SENA), se logró la vinculación de 131 personas con discapacidad en un total de 50 empresas que recibieron acompañamiento técnico para optimizar sus procesos de inclusión laboral (de los sectores de servicios, comercial e industrial).

Posteriormente, aún en su rol de entidad social, Comfandi continuó apoyando diferentes acciones para seguir difundiendo el Modelo y fortalecer su implementación en Cali y otros municipios del Valle del Cauca.





2

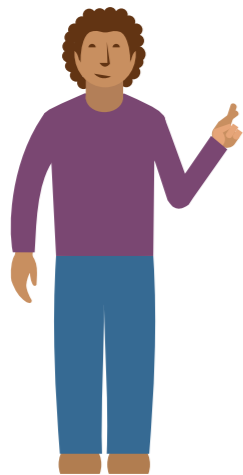
COMO EMPRESA INCLUSIVA

Comfandi acepta ser una de las empresas que adelanta internamente procesos de inclusión laboral de trabajadores con discapacidad con el acompañamiento técnico del Programa. En varios de sus departamentos se vincula un total de 27 trabajadores y/o aprendices con limitaciones visuales, físicas o auditivas. Buscando que este ejercicio se convierta en una buena práctica, 46 de sus funcionarios (entre directivos, jefes de área, líderes de los procesos de gestión humana y compañeros) participan en espacios de sensibilización y capacitación para facilitar la inclusión de compañeros con discapacidad.

3

COMO ACTOR CLAVE EN LA IMPLEMENTACIÓN DEL MODELO DE INCLUSIÓN LABORAL

Su Centro de Empleo Municipal de Cali ha realizado los ajustes razonables necesarios para participar como un actor clave en la implementación del Modelo y promover de manera adecuada la inclusión laboral de trabajadores con discapacidad en el mercado laboral de la ciudad. Este rol se fortalece en la medida en que sus colaboradores reciben permanentemente capacitación sobre inclusión laboral y apropian, para sus procesos, la caja de herramientas que les facilita el programa. Este proceso de cualificación y entrenamiento fue posible durante su primer año gracias a que, como entidad socia, Comfandi recibió acompañamiento permanente de parte del equipo del Programa Pacto de Productividad. Posteriormente, gracias al convenio entre el Programa, el Banco Interamericano de Desarrollo y la Unidad del Servicio Público de Empleo - UASPE, esta AGCE participó como beneficiaria del proyecto de transferencia metodológica sobre inclusión laboral que se adelanta en todo el país. Igualmente, se benefició de otro programa en convenio con la UASPE, por medio del cual logró mejorar las condiciones de accesibilidad al medio físico, a la comunicación y a la información en sus instalaciones. Gracias a estos proyectos, el Centro de Empleo Municipal de Cali cuenta hoy con funcionarios capacitados para atender personas con discapacidad, con conocimientos básicos para la comunicación en lengua de señas, entrenados para manejar la plataforma tecnológica SIEL (Servicio de Interpretación en Línea, que permite la comunicación virtual con un intérprete de lengua de señas), así como elementos de señalización y materiales de apoyo para sus talleres con diseño universal. De manera adicional, cuenta con una dotación de equipos o herramientas de teflotecnología diseñadas para que las personas ciegas accedan a la información escrita.



APORTE A LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD

Actualmente, la ruta de atención a los oferentes por parte del Centro de Empleo Municipal de Cali tiene previstos los siguientes ajustes razonables para que las personas con discapacidad puedan acceder a sus servicios:

- Todos los funcionarios están capacitados para atender de manera incluyente a todo tipo de usuarios, sin importar su tipo de discapacidad.
- Cuenta con un equipo de apoyo a la ruta de atención, experto en discapacidad. Una terapeuta ocupacional, un dinamizador de inclusión laboral y un intérprete de lengua de señas apoyan el trabajo del resto de sus compañeros para que la atención tenga los ajustes necesarios, de acuerdo con el tipo de discapacidad.
- Su sede es accesible físicamente. Además, está ubicada en un sitio estratégico de la ciudad con mínimas barreras de tipo arquitectónico y de transporte.
- Los usuarios de lengua de señas cuentan con un servicio permanente de interpretación en los procesos de orientación, talleres, selección en las empresas, inducción y seguimiento.
- Los talleres de orientación cuentan con los ajustes para que todos accedan a la información, según su tipo de discapacidad.
- Tiene, al servicio de las personas con discapacidad visual, equipos de teflotecnología que les facilita acceder a la información escrita.



APORTE A LAS EMPRESAS

El Centro de Empleo Municipal de Cali promueve en las empresas la inclusión laboral de personas con discapacidad y las acompaña para que adelanten buenas prácticas ofreciéndoles:

- Orientación sobre los beneficios de la inclusión laboral.
- Diagnóstico de las barreras y facilitadores que tiene la empresa para adelantar procesos de inclusión.
- Acompañamiento técnico al área de gestión humana, orientándola para que realicen los ajustes razonables que se requieran según cada caso.
- Servicio de interpretación de lengua de señas.
- Seguimiento a cada vinculación durante los primeros dos meses.



ARTICULACIÓN CON OTROS ACTORES DEL ECOSISTEMA LABORAL

Gracias a los espacios de encuentro y articulación generados por el Programa Pacto de Productividad, se consolidan las siguientes acciones conjuntas con otros actores locales que sustentan la implementación y sostenibilidad del Modelo de Inclusión Laboral:



- Con grupos asociativos, para promover servicios, adelantar jornadas de inscripción y talleres de orientación especializados.
- Con la Alcaldía de Cali, para materializar mediante sus servicios las políticas públicas de empleabilidad.
- Con entidades que ofrecen servicios complementarios a la inclusión o a las personas con discapacidad para optimizar los procesos en las empresas.
- Con entidades de formación para articular servicios que cualifiquen las competencias de las personas con discapacidad.
- Con los programas de emprendimiento empresarial de la Caja para brindar otras alternativas a quienes requieren mejorar sus ingresos.
- Con otros Centros de empleo de la ciudad.

ALGUNOS CONCEPTOS CLAVE

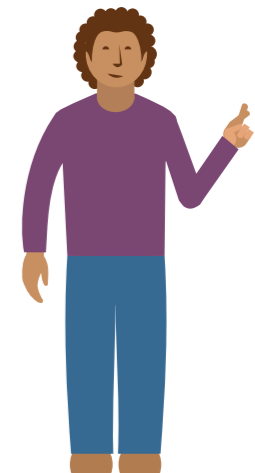
- **ENFOQUE DIFERENCIAL:** Este principio reconoce que hay poblaciones con características particulares en razón de su edad, género, orientación sexual y situación de discapacidad. Partiendo de políticas públicas existentes al respecto, se deben considerar medidas efectivas para asegurar que se adelanten acciones ajustadas a las características particulares de las personas o grupos poblacionales; así, los servicios públicos deben garantizar el ejercicio efectivo de sus derechos. No puede entenderse como una atención preferencial, sino como el reconocimiento de las características, particularidades y problemáticas propias de la población.
- **AJUSTES RAZONABLES:** Son aquellas modificaciones y adaptaciones necesarias y adecuadas que no impongan una carga desproporcionada o indebida, cuando se requieran en un caso particular, para garantizar a las personas con discapacidad el goce o ejercicio, en igualdad de condiciones con las demás, de todos los derechos humanos y libertades fundamentales.
- **DISEÑO UNIVERSAL:** La actividad por la que se concibe o proyecta, desde el origen, y siempre que ello sea posible, entornos, procesos, bienes, productos, servicios, objetos, instrumentos, dispositivos o herramientas, de tal forma que puedan ser utilizados por todas las personas, en la mayor extensión posible.

C. PRINCIPALES LOGROS DEL CENTRO DE EMPLEO MUNICIPAL DE CALI

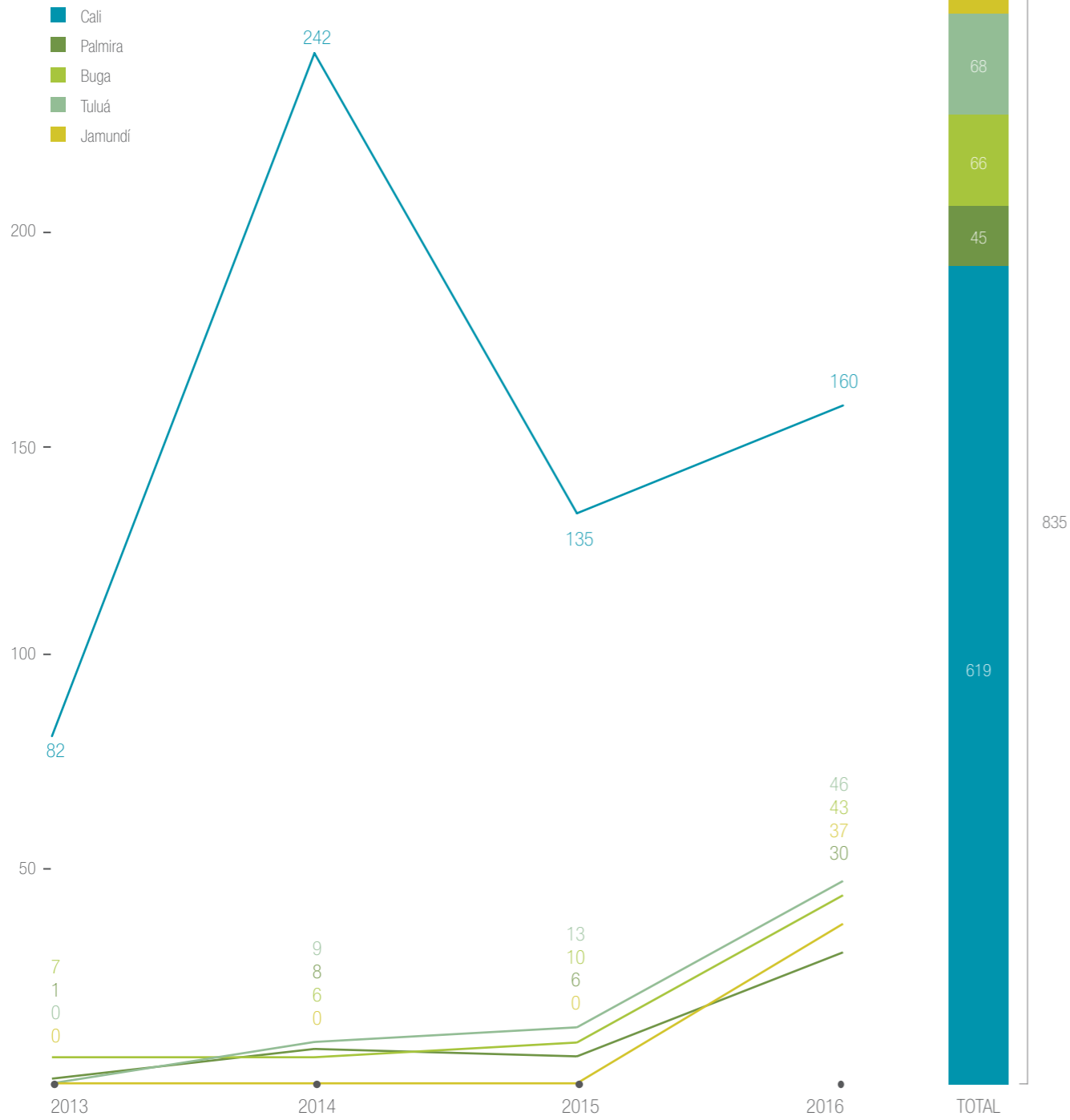
1

EN RELACIÓN CON LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD

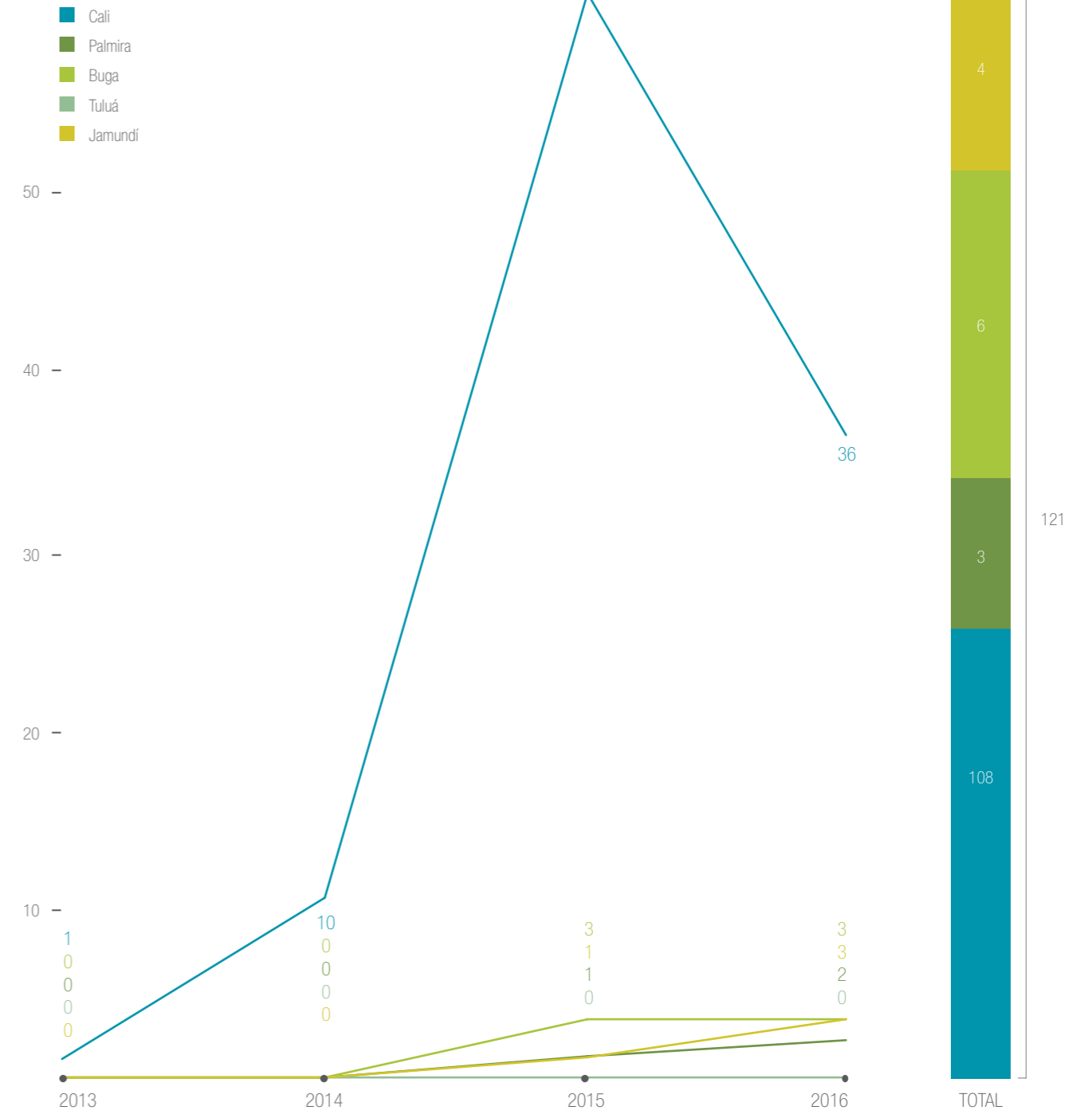
- El Centro de Empleo atiende a personas con cualquier tipo de discapacidad a través de su ruta de atención a oferentes.
- Según la sistematización realizada por su Programa de Inclusión Laboral, en los últimos tres años, ha atendido a 1.473 oferentes con discapacidad en sus diferentes servicios (un total de 322 en el año 2013, 234 en el año 2014 y 917 en el año 2015).
- Durante ese mismo tiempo, ha logrado la vinculación directa de 85 personas con discapacidad. De manera adicional, invita permanentemente a los oferentes con discapacidad a participar de los talleres de orientación para la preparación de la hoja de vida y/o entrevistas que realiza semanalmente con un diseño inclusivo. En los tres primeros años se han organizado cinco talleres cerrados con la participación de más de 300 personas pertenecientes a diferentes a grupos asociativos o instituciones de rehabilitación.



Número de registrados por punto de atención



Número de colocados por punto de atención



2

EN RELACIÓN CON EL SECTOR EMPRESARIAL

- Las 85 personas con discapacidad vinculadas han firmado contratos formales con un total de 43 empresas (19 del área de servicios y 24 del área de producción), a las que el Centro de Empleo de Comfandi les ha facilitado acompañamiento técnico a través de una profesional experta en inclusión laboral de personas con discapacidad. Este acompañamiento se hace por medio de los siguientes servicios:

- **DIAGNÓSTICO DE BARRERAS Y FACILITADORES**

Es un ejercicio en el que se levanta información de la empresa a partir de análisis documental de los procesos y procedimientos organizacionales y recorridos físicos por sus instalaciones, identificando posibles barreras o elementos que faciliten la vinculación de personas con discapacidad. Igualmente, identifica los puestos de trabajo que sin mayores ajustes podrían ser ofrecidos a trabajadores con discapacidad cuando se presenten vacantes.



- **ORIENTACIÓN PARA LA IMPLEMENTACIÓN DE AJUSTES RAZONABLES**

Con este servicio se brindan orientaciones técnicas al equipo de gestión humana, a través de talleres o mediante el acompañamiento directo de una terapeuta ocupacional, para que se realicen de manera adecuada los procesos de selección, vinculación, inducción, y capacitaciones internas. Cuando es necesario, las visitas cuentan con servicio de intérprete de lengua de señas.

- **ACOMPañAMIENTO Y SEGUIMIENTO**

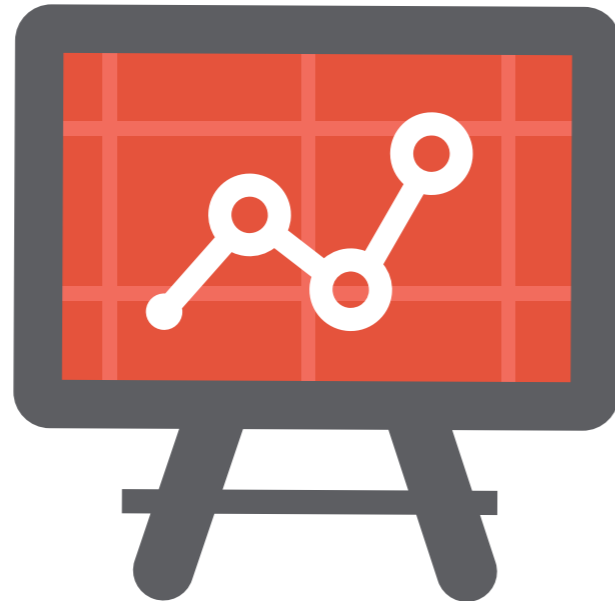
Durante los primeros meses de vinculación de los trabajadores con discapacidad, se hace un acompañamiento a la empresa y al trabajador para asegurar que el proceso de inclusión se esté realizando de manera adecuada y con beneficio para las dos partes. Cuando es necesario, las visitas cuentan con servicio de intérprete de lengua de señas.



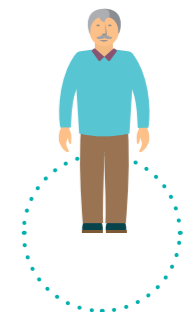
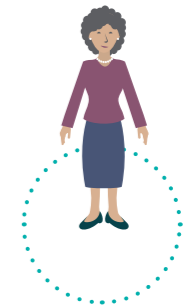
3

ARTICULACIÓN CON OTROS ACTORES

- El Centro de Empleo Municipal de Comfandi ha articulado acciones con ocho grupos asociativos de personas con discapacidad de la ciudad, así como con servicios de rehabilitación de dos hospitales públicos y cinco instituciones de rehabilitación o que prestan servicios a personas con discapacidad. Estas acciones permiten que este grupo de la población conozca por medio de talleres la ruta de atención y reconozca sus potencialidades en el campo laboral, así como su derecho a beneficiarse del Servicio Público de Empleo.
- Adicionalmente, se realizan jornadas especiales de orientación e inscripción de la hoja de vida, o se realizan ejercicios de seguimiento a personas vinculadas en conjunto. Las siguientes son las entidades: Asociación de Sordos del Valle, Asociación de Sordos de Cali, Asociación de Limitados Visuales, Hospital Psiquiátrico del Valle, Hospital Primitivo Iglesias, Fundes, Fundación Familias Down y Fundación Fisel.

**D. LO APRENDIDO****LA PARTICIPACIÓN COMO ACTOR INSTITUCIONAL EN LA IMPLEMENTACIÓN DEL MODELO DE INCLUSIÓN LABORAL LE HA PERMITIDO AL CENTRO DE EMPLEO MUNICIPAL DE CALI SISTEMATIZAR Y/O CONVERTIR EN OPORTUNIDADES DE MEJORA LAS SIGUIENTES LECCIONES APRENDIDAS:**

- Para la implementación del Modelo de Inclusión Laboral, no solo se hace necesario conocer a la población con discapacidad, entender sus potencialidades, reconocer su derecho al trabajo y realizar ajustes razonables en los procesos cuando así sea requerido. Es importante procurar la articulación con diferentes actores que aportan a la consolidación de un mercado laboral abierto para dicho grupo poblacional. Las instituciones del Estado, los servicios de intermediación, los programas de formación para el trabajo, las organizaciones de y para personas con discapacidad, las entidades de rehabilitación o de salud relacionadas con la discapacidad, las empresas y los observatorios de empleo deberían interactuar con los prestadores del servicio público de empleo para aportar a la construcción de nuevas políticas y programas, así como para conectar iniciativas que mejoren los indicadores de atención, apoyo y acompañamiento a la inclusión laboral.
- Es preciso recibir asesoría para entender el Modelo de Inclusión Laboral de Personas con Discapacidad. El Programa Pacto de Productividad cuenta con un equipo de profesionales en diferentes ciudades del país, dispuestos a asesorar a cualquier actor social ya sea público o privado que quiera implementar acciones relacionadas con este; igualmente, la Unidad Administrativa del Servicio Público de Empleo ha recibido la transferencia de conocimiento para acompañar a las entidades que así lo requieran respecto al tema.
- Las personas con discapacidad pueden y deben ser atendidas a través de la misma ruta que cualquier otro usuario del Servicio Público de Empleo. No es necesario conformar un equipo técnico y/o una estrategia de atención exclusiva para dicha población. Se sugiere poco a poco ir vinculando a funcionarios "de apoyo" a la ruta, con más experiencia en la interacción con las personas con discapacidad. Sin embargo, esta no es una condición obligatoria para fortalecer un servicio incluyente.





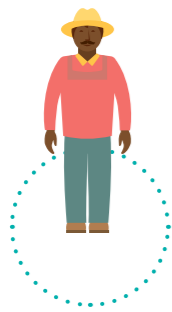
● La promoción de la inclusión laboral en las empresas no se logra solamente con las visitas de gestores u otro tipo de actividades concretas para sensibilizar a los empresarios o las áreas de gestión humana. Se debe contar con una estrategia integral que incluya: espacios de información permanente, orientación técnica a los jefes o encargados de selección o inducción en las empresas, conformación de una base de datos de oferentes con discapacidad que cumplan con competencias técnicas que exige el mercado, así como el seguimiento a los procesos de inclusión que se logre iniciar. Limitar la promoción a eventos, desayunos o visitas puntuales no es suficiente para que el empresario se sienta motivado a aceptar la inclusión laboral, ni realmente acompañado por el Centro de Empleo para adelantar una iniciativa de este tipo.



● Los centros o agencias de empleo deben realizar ajustes razonables en los diferentes servicios que forman parte de su ruta para que, según cada discapacidad, las personas puedan acceder a los espacios físicos, a la información o al servicio que se preste.



● Ofrecer servicios con equidad y calidad a las personas con discapacidad no es una opción; es una obligación planteada en las normas que regulan al Servicio Público de Empleo. Para poder cumplirla, deben generarse las condiciones necesarias para ofrecer un servicio que cumpla con estos atributos.



● El primer paso para crear un servicio realmente incluyente es sensibilizar a los funcionarios y capacitarlos sobre el derecho que tienen las personas con discapacidad a conseguir un empleo digno. Para ello, es necesario que todos conozcan más sobre discapacidad, así como otros temas relacionados, entre ellos:

- El concepto de discapacidad y las características de los tipos de discapacidad más comunes.
- Los Modelos conceptuales a través de los cuales suelen abordarse en el mundo los temas de discapacidad.
- Las potencialidades laborales reales que tienen las personas con discapacidad.
- El concepto de ajustes razonables, así como la forma en que estos deben y pueden ser implementados tanto por el centro o agencia de empleo como por parte de una empresa que hace inclusión.



”

PARA MÍ, EL CENTRO DE EMPLEO DE COMFANDI ES MUY IMPORTANTE PARA NUESTRA CIUDAD, PRINCIPALMENTE PORQUE NOS HA TENIDO EN CUENTA A LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD, EN CUANTO EL TEMA LABORAL. GRACIAS A ESTA CAJA DE COMPENSACIÓN Y A MUCHOS EMPRESARIOS, HAY PERSONAS QUE NOS HEMOS BENEFICIADO CON UN EMPLEO, COMO YO. NOS DAN LA OPORTUNIDAD, CON UN EMPLEO DIGNO, DE SUPLIR TODAS Y CADA UNA DE NUESTRAS NECESIDADES.

GRACIAS A COMFANDI PUDE HACER MI PRÁCTICA LABORAL COMO ASISTENTE ADMINISTRATIVO; POSTERIORMENTE SEGUÍ TRABAJANDO POR OTRO PERIODO PARA UN PROYECTO EN SU CENTRO DE EMPLEO; DESDE AHÍ ME AYUDARON A UBICAR EN MI NUEVO CARGO EN UN CENTRO COMERCIAL. MI AUTOESTIMA HA SUBIDO; AHORA SUEÑO CON COMPRAR MI CASA.

”

JAIRO HERRERA

Persona con discapacidad física, usuario de silla de ruedas. Participó del programa de formación en asistencia administrativa con el SENA, hizo su práctica en Comfandi y quedó vinculado al Centro de Empleo Municipal. Actualmente trabaja en el Centro Comercial La Estación de Cali



CAPÍTULO 3

CÓMO EMPEZAR

A. PARA FORTALECER UNA RUTA A OFERENTES CON CRITERIOS DE INCLUSIÓN

1

EMPEZAR POR EL NIVEL DIRECTIVO

Identificar líderes responsables para el diseño e implementación de un plan de acción que permita avanzar en la cualificación o implementación de acciones que lleven a optimizar sus servicios hacia las personas con discapacidad y las empresas dispuestas a emplearlas. No significa necesariamente que estos líderes sean expertos o con experiencia previa en el tema, ni que vayan a ser los únicos responsables del proceso, pero sí deben creer en que es posible para posteriormente motivar y dar ejemplo al resto de sus compañeros.



2

CAPACITAR AL TALENTO HUMANO

Buscar apoyo para recibir capacitación o la transferencia de conocimientos respecto a la manera adecuada de atender y promover procesos de inclusión laboral de personas con discapacidad. Es importante que todos los funcionarios, incluyendo los directivos, estén en disposición de aprender sobre el tema y desarrollen competencias para interactuar con usuarios con discapacidad en cualquier momento de la ruta. El Programa Pacto de Productividad, otras entidades expertas en inclusión laboral o la misma Unidad Administrativa del Servicio Público de Empleo pueden facilitar información inicial y/o herramientas básicas para iniciar este proceso.





3

TENER CLARO HASTA DÓNDE SE PUEDE LLEGAR

No se viola el derecho al trabajo de una persona con discapacidad cuando no culmina con éxito un proceso de selección o cuando es despedida. La discriminación ocurre cuando no es aceptada, o es despedida, por una razón distinta a la estrictamente laboral. Lo anterior incluye las preconcepciones de funcionarios en las empresas que no indagan si la persona tiene las competencias sino que centran su decisión de selección o de evaluación de desempeño sobre la creencia de que no pueden.

Es importante cerrar en lo posible el espacio de subjetividad para funcionarios sin la preparación suficiente en el tema, que asuman que las personas con discapacidad no pueden por definición realizar cierto tipo de actividades o vincularse a cierto tipo de cargos. Las personas con discapacidad no necesitan ser seleccionados, ni ser descartados, por ser una persona con discapacidad.



4

REALIZAR LOS AJUSTES RAZONABLES MÍNIMOS PARA OFRECER UN SERVICIO CON EQUIDAD

Se deben considerar las especificidades de cada tipo de discapacidad para garantizar los ajustes razonables durante el servicio: espacios físicamente accesibles para personas con movilidad reducida, servicio de intérprete de lengua de señas (presencial o virtual) para personas sordas, información escrita publicada en formatos accesibles para personas ciegas o con discapacidad intelectual, entre otros. Los ajustes buscan que no existan restricciones que impidan la interacción entre personas y empresas, y que los procesos de selección, contratación, inducción y desempeño se den de manera adecuada y las vinculaciones laborales se materialicen cuando coincidan competencias e intereses de las personas con lo que esperan los empresarios.



5

APOYARSE EN PERSONAS CON EXPERIENCIA

Es ideal que el centro o la agencia de empleo cuente con el apoyo permanente de profesionales con experiencia en la inclusión laboral de personas con discapacidad, no para que sean los únicos responsables de su atención, sino para que apoyen u orienten los diferentes servicios.

6

NO SE TRATA DE MEDIDAS ESPECIALES

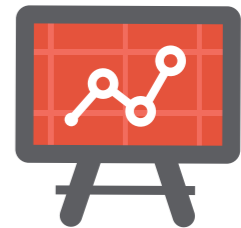
Las medidas de acción afirmativa, como el establecimiento de cupos especiales y cuotas de vinculación, son útiles si están establecidas como medidas complementarias a la implementación de ajustes razonables y no en detrimento de estas.



7

NO CREAR UNA RUTA DE ATENCIÓN ESPECIALIZADA

Las personas con discapacidad deben ser atendidas en la misma ruta y a través de los mismos servicios que se ofrecen a quienes no tienen discapacidad. La inclusión social y laboral de la población no se logra creando espacios especiales para personas especiales que confinen a la población a espacios protegidos. La inclusión se materializa cuando los distintos servicios ofrecidos para el conjunto de ciudadanos están diseñados para su prestación desde un carácter universal o en complemento, si se han implementado los ajustes razonables necesarios para su prestación efectiva.



8

ATENDER A USUARIOS CON DISCAPACIDAD SIEMPRE

Aunque exista la percepción por parte de los funcionarios sin experiencia previa de que no hay suficiente capacitación o no se cuenta con todas las herramientas para brindar un servicio adecuado, es necesario que todos los colaboradores del centro o agencia de empleo se arriesguen a dar lo mejor de cada uno para ofrecer una atención cálida y humana. Cada persona atendida aportará a la experiencia que se va construyendo, poco a poco, como complemento de otras estrategias de capacitación.



9

DEFINIR MECANISMOS DE ARTICULACIÓN

Con otros actores que permitan complementar los servicios a personas con discapacidad, garantizando ajustes razonables para cada servicio.





10

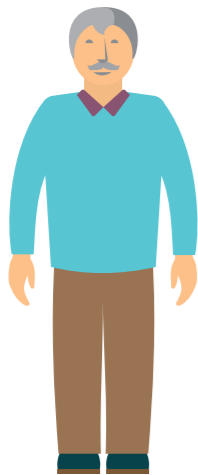
AJUSTAR CADA PROCESO DE SU RUTA

Los procesos de perfilamiento de los oferentes a cargo del proceso de orientación deben apoyarse en estrategias, metodologías y herramientas que permitan conocer sus competencias reales para desarrollar funciones en el ámbito laboral.

Los gestores empresariales deben conocer información útil y actualizada que facilite el ejercicio de sensibilización y orientación a todos los empresarios respecto a los beneficios de la inclusión laboral de las personas con discapacidad.

El proceso de intermediación laboral no debe limitarse a esperar que una empresa solicite de manera específica hojas de vida de personas con discapacidad. Lo correcto es que cuando llegue una vacante y se tenga registrada la información de algún oferente con discapacidad que cumpla con las competencias requeridas, este sea postulado. Es necesario tener claro por anticipado qué tipo de ajustes razonables requiere para su proceso de selección y vinculación y, así mismo, ofrecer acompañamiento al área de gestión humana de la empresa durante todo el ejercicio.

Los talleres de orientación que ofrecen los centros y agencias de empleo deben considerar el concepto de “diseño universal” desde su gestación, teniendo en cuenta además que las herramientas de apoyo, como videos, cartillas y presentaciones digitales, deben ser igualmente accesibles a personas con diferentes tipos de discapacidad.



11

CONOCER EXPERIENCIAS

Especialmente de otras entidades de intermediación laboral con casos exitosos de acompañamiento a procesos de inclusión laboral. Igualmente, es valioso conocer buenas prácticas de inclusión directamente en empresas inclusivas, para dimensionar de esta manera lo que puede lograrse con este tipo de iniciativas.

12

MEJORAR LOS PROCESOS DE PERFILAMIENTO

Uno de los retos del servicio de orientación es acompañar a las personas a construir perfiles adecuados. Inicialmente, se debe evaluar y profundizar sobre la información con la que llegan los oferentes con discapacidad respecto a su propio perfil; en este sentido, han sido tradicionales fichas de perfilamiento generadas por entidades de rehabilitación, llevadas a cabo desde la lógica de la salud. Esto limita o algunas veces confunde la información que realmente se requiere en un proceso de selección, pues no detalla las competencias reales o se centra en las limitaciones de cada individuo. Si la preselección y remisión contempla de manera explícita y clara las competencias del oferente y su relación frente a las requeridas en las vacantes, cada vez importará menos para el empleador y para el candidato que se remarque por encima de sus potencialidades su tipo de discapacidad.

Los orientadores, preferiblemente con acompañamiento de profesionales con mayor experiencia sobre el tema (vinculados directamente a la AGCE o de entidades con las que se generen procesos de articulación), deben indagar un poco más allá de las preguntas de rutina para conocer realmente lo que quiere y puede hacer el oferente; igualmente, es preciso tener claro cuáles ajustes razonables mínimos que, según cada caso particular, debería considerar el empresario en el proceso de selección y durante su vinculación.

Es importante revisar (u orientar para que sean optimizados) los siguientes aspectos de cada oferente con discapacidad que es atendido:

- Su nivel de autonomía.
- Su nivel de independencia en sus actividades básicas cotidianas.
- Los mecanismos para el desplazamiento con los que cuenta en la ciudad.
- El nivel de funcionalidad teniendo en cuenta las variables que realmente le permitan o limiten para realizar los procesos de formación y/o vinculación laboral.
- El nivel de competencias básicas. Se debe garantizar, para el servicio de orientación (incluyendo los talleres), la implementación de ajustes razonables por cada tipo de discapacidad a fin de equiparar las oportunidades y garantizar la igualdad de condiciones.



B. PARA FORTALECER UNA RUTA A EMPRESARIOS QUE PROMUEVA LA INCLUSIÓN



1

DIVULGAR EL INTERÉS DE EN APOYAR PROCESOS DE INCLUSIÓN LABORAL

A través de sus diferentes canales de comunicación, la AGCE debe hacer visible su interés en el tema. Por otro lado, los gestores laborales deben ser los principales promotores para abrir puertas en las empresas; para ello, es necesario que crean que es posible la inclusión laboral de personas con discapacidad. De esta manera, y con la adecuada información y entrenamiento, pueden sensibilizar y orientar adecuadamente a los empresarios en cada una de sus visitas.

2

HAGA SEGUIMIENTO DE LAS VINCULACIONES REALIZADAS

No deje sola a la empresa después de que haya contratado a una persona con discapacidad; dedique tiempo para realizar visitas y evaluar el avance del proceso de inducción y esté pendiente de cada caso al menos los dos primeros meses de la vinculación. Para ello, busque información en la persona con discapacidad que se ha contratado y en sus jefes inmediatos.



3

OFREZCA AL EMPRESARIO VALORES AGREGADOS

Comprométase a enviarle candidatos con discapacidad que cumplan con las competencias que requiere en cada caso. Igualmente, ofrézcale acompañamiento para sus procesos de selección, vinculación y contratación. Si la AGCE no cuenta con profesionales con experiencia en este aspecto, busque articularse con organizaciones que puedan apoyarle.



4

CREAR ESTRATEGIAS PARA DERRIBAR LOS PARADIGMAS MÁS COMUNES DE LOS EMPRESARIOS

Gestione información y/o entrenamiento para que los funcionarios de la AGCE tengan argumentos que cambien estos imaginarios:

- Solo pueden trabajar las personas con algunos tipos de discapacidad.
- Las personas con discapacidad deben trabajar en fundaciones, entidades del Gobierno o desde organismos no gubernamentales (ONG).
- Sus niveles de productividad son más bajos por sus limitaciones físicas.
- La inversión en ajustes que tiene que hacer la empresa que quiera contratar personas con discapacidad es alta.
- Para recibir trabajadores con discapacidad se requiere arreglar los espacios físicos.

Es importante igualmente que se tenga la información mínima para responder a temas relacionados con los beneficios que ofrece la Ley colombiana a las empresas que vinculan personas con discapacidad.



LA PÁGINA WEB WWW.PACTODEPRODUCTIVIDAD.COM OFRECE INFORMACIÓN VALIOSA QUE SE CONVIERTE EN HERRAMIENTA PARA OPTIMIZAR LOS SERVICIOS DE INCLUSIÓN LABORAL DE PERSONAS CON DISCAPACIDAD. LAS AGCE O CUALQUIER OTRO ACTOR RELACIONADO CON EL MERCADO LABORAL PUEDE CONTACTAR AL EQUIPO DEL PROGRAMA A TRAVÉS DE ESTE CANAL DE COMUNICACIÓN.



”

NOS SATISFACE SABER QUE PODEMOS AYUDAR A REALIZAR LOS SUEÑOS DE PERSONAS CON DISCAPACIDAD, SOBRE TODO PORQUE SUS POSIBILIDADES DE CONSEGUIR TRABAJO SON LIMITADAS. TENEMOS VINCULADAS A SEIS PERSONAS CON DISCAPACIDAD AUDITIVA. EMPEZAMOS CON UNA SOLA HACE MÁS DE CINCO AÑOS, PERO AL VER SU PRODUCTIVIDAD DECIDIMOS INICIAR UN PROGRAMA DE INCLUSIÓN. DESDE EL 2014 EMPEZAMOS A BUSCAR AYUDA Y CONOCIMOS EL PROGRAMA DE INCLUSIÓN QUE OFRECE EL CENTRO DE EMPLEO MUNICIPAL DE COMFANDI, EL CUAL NOS HA PARECIDO EXCELENTE. SU EQUIPO DE PROFESIONALES ESTÁ CAPACITADO PARA APOYARNOS E INDICARNOS LOS AJUSTES QUE DEBEMOS HACER TANTO EN LA CONSECUCCIÓN DE CANDIDATOS, EN LA CAPACITACIÓN A JEFES Y COMPAÑEROS Y EN EL PROCESO DE VINCULACIÓN COMO EN EL SEGUIMIENTO A NUESTROS TRABAJADORES CON DISCAPACIDAD.

SABER QUE SOMOS UNA EMPRESA PRÓSPERA Y QUE TAMBIÉN AYUDAMOS A OTROS NO TIENE PRECIO. YA QUEREMOS VINCULAR A PERSONAS CON OTROS TIPOS DE DISCAPACIDAD.

SIEMPRE QUE SEA NECESARIO ESTARÉ DISPUESTA A DAR MI TESTIMONIO Y A ANIMAR A OTRAS EMPRESAS A QUE DEN LA OPORTUNIDAD DE EMPLEO A LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD.

”

JANETH MORENO

Gerente Mainco. Empresa de confección de insumos de vestuario clínico



Pacto de
productividad

PROGRAMA EMPRESARIAL DE PROMOCIÓN
LABORAL PARA PERSONAS CON DISCAPACIDAD



Fundación corona



Comfenalco
Antioquia

