

Damos la bienvenida a la señora Margarita Rosero, gerente de Recursos Humanos de la empresa CAM Graña y Montero con la ponencia “Realización de procesos de selección, formulación y divulgación de vacantes, pruebas y entrevistas”. Bienvenida.

>>**Margarita Rosero:** buenos días a todos, ¿cómo están?

>>**Auditorio:** Buenos días.

>>**Margarita Rosero:** Primero que todo, tengo que contarles que es CAM. CAM, la sigla CAM significa Compañía Americana de Multiservicios y pertenecemos a un grupo peruano de ingeniería que se llama Graña y Montero, por eso nuestro segundo el apellido es G y M, CAM G y M.

Somos una empresa de ingeniería eléctrica. En la cadena de la energía está primero la generación, la transmisión y por último, la distribución, que es en la etapa en la cual se ubican nuestros servicios de ingeniería.

Nosotros, cuando van ustedes a instalar medidores de luz en sus nuevos edificios, ahí está CAM. Todo el control de pérdidas, todo el tema de lectura y reparto de facturas de la luz lo hacemos nosotros. Contamos con una plantilla de 1,200 personas. Nuestra sede principal es aquí ubicada en Bogotá. De estas 1,200, 1,000 personas están en terreno en operaciones que tienen riesgo eléctrico, riesgo vial y que claramente están dedicadas a todo lo que es infraestructura e ingeniería.

¿Cómo fue el proyecto de inclusión de personas con discapacidad? Yo sé que muchas empresas se motivan en este tipo de procesos por temas tributarios o por algún programa de responsabilidad social. Paradójicamente, nuestro móvil fue el tema de retención de personal.

Nosotros por nuestro tipo de negocio tenemos mucho personal golondrina, gente que rota mucho, sobre todo en el proyecto de lectura y reparto, lectura de los medidores y entregar facturas, es gente que dura un mes, dos meses, se va. Y empezamos a reflexionar en el Comité Directivo: ¿Dónde podemos tener personas que se queden con nosotros? Y de ahí surgió el tema de las personas con discapacidad porque nuestra gran hipótesis y la razón y los hechos no lo han confirmado, es que las personas con discapacidad generan más filiación hacia la compañía, un sentido de pertenencia alto y un gran aprecio por el trabajo y por la empresa en la que están vinculados. Entonces así inició el proceso.

Nosotros, quiero confesarles, somos completamente primíparos, llevamos apenas tres meses. Y quiero hacer un reconocimiento muy especial al programa Pacto de Productividad porque gracias a ellos es que hemos podido adelantar un proceso serio, dedicado, juicioso para hacerlo de una manera responsable.

Como cualquier proceso de selección, ¿qué es lo primero? Levantar un perfil. Entonces necesitábamos saber qué perfiles estaban disponibles en la organización para poder ser ocupados con personas con discapacidad, no por un tipo de generar discriminación, sino precisamente, como lo hablaban en otras ponencias, entender las competencias de los cargos y cuáles sí eran aptas para recibir personas con discapacidad. Ni siquiera nos habíamos preguntado el tipo de discapacidad, no teníamos claro el tema, y aquí viene el tema de abrir la mente porque a veces siempre pensamos en discapacidad y lo digo con respeto, en personas tal vez ciegas o en personas que están invadidas en sillas de ruedas, pero había otros tipos de discapacidad que ni siquiera se nos habían cruzado por la cabeza.

De ese análisis de los perfiles del cargo salieron cinco cargos que podían ser aptos para ser ocupados por personas que tuvieron algún tipo de discapacidad. Salió nuestro cargo que teníamos la preocupación que es el de lector repartidor, salió otro cargo que es el de los calibradores que están en el laboratorio de calibración de medidores y salieron cargos administrativos como los auxiliares administrativos y el cargo del conductor, conductor de terreno. Como nosotros tenemos una plantilla importante que están en cuadrillas haciendo operaciones en la calle, el conductor como tal podría ser ocupado por una persona con discapacidad.

Iniciamos, como les cuento, este proceso hace tres meses, generamos la vinculación de cinco personas de las cuales actualmente solo hay cuatro porque ya desafortunadamente tuvimos que desvincular a una por un proceso disciplinario, que eso más adelante les van a hablar que ese es un mito que también se rompió con nosotros y es que claramente aquí todos deben ser medidos con la misma vara, sean personas con discapacidad o sin discapacidad, y que si la persona no está cumpliendo ni con expectativas de desempeño, ni con adherencia a normas, puede ser también sujeta a un proceso disciplinario y si se cumple todo el debido proceso, puede ser desvinculado con justa causa, como pasó en este caso.

Siguiente. Entonces vamos a contarles con un video que hicimos también con ocasión de este evento, mostrando un poco qué ha pasado.

§§

[video]

>> Cambiar la mentalidad de que ellos se tienen que adaptar a nosotros, y no nosotros a ellos, es la realidad. Fue bastante interesante, el grupo de trabajo lo aceptó bastante bien.

§§

>> Yo comparto con Pablo que básicamente todo el tiempo que permanezco acá en la empresa, pero sin embargo, aparte de ser un trabajo, ha sido como también una amistad.

>> Es brindarle la oportunidad a personas que, a pesar de su discapacidad, quiere salir adelante. Y lo que nos hemos dado cuenta en el poco tiempo que lleva la compañía con otra persona es que muestra un nivel de interés por hacer cada día mejor su trabajo.

>> La empresa me ha dado la oportunidad de demostrar lo que realmente soy a pesar de mi discapacidad.

>> Me dio una gran oportunidad de trabajo, me dio la oportunidad de aprender, de salir adelante y surgir, de darle un futuro mejor para mi familia.

>> De cierto modo, existen ángeles que lo pueden ayudar a uno y gracias a la Fundación y en especial a la compañía CAM, es la que nos ha brindado la oportunidad de ser una persona y obtener una estabilidad laboral.

>> Uno puede ser muy importante para la empresa, nos sentimos muy orgullosos, muy felices y con mucho compromiso para seguir ayudando porque es un programa que le da oportunidad a personas que no siempre tienen oportunidades en todas las empresas y que son valiosas para la empresa y también para la sociedad.

§§

>>**Margarita Rosero:** Si me pidieran contar cuál ha sido el gran éxito de este proyecto, es el gran convencimiento que tiene la Gerencia General, todo el equipo directivo en el mismo. Este proyecto no surgió de Recursos Humanos, surgió del mismo Comité de Gerencia y el mismo gerente general se ha apersonado en darle la bienvenida a las personas que han ingresado a la organización y de verdad para nosotros ha sido algo muy

bonito, muy complaciente y genera un sentimiento de que estamos haciendo trascendencia y que generamos de verdad valor a la sociedad con esta actividad.

¿Qué retos tuvimos? Tuvimos que romper paradigmas como que por el tipo de negocio que tenemos, por la actividad riesgosa, no iba a haber ningún cargo que iba a poder ser ocupado por una persona con discapacidad. Romper ese paradigma inicialmente antes de cualquier proceso de selección.

Definitivamente tuvimos que hacer ajustes. Por ejemplo, yo nunca me imaginé que podríamos tener personas sordas en la compañía y pensaba que era muy difícil, y es absolutamente fácil.

El Ministerio de Comunicaciones cuenta con un servicio que es el Centro de Relevamiento mediante el cual, a través de intérpretes que están en línea, uno se puede comunicar con la persona sorda sin ningún problema. Y también, a través del Pacto de Productividad, podíamos contar con el servicio de intérpretes con el cual hacíamos las entrevistas y con el cual nos apoyamos en todo el proceso.

De la misma manera, con el tema de los conductores, rompimos el paradigma que tenía la persona que se ve 100% perfecta en su organismo físico para conducir un vehículo. Nos dimos cuenta precisamente que había personas, como el caso de los dos conductores que tenemos, uno tiene una pequeña malformación en su mano y otra persona tiene una prótesis en la pierna porque fue víctima de una mina antipersonas, y puede conducir un vehículo sin ningún problema.

También nos dimos cuenta que no todas las personas están preparadas para interactuar con personas con discapacidad, y parte del proceso de selección es hacer un proceso previo con toda la Compañía que permita generar la inclusión de una manera fluida y que no vaya a generar ni rechazos ni sentimientos negativos como compasión o lástima, sino que precisamente la gente adapte a la persona sin ningún problema.

En el video veíamos a un compañero que hablaba cómo con la persona que es sorda, se ha hecho amigo y eso ha sido muy bonito porque él sin ninguna motivación, sin haberle dicho nada, él empezó a aprender el lenguaje de señas para poderse comunicar con su compañero de trabajo. Y ese tipo de comportamientos se suscitan precisamente cuando son relaciones que se generan sin presión, sin que usted tiene que estar obligado a aceptar a su compañero sordo, sino precisamente cuando se acepta es la esencia la persona.

Entonces les contaba, ¿cuáles fueron los principales cambios o ajustes que tuvimos que hacerle a nuestro proceso de selección? La incorporación de personas intérpretes en el caso de sordos. Como les digo, el servicio de intérprete es facilísimo, hasta como dato curioso, con el caso que les cuento que tuvimos de la desvinculación, también tuvimos diligencias de descargos con intérprete, que es romper que las cosas no se puedan hacer, sí se pueden hacer.

También el tema del intérprete, y eso fue un cambio que también nos dimos cuenta, y en los exámenes médicos de ingreso a los centros de evaluación médicos no están preparados para tema de la inclusión. No sabían cómo hacer un examen médico a una persona sorda, cómo era que había que evaluarlos, teníamos que ir con el intérprete nosotros y, dado que este es un escenario de reflexión, pues pongo sobre la mesa el tema de que todos los agentes que están incorporados en un proceso de selección pues nos pongamos al mismo ritmo y al mismo nivel porque definitivamente nuestros proveedores en salud, para ellos fue completamente exótico el tema, no tenían ni idea cómo manejar, poder hacer exámenes de ingreso especiales para personas con discapacidad.

Tuvimos tecnológicamente que autorizar el aplicativo Skype en los computadores de las personas sordas para que pudieran tener acceso al centro de relevo que les cuento y poder tener escenarios de comunicación.

También tuvimos que asignar un tutor para las personas sordas para poder hacer ejercicios de evacuación, o sea que ellos tuvieran como una persona que se encargara de ellos cuando existiera un proceso de emergencia dado que las alarmas de emergencia de la organización eran de sonido, no visuales, entonces para no generar grandes cambios ni grandes inversiones en unas alarmas visuales, decidimos es asignarle un tutor, un compañero que lo acompañe si hay un proceso de emergencia.

Y nos dimos cuenta también que con el tema de prótesis había que hacer adaptación en la dotación. Como nuestra actividad, les cuento, es eléctrica, todas las personas tienen que tener calzado dieléctrico y era muy pesado para la persona que tenía la prótesis, entonces simplemente fue generar un calzado que fuera dieléctrico, pero que fuera más liviano para la labor.

Como les cuento, no fueron grandes cambios, fue temas muy sencillos. Me gustaría poder contarles que tuviéramos más personas y esta es otra observación que hago también a todos estos procesos empresariales y es que a veces no son tan rápidas las vinculaciones

de personas con discapacidad. Creo que en eso también podemos generar un avance en tener una red de comunicación más sólida con todas las instituciones que pueden tener personas con discapacidad listas para entrar al mercado laboral. Por ejemplo, se nos presentan vacantes de conductores ustedes conocen que hay que cubrir las vacantes muy rápido, entonces mientras requerimos la persona y todo, a veces sí se vuelve más demorado el proceso y queremos más bien anticiparnos para tener lista a la persona cuando se genere la vacante. Creo que ahí hay una oportunidad de mejora como tal en la selección para poder incorporar las personas con discapacidad a la plantilla.

Un tema que olvidaba era el tema de las pruebas psicotécnicas. Nosotros tenemos pruebas psicotécnicas online, que claramente personas sordas tal vez no podían realizar o personas con discapacidad como ceguera, entonces decidimos adaptar dentro del proceso de selección o bien sea que hicieran otro tipo de pruebas como pruebas proyectivas u homologar una entrevista en profundidad por competencias con el tema de la prueba.

Eso es nuestra experiencia. La verdad ha sido muy fácil, y, como les digo, quisiéramos tener más porque han tenido unos impactos muy positivos al interior de la organización, la gente valora lo que estamos haciendo y nos sentimos de verdad mejores colombianos con lo que estamos haciendo. Muchas gracias