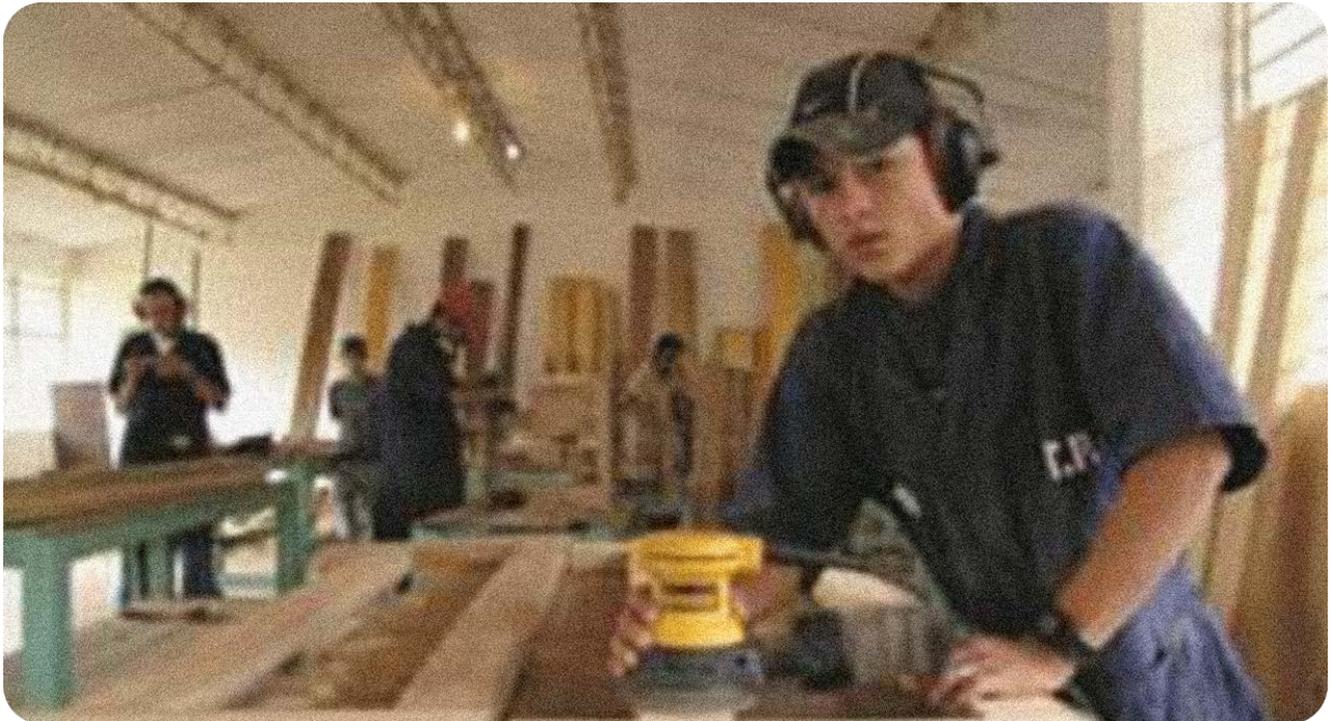


Lo que las empresas deben saber para promover el empleo inclusivo. Fundación Corona

[Ver noticia en publicación original \[+\]](#)



En un artículo reciente sobre “Las empresas que emplean personas en condición de discapacidad”, nos encontrábamos con unas cifras preocupantes; según estos datos, en Colombia hay aproximadamente un millón quinientas mil personas en condición de discapacidad que están en edad de trabajar, de las cuales tan sólo en 15,5% tiene algún tipo de trabajo.

Más que alarmarnos ante este tipo de cifras - como suele pasar -, el interrogante que nos debe surgir luego de leer esta información es ¿qué acciones se pueden realizar para revertir esta problemática social?

Uno de los actores más importantes para materializar la inclusión laboral de las poblaciones que entendemos como vulnerables, porque en ciertos contextos tienen más dificultades para entrar o permanecer en el mercado laboral formal, son las empresas. En este sentido, desde la experiencia de la Fundación Corona a través de su participación en iniciativas de inclusión laboral en distintos lugares del país, como Pacto de Productividad, nos ha demostrado una y otra vez que: *la herramienta más poderosa para promover el empleo inclusivo, desde las empresas, es la cualificación de sus procesos de talento humano.*

Contrario a lo que comúnmente se piensa, no son las acciones de sensibilización o la divulgación de vacantes lo que más se necesita para hacer frente a esta problemática social. La razón es que, en el fondo, estas acciones nunca serán suficientes pues no importa qué tanto se trabaje en los tramos previos de preparación de las personas, ni en la sensibilización de los empresarios, si los procesos de talento humano y los funcionarios encargados siguen

materializando, aún sin saberlo, acciones discriminatorias hacia poblaciones vulnerables, como puede ser el caso de las personas en condición de discapacidad.

¿Qué acciones pueden tomar las empresas?

La formulación de vacantes, la realización de procesos de selección, la contratación, los distintos tipos de inducción, la evaluación de desempeño y las oportunidades dentro del plan de carrera; deben estar estructuradas sobre competencias y bajo procesos con criterios estándar. De esta manera, las empresas se aseguran que las personas que buscan, seleccionan, vinculan o permanecen en sus empresas son las idóneas para las necesidades del cargo, y las personas cuentan con criterios claros que dependen de su conocimiento y capacidad, y no de nada más.

Por desgracia, lo que ocurre en la mayoría de ocasiones es que las empresas formulan vacantes casi copiadas de vacantes anteriores, donde se pide un grado universitario, algunos años de experiencia, referencias, y criterios comunes como el trabajo en equipo o la tolerancia a la frustración; la divulgación de las vacantes no es abierta, ni se hace a través de canales públicos a los que cualquier candidato con las competencias adecuadas pueda acceder; los procesos de selección se centran en pruebas que no recrean el desempeño; y los procesos de inducción y evaluación no son estándar.

Lo anterior es un doble problema, pues deja por fuera a candidatos con las competencias requeridas por la empresa, y la empresa contrata por criterios inadecuados que luego redundan en baja productividad y competitividad.

En contraposición, las empresas deberían identificar de manera clara cuáles son las competencias requeridas para el cargo, tanto específicas como transversales; la postulación debería ser pública a través de uno de los cientos de centros de empleo existentes; la selección debería incorporar la implementación de pruebas profesionales o pruebas situacionales; y la inducción y evaluación de desempeño debería basarse en criterios estándar que las personas conozcan de manera previa.

De esta manera, las personas podrán vincularse al empleo formal por sus competencias, sin importar si se trata de un candidato hombre o mujer, si es blanco, mestizo o negro, si tiene o no una discapacidad, si es víctima o si está en proceso de reintegración, por dar algunos ejemplos. El asunto importante, es que las características y expectativas del candidato coincidan con las necesidades y características del cargo y la empresa. Esto evita generalizaciones y centra la atención sobre lo significativo.

Varias entidades han hecho importantes esfuerzos para que esto se materialice. El Ministerio de Educación, por ejemplo, ha avanzado en establecer el marco nacional de cualificación a través del cual los empleadores pueden conocer las competencias y niveles de formación asociados. El Ministerio de Trabajo por su parte, puso en marcha el Servicio Público de Empleo que hoy cuenta con una red de más de trescientos centros en el país, y un número superior a los tres millones de hojas de vida inscritas.

Otro referente es la iniciativa Pacto de Productividad, que ha vinculado a 613 personas en condición de discapacidad en 142 empresas (según su [Informe de Gestión de 2015](#)), para la cual “el acompañamiento y la asesoría empresarial ha

jugado un papel clave y necesario, dado el desconocimiento de las personas y del mercado laboral sobre el potencial de las personas en condición de discapacidad”.

Video Pacto de Productividad

Si bien los procesos de sensibilización de empresarios y la divulgación de vacantes son importantes, estamos convencidos que la materia pendiente para el empleo inclusivo es la cualificación de los procesos de talento humano. Este es un tema relevante que debemos atender como país, si queremos para avanzar en oportunidades para todos que se traduce directamente en mejor calidad de vida y equidad y para todos.

[Ver noticia en publicación original \[+\]](#)

Publicación [19 de julio 2016]