

Viene el momento de las preguntas, entonces invitamos a nuestros conferencistas para que den respuesta a esas preguntas que hemos venido recogiendo de parte de todos los participantes.

>>**Camilo Leyva:** Recibí tres preguntas. La primera dice: “¿Cómo establecer los cambios y ajustes en personas que en este momento dentro de las compañías están quedando con limitación funcional? Claudia Rodríguez de Independents”.

Creo que lo que está más regulado en Colombia es en relación a este tema lo que tiene que ver con accidentados laborales, con personas que sufren algún tipo de evento o accidente ya siendo trabajadores. A mi juicio, en demasía porque por ejemplo la interpretación de la Corte Constitucional de la Ley de Discapacidad casi que pareciera que solo suponen que las personas con discapacidad son este subgrupo, cuando es muchísimo más amplio.

Creo que la ley es muy clara en las pautas que deben seguirse después de un caso de estos, creo que están bien establecidas. Creo que lo más importante es que la empresa agote en primera instancia que la persona pueda retornar a su actividad original; en segunda instancia, que trate de vincularse a otra y si efectivamente la discapacidad en condición es insalvable para la vinculación en cualquier actividad en la empresa, pues existen unas pautas adicionales de desvinculación y dependiendo del caso, de pensión. Y eso tiene que ver también con la valoración de discapacidad que en Colombia tenía un origen y en el camino terminó midiendo otra cosa. Creo que de eso vamos a hablar ahora por la tarde.

Pero en términos de la pregunta, yo sugeriría que se acogieron a la ley, las pautas son muy claras. Ahora, todo está en el entendido de que la persona tiene ARP, si no, como en cualquier caso, pues es un problema gigante. ¿Respondo todas o vamos de a uno?

>>**Margarita Rosero:** Hola a todos nuevamente. Me hacen varias preguntas, la primera es: ¿cómo hicimos para analizar los cargos que servirían o eran aptos para la inclusión, se apoyaron en alguien para saber cómo hacerlo? Claro que sí. Definitivamente, como les contaba, Pacto de Productividad fue nuestro aliado estratégico en todo este proceso y les confieso con total humildad que nosotros no sabíamos nada, nada de inclusión.

Inicialmente, nosotros, como la mayoría de las empresas organizadas, tenemos descripciones de cargo y análisis ocupacionales y funcionales de los cargos y creíamos que con eso era suficiente y en Recursos Humanos de una manera muy incipiente empezamos

a analizar: bueno, por ejemplo en el cargo del perfil de lector repartidor es una persona que tiene que caminar todo el día, por lo menos seis horas al día, claramente entonces una persona que tiene algún problema en sus piernas no lo podrá realizar, pero así no se hace.

Pacto de Productividad nos enseñó que primero se analizaban toda la plantilla de cargos y se iban desechando cargos por competencias técnicas, por ejemplo, me explico: nosotros tenemos una planta muy importante de técnicos electricistas quienes a veces realizan trabajo en alturas porque tienen que ascender en postes. Entonces así íbamos eliminando por competencias técnicas, y luego hacíamos salidas ocupacionales para lo cual Pacto de Productividad nos asignó una asesora que es Andrea Soto, a quien también le doy las gracias, y hacíamos el recorrido de trabajo de un día.

Este trabajo de levantamiento de los perfiles y el análisis funcional de los cargos duró al redor dos meses, que claramente es ese otro gran aprendizaje. Nosotros pensábamos que eso era: ay, queremos incluir personas con discapacidad, el lunes arrancan. No, es un tema que requiere estudiar con detalle los cargos, con juicio y seriedad y acompañados precisamente de profesionales. Creo, sin duda, que Pacto de Productividad nos ayudó mucho en eso y me extiende contestando otra pregunta que me hacen que por qué tenemos diferentes tipos de discapacidad, que cómo hicimos.

Precisamente gracias a parte de productividad que nos ayudó a identificar que para ciertos cargos aplicaban diferentes tipos de discapacidad. Nosotros inicialmente cuando arrancamos el proceso, pensábamos solamente en un tipo de discapacidad. Ellos nos abrieron el abanico y ellos son los que nos contactaron con las fundaciones que nos han suministrado a los candidatos: con la fundación Matamoros de la persona que tenemos víctima de una mina antipersonal; con la parte de la fundación que maneja todo el programa de sordos; entonces Pacto de Productividad ha sido definitivamente el gran enlace que nos ha ayudado en todo este proceso. Gracias.

**>>Andrea Ricaurte:** Bueno, la pregunta es: “¿A los 153 empleados de condición de discapacidad dentro de la dotación que se le otorga incluye la silla de ruedas?” “¿Qué indica la regulación laboral en relación con este tema?”

Bueno, la silla de ruedas es responsabilidad de la EPS, entonces nosotros recibimos a la persona en condición de discapacidad en silla de ruedas ya con su elemento técnico disponible, ya nosotros lo que hacemos es proceder a todo, como les explicaba en la fase de contextualización, a todo el estudio de riesgos de su puesto, de su gestión, de la tarea

puntualmente que va a realizar, pero no, la silla de ruedas es responsabilidad de la EPS. ¿Listo? ¿Tengo más preguntas?

>>**Camilo Leyva:** No sé si respondí la primera. Claudia.

>> Hola, buenos días a todos. Pues muchas gracias por la intervención. Sin embargo, es claro que para el ámbito estrictamente laboral y con relación a un accidente tenemos el respaldo al 100 por ciento de una ARP. Sin embargo mi pregunta va a la relación directa al estado de salud y las condiciones psicofisiológicas que estamos evidenciando en este momento en muchos de los trabajadores que están vinculados a las compañías por muchísimo tiempo. Sin darnos cuenta, estamos terminando con una población de alrededor de 45 años en promedio, exagerando, que está presentando limitación física debido a otras condiciones, pero estamos terminando con este tipo de población.

Entonces la pregunta era ¿cómo hacerlos? Si realmente uno a pesar de las múltiples estrategias no está preparado para asumir un cambio y asumir la dirección de un tema como este.

Es una decisión personal, pero recordemos que trabajamos para diferentes operadores. Y algo que en este momento nos está aquejando y se convirtió en un punto álgido para nosotros es el problema de la obesidad. Eso está generando una limitación, un déficit en la funcionalidad de cada uno de nuestros trabajadores. A eso era el enfoque de la pregunta, pues aprovechando que medidas tomar con respecto a eso.

>>**Camilo Leyva:** Gracias. Pues varía mucho cuando uno comienza un proceso de reincorporación laboral o de incorporación laboral, cosas como esta: una persona que adquirió muy temprano la discapacidad, muy seguramente el trabajo va estar más enfocado en seguimiento de normas, en cumplir horario, en ciertas cosas relacionadas con el rol de empleado. Una persona accidentada que ya tenga experiencia laboral es muy posible que ese no sea el trabajo, pero el tema de aceptación de discapacidad es tremendamente importante. A veces están mucho más golpeados personas accidentadas que pierden una falange de una persona en silla de ruedas.

Otro punto importante es intentar ver, que no es fácil, la diferencia entre discapacidad y salud porque varias de las cosas que describiste tienen que ver con situaciones que pueden o no tener, generar o propiciar una condición de discapacidad, pero en el fondo, lo que están mostrando es un tema de salud.

Te voy a poner un ejemplo, una persona diabética. Hay una condición que obliga que la persona asuma ciertas pautas cotidianas, pero puede que dure un buen tiempo o puede que tenga recaídas en el tema de salud. Son dos cosas distintas. En discapacidad tienen que hacerse las separaciones debidas entre qué cosas son un rol de discapacidad, que generalmente suscita una discriminación, y lo que puede o no haber detrás de salud, qué pasa con él y con cualquier otra persona en sus temas de salud, y creo que ahí hay un tema relacionado con puntualmente lo que ustedes hacen como empresa y lo que podría pasar con cualquier empresa con sus empleados cuando llegan a cierta edad y se presionan, que en algunos casos no tiene que ver con discapacidad puntualmente.

Voy a leer otra rápidamente. “¿Hay alguna investigación que muestre los cambios positivos o negativos en las organizaciones que han vinculado personas diferentes en razón a su discapacidad? ¿Con qué universidad? De Carmen Liz Acosta de Unión Eléctrica”.

Ahí hay varios estudios, en Colombia hay una recopilación desde un grupo de investigación en la Universidad de los Andes, está muy en el tema jurídico, pero tiene alguna recopilación de experiencias positivas, aprendizajes. Por fuera hay varios. La Asociación de Empleo con Apoyo europea tiene varias publicaciones, la Fundación Mapfre sacó alguna vez un estudio oficial en España del impacto de la ley de vinculación que era una ley de cuotas que como mecanismo de vinculación no funciona mucho, como casi en ningún país el tema de ley de cuotas de obligar por receta a que vinculen cierto porcentaje, pero tenía unos análisis buenos.

Pacto de Productividad muy seguramente va a terminar dejando un producto relacionado con este tema de lo que hemos visto en cuatro ciudades al respecto. De pronto un par de fundaciones más, la fundación Pare en Argentina y otra en España que trabaja con personas ciegas. Yo creo que hay varios. Lo que podemos hacer es, yo soy muy malo para comprometerme porque se me olvida, pero Sandra no, entonces le voy a pedir a Sandra que me acuerde para que colguemos con las memorias algunos de los links para ese tipo de estudios.

**>>Margarita Rosero:** Gracias. Bueno, otra pregunta fue en relación con los exámenes de ingreso. Me preguntan en qué sitio realizaron los exámenes de ingreso o finalmente cómo hicieron para seguir el proceso formal como cualquier colaborador.

Realmente la dificultad la tuvimos con las personas sordas porque en los sitios o instituciones de salud donde hacen los exámenes no tienen la capacidad de interactuar

con personas sordas. Para eso utilizamos el servicio de intérprete que acompaña al candidato al examen médico.

Y aprovecho para contestar otra pregunta que me hablan de la figura del intérprete, qué confusión hay, que si tiene un costo adicional.

Actualmente nosotros no hemos pagado un peso por el intérprete, nos lo ha suministrado Pacto de Productividad, entonces ha sido gratuito para nosotros. Sé que el servicio sí tiene un costo, creo que alrededor de 50,000 o 60,000 pesos hora, si ya lo fuéramos a usar externamente contactado por nosotros, pero como les cuento, ha sido a través de Pacto de Productividad. Y el servicio del Centro de Relevos que les cuento que es a través vía Skype por el Ministerio de Comunicaciones, también ha sido gratuito para nosotros.

>> **Andrea Ricaurte:** Bueno, la siguiente pregunta es: “¿La remuneración y el salario se mantiene para los colaboradores con y sin discapacidad en igualdad de condiciones, tienen algún bono o beneficio por su limitación?”

Yo pienso que el éxito del programa es la igualdad. Nosotros tenemos exactamente la misma escala salarial para un vigilante en condición de discapacidad y un vigilante sin discapacidad, es decir, ganan lo mismo, tienen los mismos beneficios, participan en los mismos programas, no tienen ningún bono adicional, lo único que varía, depende, es la dotación porque no le vamos a hacer la entrega de la dotación completa a una persona por ejemplo sin miembros inferiores, ¿sí? Se generan cambios ajustados a las necesidades de los vigilantes.

Además porque también es importante generar esa igualdad en equipo de trabajo. Como yo les comentaba, son equipos mixtos, entonces ellos interactúan todo el tiempo con vigilantes sin discapacidad y nosotros no podemos darnos el lujo de tener preferencias, además porque vamos a excluir a los que no tienen discapacidad. Ellos tienen que sentirse en las mismas condiciones, son las personas con el mismo conocimiento, las mismas capacidades que hacen y realizan y desempeñan su rol en las mismas condiciones que las personas sin discapacidad.

Y la otra pregunta que tengo es si hemos encontrado algún tipo de ley en otros países donde hemos implementado el servicio, y esta pregunta supongo que la hacen porque en otros países tienen una reglamentación diferente y en muchos países en Europa, por ejemplo, se les da un bono, el mismo Estado, el Gobierno le subsidia al discapacitado. Entonces nos hemos encontrado con eso, por ejemplo en España no pudimos hacer la

implementación del programa de Vigilancia Inclusiva porque el bono que recibe el discapacitado era mayor que el salario mínimo que nosotros estamos ofreciendo al servicio de seguridad. Eso quiere decir no que el salario sea bajo, sino que el bono es alto.

Entonces ¿cómo peleamos contra eso? Si el mismo Estado me está generando esa exclusión, si el mismo Estado está de alguna manera poniendo como la traba para que el discapacitado sea una persona productiva. Entonces ahí en ese caso tenemos esa situación. Lo hemos combatido con éxito en Argentina, donde hemos mejorado las condiciones desde el punto de vista de entrenamiento y generar productividad y también bienestar y calidad de vida para la familia. Entonces por ese lado es diferente porque si a mí me han una plata, bueno, eso es una cosa, pero si a mí aparte me están ayudando a ser una mejor persona y a darle calidad de vida a mi familia, ah bueno, yo lo pienso. Entonces ahí en Argentina los casos han sido exitosos y esperamos que así sea en los demás países porque tenemos todavía 50 y pico de países donde llevar el programa. No sé si haya respondido la inquietud.

**>>Camilo Leyva:** Gracias. Aquí tengo una pregunta de que me preguntan ¿Qué es lo más difícil de contratar a una persona con discapacidad intelectual?

Digamos que el reto grande fue romper nuestras propias barreras, ¿sí? Las barreras que nosotros mismos nos ponemos al redor del tema que, como yo les decía, es muy difícil entender para una persona que nunca ha tenido contacto con personas con discapacidad intelectual, entender porque primero hay algo que yo no dije en la charla, esto es una enfermedad, no es una condición. Pues digamos para una persona que no sabe de esto, es una enfermedad, por eso era que yo les decía que surge la pregunta de si es contagioso o no. Entonces hay que romper muchas barreras, hay que enseñarle al equipo el por qué estamos haciendo esto.

Nosotros cuando iniciamos este proceso no lo hicimos porque queríamos ayudar a nosotros, sino porque nos pareció algo bien hecho y entonces tener que sumergir a las personas en es que yo estoy contratando a esta persona acá porque ella va a poder hacer las tareas igual a como las hace otra persona en un cargo determinado, en un cargo específico. Eso es la barrera digamos más dura, y lo otro fue el reto que les conté, el tema del lenguaje, aprender a comunicarnos y aprender a comunicarnos de la manera adecuada. Eso no es solo con una persona con ese tipo de discapacidad, sino pues posiblemente a todos nos pasa, como ya lo dije, pero reto importante o dificultad grande es romper nosotros mismos las barreras y tomar la decisión de hacerlo.

>>**Andrea Ricaurte:** Bueno, la inquietud que me están manifestando aquí es si en ellos se hacen, en los vigilantes discapacitados, pausas activas y si nosotros tenemos algún tipo de control con esos temas de salud que surgen.

Como decíamos ahorita, el tema de la discapacidad es uno, el tema de la salud ya es otro. Entonces esas consecuencias de las fallas de salud por la condición de discapacidad y la actividad en su puesto de trabajo constantemente nosotros las estamos evaluando, las estamos supervisando, les hacemos seguimiento, todo el tiempo estamos procurando el bienestar del trabajador, el manejo de las escalas para el vigilante de silla de ruedas es muy importante. Algunos normalmente ellos se sondean por el control de esfínteres, entonces nosotros tenemos que procurar que ellos estén con todas las herramientas y con todos los elementos que necesiten para procurar la mejor calidad de vida y el mejor estado de salud de su puesto de trabajo. Además porque nuestro interés es mantener el personal tanto con discapacidad como sin discapacidad.

Es muy importante generar la fidelización con la empresa para disminuir además la rotación en un mercado que es bastante volátil. Entonces es importante para nosotros tener a la persona en condición de discapacidad en las mejores circunstancias.

Es importante también tener en cuenta que no solamente tenemos personas en silla de ruedas porque muchas veces se tiende a pensar: Ay no, el vigilante solamente puede estar en silla de ruedas, no.

Nosotros tenemos personal amputado, tenemos personal con ojo monocular, tenemos otro tipo de discapacidades dentro de los dispositivos de seguridad que funcionan con total éxito.

Incluso Securitas Colombia apoya un programa para los deportistas, ¿sí? tenemos deportistas dentro de nuestros dispositivos que han participado en los juegos Paralímpicos. Es muy importante que a través de la Fundación Arcángel recibimos el apoyo con estas personas y nosotros financiamos esas actividades deportivas. Tenemos jugadores de rugby, de baloncesto, entonces son personas excepcionales, definitivamente, y nosotros hacemos lo posible para brindarles las mejores condiciones en su trabajo.

>>**Margarita Rosero:** Me pregunta que cómo evaluamos las competencias técnicas del personal.

A ver les cuento un poco con mayor profundidad qué cargos tenemos en este momento. Tenemos dos personas sordas que ingresaron para auxiliares administrativos, una persona hipoacúsica también como auxiliar administrativo y los conductores, uno con un problema en miembro superior, una malformación de mano, y la otra persona que les cuento que tiene una prótesis en su pierna por haberla perdido con una mina antipersona.

Los dos conductores fueron sometidos al mismo proceso de evaluación en habilidades de conducción que tenemos con un proveedor especializado en estas pruebas psicosenométricas en cuanto a todo el tema de habilidad de conducción y fueron evaluados con los mismos derroteros que los candidatos convencionales.

Y las personas administrativas tuvieron prueba de Excel, prueba de gestión de documentos con los mismos derroteros que las personas normales. ¿Por qué? Porque queríamos precisamente que cumplieran las competencias del cargo y como lo decían en las exposiciones, que no fuera un tema de paternalismo ni de tolerancia a mala gestión, sino que la persona que estuviera entrando, tuviera las habilidades para desarrollar el cargo. Gracias.

>>**Andrea Ricaurte:** Me preguntan que si se tiene en cuenta la edad al momento de hacer la selección para personas con discapacidad.

Nosotros, como les decía en la presentación, tenemos también un programa para personas mayores de 45 años, entonces eso responde la pregunta, con o sin discapacidad, tenemos un programa porque sabemos que las personas mayores de edad también pueden prestar el servicio de seguridad y contamos con ellas dentro de nuestros dispositivos.

>>**Camilo Leyva:** Yo tengo una pregunta más, pero por la tarde vamos a tratar el mismo tema, entonces creo que mejor paramos acá y dejamos para almuerzo. Muchas gracias. ¿Hasta qué horas es el almuerzo? Ah, listo. Muchas gracias.