

UNIVERSIDAD DR. JOSÉ MATÍAS DELGADO

RED BIBLIOTECARIA MATÍAS

DERECHOS DE PUBLICACIÓN

DEL REGLAMENTO DE GRADUACIÓN DE LA UNIVERSIDAD DR. JOSÉ MATÍAS DELGADO

Capítulo VI, Art. 46

“Los documentos finales de investigación serán propiedad de la Universidad para fines de divulgación”

PUBLICADO BAJO LA LICENCIA CREATIVE COMMONS

Reconocimiento-NoComercial-SinObraDerivada 3.0 Unported.

http://creativecommons.org/licenses/by-nc-nd/3.0/deed.es_ES



“No se permite un uso comercial de la obra original ni la generación de obras derivadas.”

Para cualquier otro uso se debe solicitar el permiso a la Universidad

UNIVERSIDAD DR. JOSÉ MATÍAS DELGADO
FACULTAD DE POSGRADOS Y EDUCACIÓN CONTINUA



UNIVERSIDAD DR. JOSÉ
MATÍAS DELGADO

MAESTRÍA EN PSICOLOGÍA ORGANIZACIONAL

ENSAYO CIENTÍFICO

**"FACTORES CLAVES DE ÉXITO EN LA INSERCIÓN DE
PERSONAS CON DISCAPACIDAD. CASOS DE ESTUDIO:
INDUSTRIAS LA CONSTANCIA, UNILEVER Y PRODUCTOS
ALIMENTICIOS DIANA"**

**TRABAJO DE GRADUACIÓN PRESENTADO POR:
MIGUEL JOSÉ CASTRO SÁNCHEZ**

**ASESOR:
LICDA. ANA CLAUDIA BLANCO DE RIVERA**

**ANTIGUO CUSCATLAN, 20 DE SEPTIEMBRE DE 2013
EL SALVADOR**

ÍNDICE

| Contenido | Página |
|---|---------------|
| Siglas y Abreviaturas | IV |
| Introducción | VI |
| Capítulo I: Planteamiento del Problema y Objetivos | 1 |
| Capítulo II: Marco Conceptual | 2 – 22 |
| El concepto de discapacidad | 2 |
| Uso correcto del lenguaje de discapacidad | 3 |
| Grados y tipos de discapacidad | 4 |
| Actores en el apoyo a las personas con discapacidad | 6 - 20 |
| Marco legal aplicable | 7 |
| Convención sobre los Derechos de las PcD | 8 |
| Código de Trabajo | 9 |
| Ley de Equiparación de Oportunidades | 9 |
| Ley del ISRI | 11 |
| Ley del ISSS | 12 |
| Ley del CONAIPD | 12 |
| Instituciones de Salud que atienden PcD | 13 - 17 |
| ISRI | 13 |
| FUNTER | 16 |
| Organizaciones de apoyo a PcD | 17 – 19 |
| La Red | 18 |

| | |
|---|----------------|
| Sin Límites | 19 |
| AGORA | 19 |
| El rol de la empresa privada | 20 |
| Organismos internacionales: ONU, OIT, OMS | 20 - 22 |
| Capítulo III: Los enfoques del tema de PcD | 23 – 40 |
| Derechos Humanos | 23 - 26 |
| Pacto Global | 26 |
| La Convención | 28 |
| Salud | 30 |
| Empleo | 33 |
| Contexto salvadoreño | 34 |
| Nuevo paradigma: Productividad y sustentabilidad | 39 |
| Capítulo IV: Construcción de los factores | 41 - 45 |
| Alcance y diseño de la investigación | 41 |
| El Modelo de Congruencia | 41 |
| Capítulo V: Resultados de la aplicación del modelo | 46 – 74 |
| El caso Unilever de Centro América | 46 |
| El caso Industrias La Constancia | 53 |
| El caso Productos Alimenticios Diana | 61 |
| Capítulo VI: Factores Clave de Éxito | 67 – 83 |
| Resumen de hallazgos | 68 |
| Matriz de ponderación | 69 |
| Estrategia | 70 |

| | |
|--|-----------|
| Procesos | 71 |
| Tareas | 72 |
| Personas | 72 |
| Cultura | 73 |
| Capítulo VII: Propuesta de valor | 75 |
| Capítulo VIII: Conclusiones y recomendaciones | 80 |
| Bibliografía | 85 |
| Glosario | 88 |
| Anexos | 90 |

SIGLAS Y ABREVIATURAS

A fin de facilitar la comprensión durante la lectura del presente ensayo, a continuación se detallan las siglas y abreviaturas más comunes en el documento:

| | |
|------------------|--|
| AGORA: | Aulas de Gestión Ocupacional para América Latina |
| COCEMFE: | Confederación Española de Personas con Discapacidad Física y Orgánica |
| CONAIPD: | Consejo Nacional de Atención Integral a la Persona con Discapacidad |
| CIF: | Clasificación Internacional del Funcionamiento, de la Discapacidad y de la Salud |
| DIGESTYC: | Dirección General de Estadísticas y Censo |
| ECLAC: | Comisión Económica para Latino América y el Caribe, por sus siglas en inglés |
| FCE: | Factores Clave de Éxito |
| FOPROLYD: | Fondo de Protección de Lisiados y Discapacitados a Consecuencia del Conflicto Armado |
| FUNTER: | Fundación TELETÓN Pro-Rehabilitación |
| IPSFA: | Instituto de Previsión Social de la Fuerza Armada |
| ISRI: | Instituto Salvadoreño de Rehabilitación Integral |
| ISSS: | Instituto Salvadoreño del Seguro Social |
| MINSAL: | Ministerio de Salud |
| MTPS: | Ministerio de Salud Pública y Asistencias Social |

| | |
|---------------|---|
| ODM: | Objetivos del Milenio |
| OIT: | Organización Internacional del Trabajo |
| OMS: | Organización Mundial de la Salud |
| ONG: | Organismo no Gubernamental |
| ONU: | Organización de las Naciones Unidas |
| OPS: | Organización Panamericana para la Salud |
| PcD: | Persona con Discapacidad |
| PDDH: | Procuraduría para la Defensa de los Derechos Humanos |
| PONI: | Protejamos el Oído de Nuestros Niños |
| RSE: | Responsabilidad Social Empresarial |
| SIL: | Sistema de Integración Laboral para Personas con Discapacidad |
| SIS: | Secretaría de Inclusión Social |
| SSF: | Superintendencia del Sistema Financiero |
| UNFPA: | Fondo de Población de las Naciones Unidas |

INTRODUCCIÓN

Durante la primera década del Siglo XXI se han suscitado muchas iniciativas a nivel mundial, orientadas en términos de asegurar condiciones de trabajos adecuados y el respeto a las normativas de seguridad social, para proteger a los trabajadores. A partir de 2003 se realizan propuestas para definir el término “trabajo decente” como el objetivo superior a alcanzar por parte de la OIT; es hasta 2008 que se define una metodología para la medición de dicho término.

La crisis del año 2008 y el subsecuente desempleo generó un contratiempo en este tipo de iniciativas, pues muchas se tuvieron que detener, en aras de asegurar que no se pierdan más empleos por dicha crisis. A pesar de ello; se realizaron varias mediciones en algunos países de América Latina para no discontinuar totalmente el esfuerzo en el tema de trabajo decente.

Según la definición de la OIT, trabajo decente es aquel que posee las siguientes tres características: 1. Productivo, 2. Remunerado justamente y 3. Elaborado en condiciones de libertad, equidad y seguridad; en resumen, con respecto a la dignidad humana. Dichos factores lo convierte un objetivo bastante retador a cumplir en las condiciones naturales de trabajo y es aún más complejo cuando se trata de trabajos para Personas con Discapacidad (PcD).

Según la publicación de la OIT: “La Situación del Empleo en Latino América y El Caribe”, de Mayo 2013, este grupo de personas cuentan con pocas oportunidades de emplearse y una buena proporción de ellas optan por estar auto empleadas o sub empleadas.

Desde el año 2000, El Salvador cuenta con la Ley de Equiparación de Oportunidades para Personas con discapacidad, la cual posee varios componentes, uno de los cuales es la obligatoriedad, para empresas privadas y entidades públicas, de contratar 1 Persona con Discapacidad por cada 25 empleados; obligación que iniciaría un año después de su publicación, es decir en 2001. A la fecha la Ley de Equiparación es escasamente cumplida, según informes del Ministerio de Trabajo y Previsión Social, esto a pesar de los esfuerzos de ONG’s, las entidades de Gobierno y del sector empresarial.

La problemática al momento de contratar Personas con Discapacidad (PcD) es multifactorial y parece avanzar a pasos bastante lentos; es por ello que este ensayo pretende explorar todos aquellos actores de importancia para la facilitación de oportunidades de empleo.

Se han elegido tres empresas que poseen prácticas que contribuyen a una exitosa inserción de Personas con Discapacidad; para encontrar aquellos factores clave de éxito. Los criterios de selección han sido la trayectoria empresarial, su reputación y, como tercer punto, haber sido mencionada en artículos de instituciones como el Ministerio de Trabajo y Previsión Social, así como de organizaciones de ayuda en temas de discapacidad, como referente en la inserción de personas con discapacidad.

Este documento no pretende ser una guía paso a paso, sino brindar dos aportes, una lista de la diversidad de iniciativas de las empresas, clasificadas en los rubros de: Estrategia, Procesos, Tareas, Persona y Cultura; para posteriormente clasificarlos como Factores Clave de Éxito. El segundo aporte, es un método para la ponderación de la factibilidad de los factores, para que cada usuario de este ensayo, pondere desde la realidad de su negocio o institución las iniciativas a implementar, con el fin de que puedan adaptarse a los esfuerzos que ya se están realizando; y, para aquellas que no cuentan con ninguna práctica actual, que sea un punto de partida para crear su estrategia de inserción.

Como objetivo secundario, pero no menos importante, es hacer visible el tópico de la escasa inserción laboral de personas con discapacidad; tema que por lo general no suele estar dentro de las prioridades de las empresas, por lo que muchas veces se consideran como tema de asistencialismo.

Al volver visible la realidad del contexto de las personas con discapacidad, en una forma integral, enfocado más en las condiciones de país y empresas, y no en la condición de la discapacidad de las personas, se pretende tener dos impactos adicionales: El primero, concientizar tanto a las entidades de gobierno como a las empresas de que es posible realizar esfuerzos conjuntos para aprovechar sinergias y tener éxito en la inserción. El segundo, generar un paradigma positivista de que la inserción de personas con discapacidad es una meta posible y que, se puede tornar en un tema de productividad y sustentabilidad en lugar de un tema meramente asistencialista.

CAPÍTULO I

PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA Y OBJETIVOS

Problema

¿Existen factores clave de éxitos para que las empresas puedan contratar personas con discapacidad?

Objetivo General

Determinar, a través de la metodología de estudios de casos, los factores claves que han permitido la inserción exitosa de personas con discapacidad en empresas que se toman como referentes en el tema en El Salvador

Objetivos Específicos

1. Examinar las prácticas para la inserción de personas con discapacidad en Unilever, industrias La Constancia y Productos Alimenticios Diana.
2. Determinar las coincidencias en las prácticas de inserción de personal con discapacidad de las tres empresas anteriormente mencionadas.
3. Elaborar una propuesta de valor para la inserción de personal con discapacidad, sobre la base tanto de las prácticas comunes, como de aquellas que sean de alto impacto en alguna de las empresas

CAPÍTULO II:

MARCO CONCEPTUAL

El Concepto de Discapacidad

Antes de entrar en materia, es importante reconocer que la discapacidad forma parte de la condición humana: casi todas las personas sufrirán algún tipo de discapacidad transitoria o permanente en algún momento de su vida, y las que lleguen a la senilidad experimentarán dificultades crecientes de funcionamiento fisiológico. La discapacidad es compleja, y las intervenciones para superar las desventajas asociadas a ella son múltiples, algunas sistémicas, pero todas varían según el contexto.

La Clasificación Internacional del Funcionamiento, de la Discapacidad y de la Salud (CIF), define la discapacidad como “un término genérico que engloba deficiencias, limitaciones de actividad y restricciones para la participación”. La discapacidad denota los aspectos negativos de la interacción entre personas con un problema de salud (como parálisis cerebral, síndrome de Down o depresión) y factores personales y ambientales (como actitudes negativas, transporte y edificios públicos inaccesibles, y falta de apoyo social).¹

En su Repertorio de recomendaciones prácticas sobre la gestión de las discapacidades en el lugar de trabajo, la OIT define a la persona con discapacidad como “un individuo cuyas posibilidades de obtener empleo, reintegrarse al empleo y conservar un empleo adecuado, así como de progresar en el mismo, resulten considerablemente reducidas como consecuencia de una disminución física, sensorial, intelectual o mental debidamente reconocida”.

Como conceptualización integral en materia de derechos humanos para las personas con discapacidad, la Convención de las Naciones Unidas sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad reconoce que la discapacidad es un “concepto que evoluciona”, y señala que las “personas con discapacidad incluyen a aquellas que tengan deficiencias físicas, mentales, intelectuales o sensoriales a largo plazo que, al interactuar con diversas barreras, puedan impedir su participación plena y efectiva en la sociedad, en igualdad de condiciones con las demás”.

1/ Organización Mundial de la Salud (OMS). Informe Mundial sobre la situación de las personas con discapacidad. 2012

Uso correcto del lenguaje en discapacidad

Debido a la cantidad de paradigmas y hasta estigmas hacia las personas con discapacidad, el uso correcto del concepto es importante, pues rompe con el círculo vicioso de la discriminación y empieza a dar pasos firmes hacia un círculo virtuoso de inclusión.

A continuación se presentan, en la primera columna, términos que se utilizan de forma cotidiana para referirse a Personas con Discapacidad y, en la segunda columna, se colocan los conceptos correctos a utilizar en las informaciones relacionadas con las personas con discapacidad.

Tabla 1: Términos incorrectos usualmente utilizados para referirse a personas con discapacidad y su uso correcto²

| Términos incorrectos | Uso correcto |
|--|------------------------------------|
| <ul style="list-style-type: none">• Discapacitado• Deficiente• Minusválido• Enfermito• Incapacitado• Personas diferentes• Capacidades especiales | Persona con Discapacidad (PcD) |
| <ul style="list-style-type: none">• Lisiado• Inválido• Paralítico• Mutilado• Cojo• Cuto• Tullido | Persona con discapacidad física |
| <ul style="list-style-type: none">• Mongolito• Mongol• Retrasado• Retardado | Persona con discapacidad mental |
| <ul style="list-style-type: none">• Defecto de nacimiento• Hijo del sol | Persona con discapacidad congénita |
| <ul style="list-style-type: none">• Ciego• Cieguito• Invidente• Choco• No vidente• Corto de vista | Persona con discapacidad visual |

^{2/} Servicio de Integración Laboral para personas con Discapacidad SIL: Guía de Buenas Prácticas para la contratación de Personas con Discapacidad. 2010.

Grados y tipos de Discapacidad

Grados de Discapacidad

Se entiende por grado de discapacidad al nivel de dificultad que la persona tiene para desempeñarse en el día a día en relación a su entorno. Según la OMS, existen tres tipos de grados de discapacidad: Leve, Moderada y Severa.

- **Discapacidad leve:** Son personas que presentan alguna dificultad para llevar a cabo actividades de la vida diaria. Sin embargo, la persona es independiente y no requiere apoyo de terceros y puede superar barreras del entorno.
- **Discapacidad moderada:** Son personas que presentan una disminución o imposibilidad importante de su capacidad para realizar la mayoría de las actividades de la vida diaria. A veces requiere apoyo en labores básicas de autocuidado y supera con dificultad sólo algunas barreras del entorno.
- **Discapacidad severa:** Son personas que ven gravemente dificultada o imposibilitada la realización de sus actividades cotidianas, requiriendo del apoyo o cuidados de una tercera persona. No logran superar las barreras del entorno.

Tipos de Discapacidad

- **Discapacidad física:** Es la disminución o ausencia de las funciones motoras o físicas (ausencia de una mano, pierna, pie, entre otros), lo que altera su desenvolvimiento normal. Afecta a las funciones neuromusculoesqueléticas y estructuras relacionadas con el movimiento.
- **Discapacidad intelectual:** Se caracteriza por un funcionamiento intelectual inferior a la media, ausencia de funciones mentales junto a limitaciones en áreas de habilidades como la comunicación, habilidades sociales, autodirección, salud y seguridad, entre otros.
- **Discapacidad visual:** Hace referencia tanto a la ceguera como a otras afecciones de la vista. La visión tiene como función la percepción de la forma y figura de los objetos, el color y la luminosidad. Existen diferentes

grados y formas en la pérdida de la vista como ceguera, baja visión, limitado visual, agudeza visual, impedimento visual, percepción visual.

- **Discapacidad psiquiátrica o mental:** Se considera así a una persona que presenta trastornos en el comportamiento adaptativo, previsiblemente permanentes. Afecta a estructuras del sistema nervioso.
- **Discapacidad auditiva:** Afecta a las funciones sensoriales como el oído y estructuras relacionadas. Puede ser un rasgo hereditario, a consecuencia de un traumatismo, una enfermedad, una larga exposición al ruido o por la ingesta de medicamentos. Es un déficit total o parcial en la percepción auditiva.
- **Discapacidad sistémica:** Se refiere a aquellas personas que debido a alguna deficiencia en su aparato físico, están imposibilitadas de desarrollar sus actividades con total normalidad. Puede afectar las funciones del sistema cardiovascular, hematológico, inmunológico y respiratorio, digestivo, metabólico, endocrino, entre otros.
- **Multidéficit o combinada:** Se trata de personas que pueden presentar simultáneamente patologías motoras, intelectuales, disminución visual, auditiva, uno o más síndromes cromosómicos, afecciones cardíacas, respiratorias, renales, cuadros convulsivos, signos de desconexión o trastorno generalizado de desarrollo.

Para efectos de la Ley salvadoreña, el Instituto Salvadoreño de Rehabilitación Integral (ISRI), una persona con discapacidad debe tener un 20% de disminución parcial de su capacidad de trabajo y se consideran todas las clasificaciones de discapacidad, excepto las psiquiátrica o mental para términos de certificación. Dicha certificación se realiza a través de dos médicos del trabajo que realizan diferentes evaluaciones para determinar el grado de discapacidad y, en base a ello, certificar a la persona como “Persona con Discapacidad”.

Se puede resumir entonces que, el uso correcto del término para referirse a las Personas con Discapacidad es una condición importante para reafirmar, tanto su dignidad humana como sus derechos, romper paradigmas y estigmas que se han llevado por años; es por ello, de que después de varias evoluciones del término, se ha adoptado la denominación de “Persona con Discapacidad”, haciendo énfasis que la discapacidad está relacionada con el entorno en que se desenvuelve la persona.

Esto genera un nuevo paradigma: Entre más inclusivo es el entorno, es decir, adaptado para facilitar condiciones de movilidad y desenvolvimiento, menor es el grado de discapacidad real de la persona.

Por otra parte, es importante también conocer que existen diferentes tipos de discapacidad, así como los grados de la misma; ya que se suele “medir con la misma vara” a todas las personas con discapacidad, considerando que todas son graves y que esto reduce su aptitud para el trabajo.

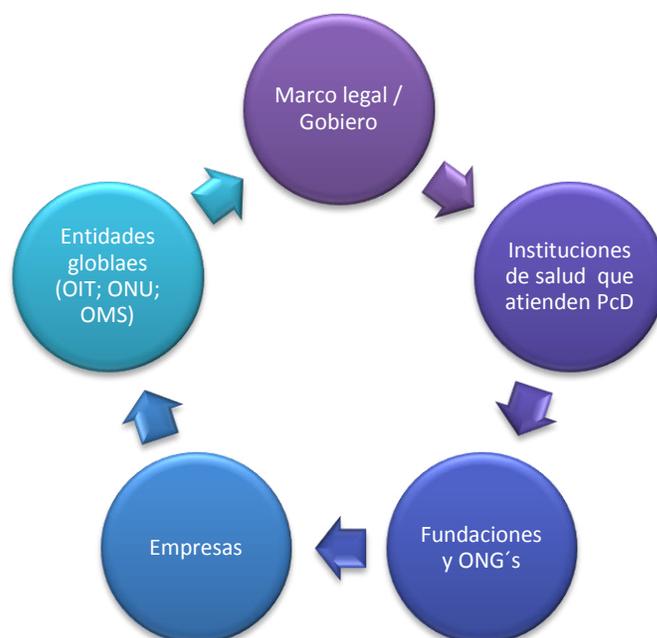
Es clave que las empresas conozcan ambos componentes, para determinar su estrategia, sus condiciones, las áreas y puestos, en los cuales contratarán personas con discapacidad.

Actores en el apoyo a las personas con discapacidad en El Salvador

Existen muchos actores que deben intervenir para contar con condiciones de inclusión y oportunidades para las Personas con Discapacidad. La coordinación, apoyo e interrelación de dichos actores, conllevaría a una estrategia integral con la que no se cuenta hasta la fecha.

A continuación se muestran dichos actores y el rol general que cada uno juega, con la finalidad de conocer las oportunidades que se encuentran en cada uno de ellos.

Esquema 1: Actores en el apoyo a las Personas con Discapacidad



A continuación se desarrollan los principales componentes de cada actor, conviene mencionar que no se desarrollan a su totalidad, sino que, debido a que el enfoque del ensayo es relativo a la inserción, se han determinado únicamente aquellos que están relacionados con derechos generales, oportunidades de empleo, salud y educación.

Marco legal aplicable al tema de discapacidad en El Salvador

1. Constitución de la República de El Salvador

Es la norma fundamental de El Salvador, data de 1983 y en ella se hace referencia a todos derechos de las personas que lo habitan, así como el rol del estado para salvaguardar dichos derechos.

Circunscribiéndolo al tema de Personas con discapacidad, los artículos relacionados están detallados en el Anexo 1A, y se resumen, para efectos del presente estudio, a continuación:

Artículos 3 y 9: Tratan sobre de los derechos generales de las personas.

Artículo 37: Es de mucha importancia, pues sirve para reconocer el derecho al empleo de las personas con discapacidad. Aunque a la fecha no hay muchos avances en la materia y los instrumentos utilizados para hacer valer dichos derechos no son robustos, se debe conocer que existe una declaración abierta al tema de empleo de personas con discapacidad, desde nuestra Constitución.

Artículos 35, 53 y 56: Se refieren al acceso de educación y cultura.

En términos de educación, existen dos grandes barreras, según el Centro de Estudios sobre Educación Superior de la Universidad de El Salvador, quienes en el 2007 publicaron el informe final de integración de las personas con discapacidad a la educación superior en El Salvador, dichas barreras son: 1) Arquitectónica, ya que la mayoría de las instituciones de educación carecen de suficientes áreas de accesibilidad como rampas, parqueos, baños, documentos Braille, etc. 2) Actitudinales: El irrespeto a las condiciones existentes, como el parqueo, destrucción de baños o la discriminación estudiantil.

Es hasta Junio del presente año que se lanza en la Política de Educación Inclusiva para Estudiantes con Discapacidad, una iniciativa de la Universidad de El Salvador en coordinación con la Secretaría de Inclusión Social (SIS). Dicha política tiene

como objetivo estratégico: *“La erradicación en el ámbito académico y laboral de cualquier barrera de tipo físico, material, ideológica o actitudinal que restrinja, discrimine o excluya a personas con discapacidad u otra condición de vulnerabilidad, de forma que se les garantice el acceso, permanencia y egreso de la educación superior pública en su calidad de estudiantes y se respeten sus derechos laborales en caso que sean trabajadores de dicha institución”*³

Según dichas instituciones, se busca que esta política se convierta en un ejemplo a seguir para las demás universidades. Según la fuente citada, esta política se traducirá en acciones concretas tanto a nivel educativo como laboral, entre las cuales se encuentran el acceso, permanencia y egreso de las personas con discapacidad en la educación superior pública; adaptación, revisión y pertinencia del marco normativo institucional; aplicación del diseño universal a la gestión curricular, praxis docente y valores de convivencia de la comunidad estudiantil.

Art. 65 y 70: Contiene el tema de protección en salud, incluidas personas con discapacidad. Posteriormente se detalla en este estudio los temas de salud. Acá es importante resaltar que también existe una brecha en atención integral a Personas con Discapacidad.

2. Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad (La Convención) y su Protocolo Facultativo

La Asamblea Legislativa de las Naciones Unidas adoptó la Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad (La Convención) y su Protocolo Facultativo el 13 de diciembre del 2006. El propósito de la Convención es promover, proteger y asegurar el ejercicio pleno y en condiciones de igualdad de todos los derechos humanos y libertades fundamentales a todas las personas con discapacidad, y promover el respeto de su dignidad inherente.

Artículo 27 - Trabajo y empleo: En este artículo se habla sobre el derecho al trabajo, mantenimiento del empleo, promover el autoempleo, la eliminación de las prácticas discriminatorias, derechos laborales, orientación vocacional, rehabilitación, adaptaciones en las instalaciones, entre otros.

En el anexo 1B se detalla la información del presente artículo.

3/ Dario La Página. El Salvador lanza política educativa inclusiva para discapacitados. <http://www.lapagina.com.sv/nacionales/83242/2013/06/19/> [Consultada 31/07/13]

En este apartado, se puede mencionar que El Salvador firmó este convenio en el 30 de marzo de 2007 y lo ratificó el 14 de Diciembre del mismo año, fecha desde la cual el país tendría que haber accionado los planes de salud, empleo, accesibilidad y participación suscritos. A la fecha, como se desarrollará más adelante, los avances son bajos, desde la falta de una estadística fiable, hasta los cumplimientos legales tanto por parte del Estado, como por parte de las empresas.

3. Código de Trabajo de El Salvador

Este Código data de 1972 y tiene por objeto armonizar relaciones entre patronos y trabajadores, fundamentado en principios que tiendan al mejoramiento de las condiciones de vida de los trabajadores.

Acá se regulan todas las relaciones patrono trabajador y se busca que estas sean armoniosas; así como la función de conciliación del Ministerio de Trabajo y Previsión Social en caso que así no lo sean; estableciendo en el Libro quinto, disposiciones finales, las sanciones administrativas y del procedimiento para imponerlas. En relación a este punto, en temas de infracciones a la contratación de discapacidad, se establece, como se mencionará posteriormente, lo siguiente: Art.

Art 627: Habla sobre las infracciones, a las que hará alusión la Ley de Equiparación de Oportunidades para las Personas con Discapacidad, la cual es de quinientos colones, es decir, cincuenta y siete dólares con catorce centavos.

Adicionalmente, en el título tercero, capítulo segundo, se habla sobre las consecuencias de los riesgos profesionales y las responsabilidades de los patronos en relación a dichos riesgos.

El artículo se detalla en el anexo 1C

4. Ley de equiparación de oportunidades para personas con discapacidad

Desde abril del 2000, se cuenta con esta ley que tiene por objetivo establecer el régimen de equiparación de oportunidades para las personas con discapacidades físicas, mentales, psicológicas y sensoriales, ya sean congénitas o adquiridas.

Los puntos sobre el tema de personas con discapacidad más relevantes para este estudio se encuentran en los siguientes artículos:

Artículo 2. Derechos de las personas con discapacidad.

Artículo 6. Educación, dotación y establecimiento de servicios de rehabilitación por parte del Estado.

Artículo 12. Diseño universal para construcciones nuevas.

Artículo 16. Transporte público.

Artículo 18. Igualdad de oportunidades de educación

Estos artículos, vienen a reforzar, desde una ley especial, a los contenidos en la Constitución de la República de El Salvador.

Artículo 24. Obligación de los patronos públicos y privados a contratar, como mínimo, por cada veinticinco trabajadores, una persona con discapacidad.

Artículo 25. Multas.

Estos son los artículos en los que se hace explícita la obligación de todo patrono (Artículo 24 y 25), tanto público como privado, para la contratación de personas con discapacidad, estipulando que el 4% de sus trabajadores activos en planilla, sean personas con discapacidad; a la vez establece la multa por incumplimiento, que es la citada en el código de trabajo, la cual asciende a \$57.14 por cada incumplimiento.

A pesar de que la ley es explícita al mencionar que, el pagar la multa no exime a la empresa de su responsabilidad de cumplir con el número determinado por ley de personas con discapacidad; una de las principales críticas de las asociaciones que trabajan en la inserción de personas con discapacidad, es que el monto de la multa es muy por debajo del salario mínimo y que por ende, resulta más fácil pagarla por parte de las empresas, que contratar personal con discapacidad. Adicionalmente, son pocas las inspecciones del Ministerio de Trabajo y Previsión Social que verifican y multan este requerimiento.

De enero a julio del presente año, del total de inspecciones en el país, el MTPS reporta, en su informe mensual, 10 violaciones a la Ley de Equiparación, lo que contrasta con las 661 violaciones totales en materia laboral. Por otra parte las multas de las 10 citadas que ascienden a \$3,644.52, que corresponden al 5% de las multas en total, en el periodo citado.

Situación que en años anteriores era aún menos alentadora, ya que compendio estadístico del MTPS para el periodo entre 2009 y 2012, en el promedio de sanciones al marco regulatorio, para términos de la Ley de Equiparación, fue de un 3% de sanciones, que económicamente representaron únicamente el 2.6% en cantidad económica sancionada.

Esto puede considerarse como una muestra de la falta de enfoque hacia el tema de discapacidad por parte del MTPS.

En este punto, se hará referencia nuevamente a los informes del MTPS, tomando como referente la colocación de Personas con Discapacidad en ferias de trabajo.

Para el periodo de Enero a Julio del presente, únicamente se recibieron en ferias de empleo 63 aplicaciones, de las cuales se colocaron 54 personas, un 1% de las aplicaciones totales y un 2% de las colocaciones totales.

Nuevamente, una situación de baja atención al tema en relación a la magnitud de los otros conflictos laborales.

Artículo 26. Programas de contratación.

Artículo 28. Programas de formación profesional.

Artículo 29. Rol asesor del Ministerio de Trabajo y las Instituciones especializadas de rehabilitación.

El detalle de los artículos anteriores está en el anexo 1D.

5. Ley del Instituto Salvadoreño de Rehabilitación Integral (ISRI)

En este punto existen dos marcos legales, el Código de Salud y la Ley de Creación del ISRI.

Por parte del Código de Salud se tiene la finalidad y funciones de dicha Institución para la atención en salud de personas con discapacidad; a continuación la sección del código correspondiente al tema:

Sección cuarenta y ocho, rehabilitación en salud:

Artículos 206, 207, 209 y 209. Temas de rehabilitación, establecimientos de centros de servicio a través del ISRI, autonomía del ISRI y finalidades

El 24 de marzo de 1981, por medio de un decreto de Ley, se crea el Instituto Salvadoreño de Rehabilitación de Inválidos, como una Institución Autónoma de derecho público, es hasta en 2012 que cambia su nombre a Instituto Salvadoreño de Rehabilitación Integral. Sus finalidades son:

- a) La rehabilitación del inválido;

b) El estudio físico, psicológico, vocacional y social del inválido;

c) El fomento del interés en la rehabilitación de inválidos.

Con esto se constituye en la institución encargada a nivel nacional de la rehabilitación, así mismo establece su estructura y forma de operar.

Se detallan los artículos en el anexo 1E.

6. Ley del Instituto Salvadoreño del Seguro Social

La Ley del Seguro Social, está vigente desde el 28 de septiembre de 1949 y publicada en el Diario Oficial del 30 del mismo mes y año, concreta en la medida suficiente los principios que es necesaria establecer para garantizar un buen régimen de Seguro Social dentro del marco constitucional.

Los artículos de ley más relevantes relacionados a discapacidad, aunque para la época se utilizaba el término de invalidez, son:

Artículos 34. Disminución de la capacidad, pago de subsidio y pensión.

Artículos 61, 62, 63 y 64. Concepto de invalidez, derecho a subsidio, prestaciones por razón de invalidez, temporalidad de la invalidez, rehabilitación, establecimientos de centros de servicio a través del ISRI, autonomía del ISRI y finalidades.

Se detallan los artículos en el anexo 1F.

7. Ley del Consejo Nacional de Atención Integral a la Persona con Discapacidad (CONAIPD)

El Consejo Nacional de Atención Integral a la Persona con Discapacidad, CONAIPD, nace el 23 de Marzo de 2012 por decreto legislativo como el ente Rector de la Política Nacional de Atención Integral a la Persona con Discapacidad y el coordinador de las acciones a favor de esta población.

La labor del CONAIPD es de asesorar, promover, educar, divulgar y velar por la aplicación de los derechos de las personas con discapacidad con enfoque inclusivo de derechos humanos.

Artículo 4. Trata sobre las atribuciones del CONAIPD y se puede ver a detalle en el Anexo 1G.

Entre los servicios del CONAIPD se encuentran:

- a. La divulgación en las universidades sobre los derechos de personas con discapacidad y educación inclusiva en el nivel de educación superior.
- b. Apoyo de estudiantes en servicio social, para la ejecución de acciones organizadas por el CONAIPD donde las universidades han facilitado sus instalaciones.
- c. Para la empresa privada, la realización de inspecciones para verificar las condiciones de accesibilidad.
- d. Realización de jornadas de divulgación en derechos de personas con discapacidad
- e. Gestión de oportunidades laborales para personas con discapacidad y otras asesorías.

En este apartado se ha buscado resumir el marco legal, que es el soporte por parte del Estado para la protección, inclusión y beneficio de las personas con discapacidad. Es importante conocer este soporte, en conjunto con las falencias que pueden llegar a ser oportunidades para crecer en materia de solidez legal en el aparato estatal.

Instituciones de Salud que atienden PcD

1. Instituto Salvadoreño de Rehabilitación Integral (ISRI)

Como se mencionó anteriormente, el ISRI es la institución responsable por la rehabilitación de las personas con discapacidad.

Cuenta con 9 centros, que se detallan a continuación:

Los centros del ISRI son:

1. Centro de Atención a Ancianos “Sara Zaldívar” (CAA)
2. Centro de Rehabilitación de Ciegos “Eugenia de Dueñas” (CRC)
3. Centro del Aparato Locomotor (CAL)
4. Centro de Audición y Lenguaje (CALE)
5. Centro de Rehabilitación Integral de Occidente (CRIO), en Santa Ana
6. Centro de Rehabilitación Integral de Oriente (CRIOR), en San Miguel
7. Centro de Rehabilitación Profesional (CRP)
8. Centro de Rehabilitación Integral para la Niñez y la Adolescencia (CRINA)
9. Unidad de Consulta Externa (UCE)

Dichos centros cuentan con una diversidad de profesionales que prestan diferentes servicios. Se destacan los servicios médicos y de rehabilitación, los cuales son acompañados de servicios de enfermería, psicología y trabajo social.

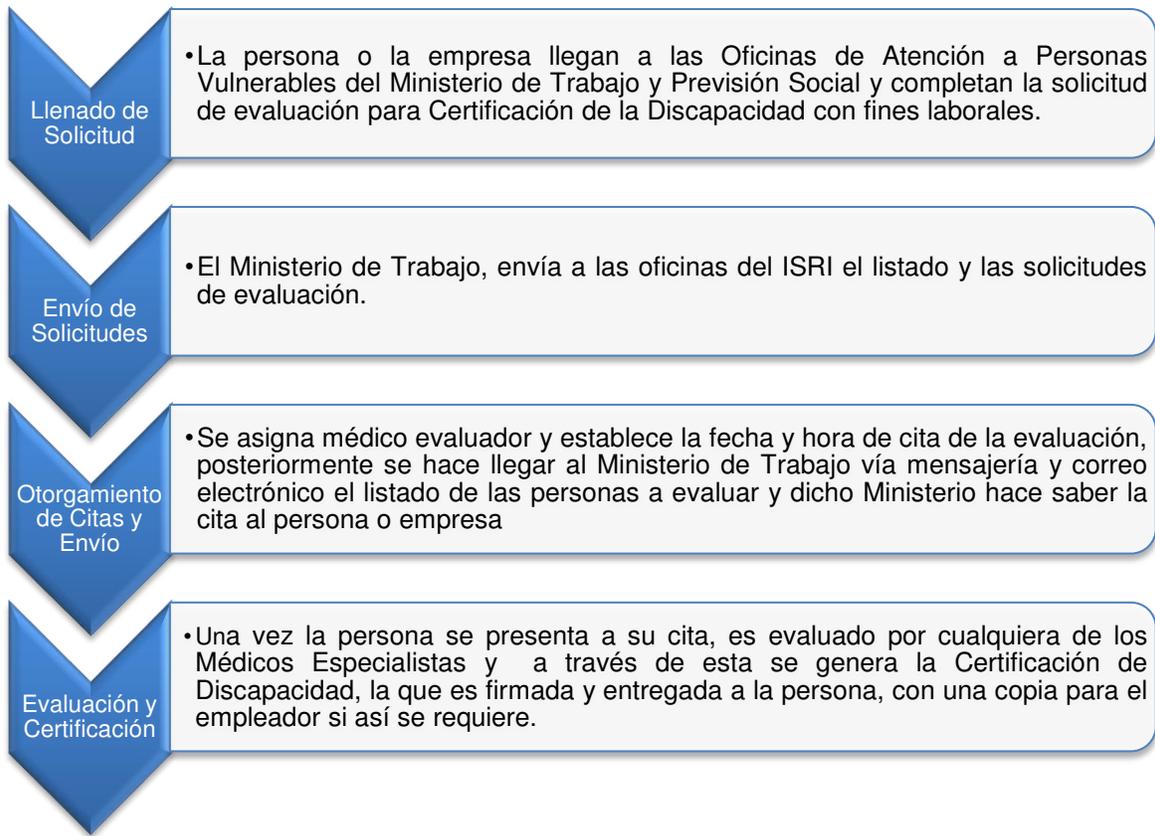
Por otra parte, por decreto dentro del Código de Salud, el ISRI es el ente encargado de Proceso de Certificación de personas con discapacidad, proceso de vital importancia, pues permite a las personas contar con una constancia de su condición de discapacidad, la cual facilitaría accesos a salud y educación gratuita.

Es un requisito para las empresas que las personas con discapacidad que declaran se encuentre certificadas por el ISRI, por lo que puede contribuir a la empleabilidad de los mismos.

La unidad Calificadora de Discapacidad tiene como función principal la certificación de Personas con Discapacidad, la cual indica que la persona evaluada cumple con el requisito para ser considerada como Persona con Discapacidad para fines laborales, basándose en el dictamen técnico de su menoscabo funcional.

A continuación se esquematiza el proceso que deben seguir las personas con discapacidad para certificarse.

Esquema 2: Proceso de certificación para personas con discapacidad



Los requisitos que deben cumplir las personas para optar a dicho servicio son:

- Ser mayor de 18 años
- Poseer una discapacidad permanente (visual, auditiva, física, Intelectual).

Consideraciones especiales a tomar en cuenta:

- Las personas que ya han sido evaluadas por otras Instituciones como ISSS, Fondo de Lisiados y Discapacitados a Consecuencia del Conflicto Armado, CERPROFA, Superintendencia de Pensiones, etc. Pueden utilizar dicha evaluación para tal fin.
- Es importante que se haga hincapié al empleado que traiga todos los atestados como, proceso clínico seguido en el Hospital o Centro de Rehabilitación, estudios que se le han realizado por su discapacidad y así agilizar el proceso

- Bajo ningún motivo se debe utilizar por parte de la Institución esta certificación como requisito pre-empleo. (artículo 27, acápite 1, literal a de la Convención de los Derechos Humanos de las Personas Con Discapacidad).
- Datos generales del empleado necesarios para la apertura del expediente. Deben de ser enviados a esta Unidad ya sea vía correo electrónico o en físico.

Limitantes del proceso

Una de las principales limitantes del proceso es la cantidad de médicos del trabajo que realizan dichas evaluaciones, ya que son únicamente 2 médicos en el ISRI para dicha labor.

Conscientes de esta limitante, el CONAIPD desarrolló en 2012 una serie de jornadas para revisar los procesos que se utilizan otras instituciones para calificar invalidez y/o discapacidad.

En dichas jornada participaron las instituciones involucradas en el tema, tales como: la Superintendencia del Sistema Financiero (SSF), a través de la Unidad de Pensiones; el Fondo de Protección de Lisiados y Discapacitados a Consecuencia del Conflicto Armado (FOPROLYD); el Instituto Salvadoreño de Rehabilitación Integral (ISRI); el Instituto de Previsión Social de la Fuerza Armada (IPSFA), el Instituto Salvadoreño del Seguro Social (ISSS); el Ministerio de Salud (MINSAL) y la Comisión de Salud del CONAIPD.

Uno de los objetivos principales de dicha actividad fue verificar el cumplimiento del marco legal existente tanto nacional como internacional en materia de discapacidad; a la vez se logró conocer, adicional al proceso, los mecanismos y el modelo utilizado por estas instancias para la evaluación de invalidez y discapacidad, a fin de analizar y proponer la unificación de criterios de evaluación, acorde a la nueva clasificación de funcionamiento y discapacidad de la Organización Mundial para la Salud (OMS).

2. Fundación Teletón Pro-Rehabilitación FUNTER

Nace en enero de 1987 la Fundación Teletón Pro-Rehabilitación (FUNTER), según Decreto Ejecutivo No. 7 del 15 de enero de 1987. Con objetivo concretizar un instituto privado, sin fines de lucro, caracterizado por una atención calificada hacia

la población con discapacidad y que tiene como objetivo mayor convertir la rehabilitación en un tema nacional.

Cuenta con los siguientes centros de atención:

1. Merliot.
2. Sonsonate.
3. San Vicente.

El modelo de rehabilitación integral que incluye 4 factores:

- 1. Valoración:** Incluye evaluaciones físicas, clínicas, psicológica y sociales
- 2. Tratamiento:** Incluye terapia física, ocupacional y de lenguaje
- 3. Apoyo:** Incluye el laboratorio de marcha y movimiento, programa PONI (Protejamos el Oído de Nuestros Niños), laboratorio de prótesis y órtesis.
- 4. Inserción social:** Programa Compensatorio de Asistencia Educativa, escuela de padres, Club de Amigos TELETÓN, talleres de arte, ludotecas, Centros de Informática ACCEDER y Sin Barreras, rehabilitación profesional.

Conviene mencionar en este apartado que el ISRI atiende 1,416,180 según su informe de labores de junio de 2011 a mayo de 2012, 5 veces más que FUNTER.

Existen otras instituciones como el Instituto Salvadoreño del Seguro Social, el Sistema Nacional de Salud (Hospitales nacionales y Unidades de Salud); las cuales no se detallan, debido a que su labor no es específica para personas con discapacidad.

Organizaciones de apoyo a personas con discapacidad

Existen diversas Organizaciones de apoyo a personas con discapacidad, en este documento no se mencionan todas y se toma como referencia el informe a presentarse a la ONU: Informe alternativo El Salvador 2008 – 2013 por Organizaciones de y para Personas con Discapacidad y Procuraduría para la Defensa de los Derechos Humanos (PDDH). “A cinco años de entrada en vigor de la Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad”.

De dicho informe se desprenden algunas organizaciones que se pueden encontrar en el anexo 2.

Existen algunas otras, que se encargan de la inserción laboral, las cuales se listan a continuación:

La Red Iberoamericana de Entidades de Personas con Discapacidad Física

La Red surge como resultado de un proceso de colaboración entre una organización española, COCEMFE, y organizaciones similares de distintos países de Iberoamérica.

La Red es, en su origen, un proyecto integral de desarrollo promovido por las propias organizaciones de personas con discapacidad; es una entidad que pretende ser un punto de encuentro para entidades de personas con discapacidad de los países de América Latina y a través del cual pudieran fortalecerse como organizaciones y fortalecer, además, sus espacios nacionales de representatividad para lograr la defensa de sus intereses ante los gobiernos de sus países.

Actualmente la Red agrupa a 25 asociaciones de 13 países de América Latina y El Caribe, que trabajan en el ámbito de la discapacidad física para la defensa y representación conjunta de los intereses comunes de este colectivo.

De La Red se desprende el Servicio de Integración Laboral para personas con discapacidad (SIL).

El SIL es un servicio de calidad, de carácter gratuito y exclusivo para personas con discapacidad que tiene como misión favorecer su incorporación al mercado laboral mediante el acompañamiento en la búsqueda activa de empleo

Sus principales objetivos son:

- Mejorar las condiciones de empleo de las personas con discapacidad
- Realizar procesos individuales de orientación socio laboral
- Mejorar el sistema de información y apoyar a las empresas en la incorporación laboral de trabajadoras y trabajadores con discapacidad
- Conocer los principales rasgos de la realidad socio laboral de la población con discapacidad
- Orientar e informar a la población con discapacidad sobre los aspectos que les conviene como colectivo, así como sobre sus posibilidades de capacitación e integración en el mercado de trabajo.

Fundación Sin Límites

Nace en el 2010 con la misión de potenciar las habilidades de las personas con discapacidad a través de la orientación, capacitación e inserción laboral, contribuyendo a su desarrollo integral. Busca potenciar las habilidades de las personas con discapacidad a través de la orientación, capacitación e inserción laboral contribuyendo a su desarrollo integral.

Cuenta con programas de sensibilización como: Surf sin límites, Running4help, ferias de empleos, charlas educativas y acompañamiento a empresas para elaborar estrategias de inserción laboral.

Proyecto AGORA

El Proyecto ÁGORA (Aulas de Gestión Ocupacional para América Latina) tiene como financiadores principales a la Agencia Española de Cooperación Internacional para el Desarrollo (AECID), y a la Fundación ONCE para América Latina (FOAL). Es de carácter regional; actualmente se desarrolla en Paraguay, Chile, Uruguay, Argentina, Ecuador, Perú, Nicaragua, Colombia, Ecuador, República Dominicana, México, Guatemala, El Salvador.

Su principal campo de actuación es la educación de niños/as con discapacidad visual en América Latina, evolucionando significativamente a lo largo de estas últimas décadas. Los Ministerios de Educación están esforzándose para implantar políticas que favorezcan la inclusión de estos estudiantes en el sistema de educación regular.

AGORA trabaja también en coordinación con los servicios de rehabilitación de cada país para que la formación impartida en el programa haga del proceso una rehabilitación integral que permita minimizar las dificultades económicas, psicológicas y sociales que se le presentan a la persona con discapacidad a la hora de vincularse a una vida adulta y a las exigencias que ésta requiere.

Por último, como área transversal para el colectivo de la deficiencia visual, FOAL potencia los servicios de rehabilitación integral así como el acceso a las Tecnologías de Acceso a la Información y la comunicación a través de equipamiento y dispositivos tiflotécnicos, que son aquellas técnicas y procedimientos para la adaptación de condiciones, equipos, etc. para que puedan ser utilizados por personas con discapacidad visual.

Otros ámbitos de actuación de AGORA

- Rehabilitación integral
- Autonomía personal
- Accesibilidad y diseño universal
- Tiflotecnología
- Desarrollo cultural y deportivo
- Fortalecimiento del movimiento asociativo

Dado la magnitud del tema de rehabilitación e inserción de personas con discapacidad, surgen iniciativas y organizaciones como las citadas anteriormente, para subsanar las falencias del sistema y poder contar con otros medios de apoyo. Por lo general, son estas organizaciones las que están impulsando las iniciativas de ley y los procesos de cambio social más importantes.

El rol de la Empresa Privada

Las empresas privadas son las aliadas principales para la inserción de personas con discapacidad; sin el tejido empresarial no existen los empleos para permitir una vida plena para las personas con discapacidad.

Más allá de lo requerido por la ley, de las exigencias en tema de Derechos Humanos en un mundo corporativo más exigente, debe existir el interés genuino de contar con estrategias inclusivas de atracción, desarrollo y retención de personas con discapacidad, hasta llegar al nivel de interiorizar el proceso como algo habitual al negocio.

Organismos internacionales: ONU, OIT, OMS

Los organismos internacionales son los regentes en materia de Derechos Humanos y Derechos de las Personas con Discapacidad, juegan un rol primordial, pues los Convenios Internacionales, en materia de derecho, tienen un nivel de importancia únicamente superado por la Constitución de la República. Adicionalmente, ejercen una función de vigilancia y denuncia de las violaciones a dichos derechos.

En el tema de Personas con Discapacidad y empleo, a nivel global, son tres las instituciones más importantes: La Organización de las Naciones Unidas (ONU), la Organización Internacional del Trabajo (OIT) y la Organización Mundial de la Salud (OMS).

La Organización de las Naciones Unidas (ONU)

Las Naciones Unidas son una organización internacional fundada en 1945 tras la Segunda Guerra Mundial por 51 países que se comprometieron a mantener la paz y la seguridad internacionales, fomentar entre las naciones relaciones de amistad y promover el progreso social, la mejora del nivel de vida y los derechos humanos.

Las Naciones Unidas tienen entre sus principales objetivos:

1. Mantener la paz y la seguridad internacionales;
2. Fomentar relaciones de amistad entre las naciones;
3. Ayudar a las naciones a trabajar unidas para mejorar la vida de los pobres, vencer el hambre, las enfermedades y el analfabetismo, y fomentar el respeto de los derechos y libertades de los demás;
4. Servir de centro que armonice los esfuerzos de las naciones por alcanzar estos objetivos comunes.

La Organización Internacional del Trabajo (OIT)

La OIT fue fundada en 1919, basada en una visión según la cual una paz duradera y universal sólo puede ser alcanzada cuando está fundamentada en el trato decente de los trabajadores. La OIT se convirtió en la primera agencia de las Naciones Unidas en 1946.

La misión de la OIT está agrupada en torno a cuatro objetivos estratégicos

1. Promover y cumplir las normas y los principios y derechos fundamentales en el trabajo;
2. Crear mayores oportunidades para que mujeres y hombres puedan tener empleos e ingresos dignos;
3. Mejorar la cobertura y la eficacia de una seguridad social para todos
4. Fortalecer el tripartismo y el diálogo social.

La Organización Mundial de la Salud (OMS).

La OMS es la autoridad directiva y coordinadora de la acción sanitaria en el sistema de las Naciones Unidas.

Es la responsable de desempeñar una función de liderazgo en los asuntos sanitarios mundiales, configurar la agenda de las investigaciones en salud, establecer normas, articular opciones de política basadas en la evidencia, prestar apoyo técnico a los países y vigilar las tendencias sanitarias mundiales

En el siglo XXI, la salud es una responsabilidad compartida, que exige el acceso equitativo a la atención sanitaria y la defensa colectiva frente a amenazas transnacionales.

La OMS responde a esos retos con una agenda de seis puntos, que abordan dos objetivos de salud, dos necesidades estratégicas y dos enfoques operacionales, dichos retos son:

1. Promover el desarrollo
2. Fomentar la seguridad sanitaria
3. Fortalecer los sistemas de salud
4. Aprovechar las investigaciones, la información y los datos probatorios
5. Potenciar las alianzas
6. Mejorar el desempeño

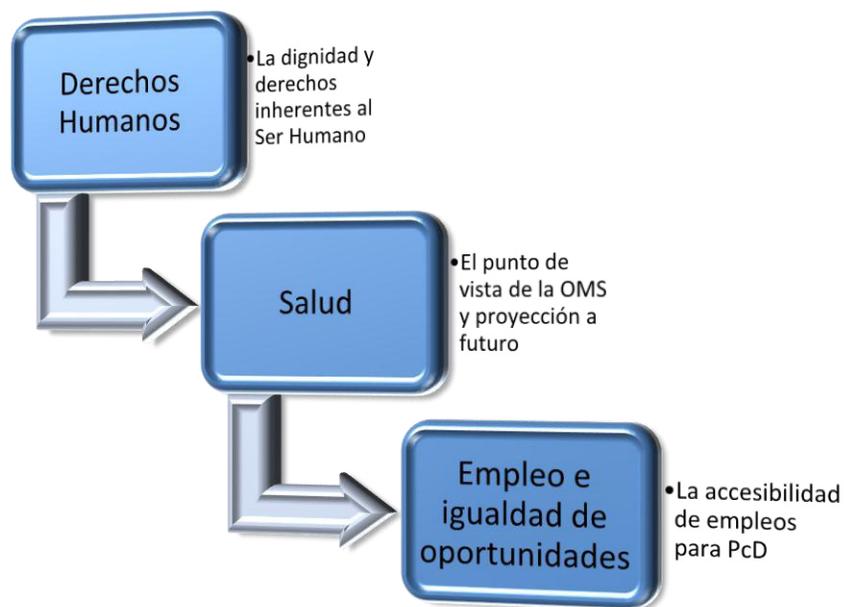
En el primer apartado del capítulo siguiente, en los enfoques de derechos Humanos y Salud, se detalla la función de cada uno de estos organismos, los cuales tiene objetivo bien definidos en cuanto hacer valer los derechos establecidos en los diferentes convenios.

CAPÍTULO III

LOS ENFOQUES DEL TEMA DE PERSONAS CON DISCAPACIDAD

Tomando en cuenta que el tema de la discapacidad tiene muchos enfoques, para efectos de este ensayo se ha creado un esquema deductivo para contextualizar en tres grandes ejes del tópico:

Esquema 3: Enfoques para el tema de personas con discapacidad



La Discapacidad desde el punto de los Derechos Humanos

A pesar de que la Declaración Universal de los Derechos Humanos existe desde tiempos posteriores a la segunda guerra mundial, los avances en la materia han sido intermitentes, lo cual no significa que se ha avanzado en dicho tema, pero sí se debe trabajar aún más en condiciones de igualdad, inclusión y respeto.

Por lo general, los Derechos Humanos pueden ser un tema extenso y denso; pero la idea básica es simple y poderosa a la vez: Tratar con dignidad a todas las

personas. El reto para los diferentes países se vuelve muy grande, debido a que esa simple frase envuelve muchos factores a trabajar y, sobre todo, una conciencia e interés claro en querer trabajar en ellos.

La Declaración Universal de los Derechos Humanos (DUDH) fue adoptada por la Asamblea General de la ONU en diciembre de 1948. Está dirigida a los estados y es un conjunto de 30 artículos que unen los derechos humanos mundialmente aceptados.

Durante mucho tiempo, las violaciones de los Derechos Humanos en las empresas han estado presentes, y en los casos más graves, se ha contado con la participación, por acción u omisión, de las entidades oficiales, haciendo que los medios establecidos para las víctimas a obtener reparación no surjan efecto.

Es importante considerar que también los Estados están bajo presiones en competencia cuando se trata de negocios, no sólo por la influencia de las empresas, sino también por tantas otras políticas y las legítimas demandas de crecimiento económico para echar a andar los proyectos de nación; incluyendo la necesidad de inversión, puestos de trabajo, así como el acceso a los mercados, la tecnología y las competencias laborales.

Actualmente, tanto para las empresas como para los Estados, el tema de los Derechos Humanos son objetos simultáneos de otras ramas del derecho internacional, como la ley de inversiones y el derecho mercantil.

La conducta empresarial se forma directamente por las leyes, las políticas y las fuentes de influencia que no sean directamente una ley o convenio de derechos humanos; por ejemplo, derecho corporativo, regulación de valores, formas de apoyo público, crédito a la exportación y los seguros de inversión, la presión de los inversores y una conciencia de acción social más amplia; todo esto orientado a tener dos puntas de lanza en el tema: 1. El marco regulatorio legal y 2. Los mecanismos de autorregulación dentro de la imagen corporativa.

Si se desea crear una ecuación de éxito en el marco de los Derechos Humanos en las empresas, se tiene que tener un balance entre las múltiples normativas y limitaciones; así como las oportunidades y beneficios.

La mayoría de los Estados hace tiempo adoptaron medidas específicas pertinentes a los negocios y los derechos humanos, incluidas las normas laborales, las disposiciones de seguridad y salud, y las políticas de no discriminación. Sin embargo, muchos países en Latinoamérica muestran incoherencias y vacíos legales, al momento de la aplicación de la ley o por falta de mecanismos de control que permitan auditar el cumplimiento de las mismas; lo

cual hace que en los grupos vulnerables y marginados, puede haber falta de protección jurídica en el primer lugar.

La causa más frecuente de incoherencia jurídica y política es que las unidades de los gobiernos que configuran directamente las prácticas de negocio en áreas como derecho corporativo y regulación de valores, la promoción y protección de inversiones, y la política comercial; por lo general funcionan de manera aislada, son informados por, y, a veces socavan la eficacia de las propias obligaciones de derechos humanos de sus gobiernos y agencias.

Por otra parte, la comunidad empresarial también ha trabajado en planes de respuesta a los negocios y los desafíos de Derechos Humanos. El número de iniciativas empresariales ha aumentado en los últimos años, y su base geográfica está en expansión. Las asociaciones empresariales, empresas de múltiples partes interesadas y los fondos de inversión responsable ahora buscan abordar los problemas de Derechos Humanos; para aumentar la calidad de las empresas como "Ciudadanos Corporativos".

Cada vez más las empresas multinacionales, y ahora por empresas nacionales en menor escala, están siguiendo prácticas sobre las necesidades no sólo de su situación jurídica, sino también la "licencia social", licencia para operar, imagen corporativa, temas que pueden ser lo más importante para el éxito de una empresa.

A pesar del esfuerzo, estos avances no han adquirido una escala suficiente para llegar a un punto de inflexión verdaderos mercados cambiantes, que generen un salto de calidad en las vidas de las personas con menor acceso a sus derechos.

Tanto las normas como las iniciativas empresariales incorporadas suelen ser autodefinidas, dejando vacíos, puesto que los mecanismos de rendición de cuentas para asegurar la observancia de las normas siguen siendo escasas, y desvinculado de los sistemas de control propios de supervisión central y las empresas.

Existe detrás de todo el tema, una acefalía, la falta de un ente que marque el paso en los avances tanto públicos y privados en materia de Derechos Humanos, donde las necesidades y expectativas de las partes interesadas puedan converger.

Por lo tanto, cuando al Representante Especial se le pidió que presentara recomendaciones al Consejo de Derechos Humanos en 2008 hizo una sola: que el Consejo aprueba la "Proteger, respetar y remediar"; marco que había sido propuesto, después de tres años de investigación y consultas amplias sobre todos los continentes.

El marco se basa en tres pilares:

- 1. Proteger:** esta reafirma el deber del Estado de proteger frente a los abusos de derechos humanos por parte de terceros, incluyendo empresas. Esto incluye la expectativa de que los estados promulguen y apliquen regulaciones, políticas y procesos de adjudicación que protegen los derechos humanos.
- 2. Respetar:** esto pone de relieve la responsabilidad de las empresas de respetar los 30 artículos de la Declaración Universal, los 2 convenios relacionados y las convenciones fundamentales de la Organización Internacional del Trabajo. Esto implica actuar con la debida diligencia para evitar infringir los derechos humanos y actuar para corregir dicha infracción.
- 3. Remediar:** se destaca el papel de los Estados y las empresas para facilitar el acceso a un recurso efectivo a las víctimas de violaciones de derechos humanos. Esto se refiere tanto a recursos judiciales y no judiciales.

Pacto Global

Desde la década de los 90's, con la expansión en el tamaño, la riqueza y la influencia de las empresas multinacionales y sus cadenas de suministro (incluso más grande que algunos Estados), ha habido un creciente interés en aclarar el papel de las empresas en materia de Derechos Humanos.

Pacto Global es definido por la Naciones Unidas (ONU) como: “Una iniciativa voluntaria, en la cual las empresas se comprometen a alinear sus estrategias y operaciones con diez principios universalmente aceptados en cuatro áreas temáticas: derechos humanos, estándares laborales, medio ambiente y anti-corrupción.”⁴

El rol de las empresas en la sociedad es vital para el comercio y la inversión, convirtiéndose en uno de los pilares esenciales para la paz y prosperidad. Pero en muchas áreas las empresas están ligadas a serios dilemas, como pueden ser la explotación, la corrupción, la inequidad y otras barreras que frenan la innovación y el espíritu empresarial.

Es por ello que la Responsabilidad Social Empresarial (RSE) está en boga, ya que las acciones empresariales responsables construyen confianza y capital social, al mismo tiempo que contribuyen al desarrollo y mercados sostenibles.

4/ Organización de las Naciones Unidas (ONU). Pacto Global. <http://www.un.org/es/globalcompact/>. [Consultada 10/08/13]

El Pacto Global es una iniciativa voluntaria que tiene diez principios, que están basados en Declaraciones y Convenciones Universales aplicadas en cuatro áreas: Derechos Humanos, Medio Ambiente, Estándares Laborales y Anticorrupción.

Derechos Humanos:

Principio 1: Las Empresas deben apoyar y respetar la protección de los Derechos Humanos fundamentales reconocidos universalmente, dentro de su ámbito de influencia.

Principio 2: Las Empresas deben asegurarse de que sus empresas no son cómplices de la vulneración de los derechos humanos.

Estándares Laborales:

Principio 3: Las empresas deben apoyar la Libertad de Asociación y el reconocimiento efectivo del derecho a la negociación colectiva.

Principio 4: Las Empresas deben apoyar la eliminación de toda forma de trabajo forzoso o realizado bajo coacción

Principio 5: Las Empresas deben apoyar la erradicación del trabajo infantil.

Principio 6: Las Empresas deben apoyar la abolición de las prácticas de discriminación en el empleo y ocupación.

Medio Ambiente:

Principio 7: Las Empresas deberán mantener un enfoque preventivo que favorezca el medio ambiente.

Principio 8: Las empresas deben fomentar las iniciativas que promuevan una mayor responsabilidad ambiental.

Principio 9: Las Empresas deben favorecer el desarrollo y la difusión de las tecnologías respetuosas con el medio ambiente

Anticorrupción:

Principio 10: Las Empresas deben trabajar en contra de la corrupción en todas sus formas, incluidas la extorsión y el soborno.

Esto conforma un avance y un marco global empresarial para que las diferentes corporaciones adopten como buenas prácticas los principios de pacto global.

Como último punto, pero no el menos importante en el temas de los Derechos Humanos, a continuación se desarrollará la fracción vinculada directamente a PcD, puesto que, adicional al reconocimiento de sus derechos inherentes como seres humanos, se estableció una convención para reafirmar los derechos que poseen por su condición de discapacidad.

La Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad y su Protocolo Facultativo

La Convención se mencionó anteriormente en el marco regulatorio. En este apartado se detalla más sobre la misma y sus orígenes. La Convención sobre los derechos de las personas con discapacidad y su Protocolo Facultativo fueron aprobados el 13 de diciembre de 2006 en la Sede de las Naciones Unidas en Nueva York. Nunca una convención de las Naciones Unidas había reunido un número tan elevado de signatarios en el día de su apertura a la firma. Se trata del primer instrumento amplio de derechos humanos del siglo XXI y la primera convención de derechos humanos que se abre a la firma de las organizaciones regionales de integración. Señala un “cambio paradigmático” de las actitudes y enfoques respecto de las personas con discapacidad.

La Convención se concibió como un instrumento de derechos humanos con una dimensión explícita de desarrollo social. En ella se adopta una amplia clasificación de las personas con discapacidad y se reafirma que todas las personas con todos los tipos de discapacidad deben poder gozar de todos los derechos humanos y libertades fundamentales. Se aclara y precisa cómo se aplican a las personas con discapacidad todas las categorías de derechos y se indican las esferas en las que es necesario introducir adaptaciones para que las personas con discapacidad puedan ejercer en forma efectiva sus derechos y las esferas en las que se han vulnerado esos derechos y en las que debe reforzarse la protección de los derechos

Los principios esenciales ahí destacados son:

1. El respeto de la dignidad inherente, la autonomía individual,
2. Incluida la libertad de tomar las propias decisiones, y la independencia de las personas;

3. La no discriminación;
4. La participación e inclusión plenas y efectivas en la sociedad;
5. El respeto por la diferencia y la aceptación de las personas con discapacidad como parte de la diversidad y la condición humana;
6. La igualdad de oportunidades;
7. La accesibilidad;
8. La igualdad entre el hombre y la mujer;
9. El respeto a la evolución de las facultades de los niños y las niñas con discapacidad y de su derecho a preservar su identidad.

Para el caso de este ensayo, en términos de acceso a empleo, los principios más aplicables son:

1. Igualdad de oportunidades

Supone garantizar la participación de todas las personas trabajadoras, hombres y mujeres, con o sin discapacidad y el mercado laboral en condiciones de equidad, combatiendo la segregación y eliminando las diferencias en el ámbito de la formación y empleo.

2. No discriminación

Implica evitar cualquier distinción, exclusión o restricción por motivos de discapacidad y género, que tenga el propósito o el efecto de obstaculizar o dejar sin efecto el reconocimiento, goce o ejercicio, en igualdad de condiciones, de todos los derechos humanos y libertades fundamentales en los ámbitos político, económico, social, cultural, civil o de otro tipo.

3. Participación e inclusión plena y efectiva en la sociedad

Referido al derecho en igualdad de condiciones de todas las persona con discapacidad a vivir en la comunidad con opciones igualdad y equidad a las de las demás personas y a que se garantice su plena inclusión y participación en la comunidad de forma efectiva y plena.

4. Accesibilidad

Implica el acceso de las personas con discapacidad, en igualdad de condiciones con las demás, al entorno físico, al transporte, la información y las comunicaciones, y a otros servicios e instalaciones abiertos al público o de uso público, tanto en zonas urbanas como rurales

En términos de Derechos Humanos podemos destacar entonces, que se ha evolucionado grandemente en la marco de proteger, respetar y remediar; que existe cada vez más conciencia de la importancia del tema en los Estados y en las empresas; que existe una legislación y declaratoria específica de Derechos Humanos para Personas con Discapacidad; pero, sobre todo, que hay mucho camino por recorrer.

La Discapacidad desde el punto de la Organización Mundial de la Salud

Según estadísticas de la Organización Mundial de la Salud (OMS) más de mil millones de personas viven en todo el mundo con alguna forma de discapacidad; es decir, un 15% de la población mundial, un porcentaje mayor a la última estimación previa de 1970, en la cual eran alrededor de 10%. De estas cifras se puede resaltar que casi 200 millones experimentan dificultades considerables en su funcionamiento.

Este tema tiende a aumentar su relevancia, en cuanto al incremento de la prevalencia de condiciones tanto ambientales como de salud que pueden generar alguna discapacidad, debido a que enfermedades crónicas tales como la diabetes, las enfermedades cardiovasculares, el cáncer y los trastornos de la salud mental van en aumento; sumándole a las estadísticas el envejecimiento de la población, ya que el riesgo de discapacidad es superior entre los adultos mayores.

Según la Encuesta Mundial de Salud, cerca de 785 millones de personas (15,6%) de 15 años y más viven con una discapacidad, mientras que el proyecto sobre la Carga Mundial de Morbilidad estima una cifra próxima a los 975 millones (19,4%). Esto implica que se aumentará el número de personas con discapacidad debido a enfermedades y accidentes en el futuro.

La Encuesta Mundial de Salud señala que, del total estimado de personas con discapacidad, 110 millones (2,2%) tienen dificultades muy significativas de funcionamiento, mientras que la Carga Mundial de Morbilidad cifra en 190 millones (3,8%) las personas con una “discapacidad grave” (el equivalente a la discapacidad asociada a afecciones tales como la cuadriplejía, depresión grave o ceguera).

Solo la Carga Mundial de Morbilidad mide las discapacidades infantiles (0-14 años), con una estimación de 95 millones de niños (5,1%), 13 millones de los cuales (0,7%) tienen “discapacidad grave”.

Según el informe mundial sobre la discapacidad de la Organización Mundial de la Salud, en el 2011, en todo el mundo, las personas con discapacidad tienen peores resultados sanitarios, menores niveles académicos, una menor participación económica y unas tasas de pobreza más altas que las personas sin discapacidad.

Esto debido principalmente a los obstáculos que entorpecen el acceso de las personas con discapacidad a servicios que muchos de nosotros consideramos obvios, en particular la salud, la educación, el empleo, el transporte, o la información. En poblaciones de escasos recursos, dichos factores recrudescen.

Mucho se ha discutido sobre el origen de la discapacidad y la forma de medición. Actualmente, como se mencionó en la sección anterior, hay un enfoque más fuerte a considerarse como un tema de Derechos Humanos, pero, en términos de salud, existe una línea paralela entre temas netamente médicos y temas sociales.

La (CIF) hace hincapié en la discapacidad y el ambiente que la rodea, pues dependiendo del nivel de accesibilidad, las barreras disminuyen y elevan la calidad de vida de la persona.

Algunos ejemplos de esta accesibilidad son:

- a. Una persona sorda que carece de un intérprete de lengua de señas.
- b. Una persona que utiliza una silla de ruedas sin rampas de acceso en las calles.
- c. Una persona ciega que cruza la calle sin un semáforo sonoro.

La salud también se ve afectada por los factores ambientales, como agua potable y saneamiento, nutrición, pobreza, condiciones laborales, clima o acceso a la atención médica. El tema de las desigualdades sociales agudiza por ende la discapacidad.

La Comisión sobre Determinantes Sociales de la Salud de la Organización Mundial de la Salud (OMS), la desigualdad es una de las principales causas de mala salud y, en consecuencia, de discapacidad.

La CIF hace hincapié en el rol de los factores ambientales en la creación de la discapacidad, y esa es la principal diferencia entre esta nueva clasificación y la anterior Clasificación Internacional de Deficiencias, Discapacidades y Minusvalías. En la CIF, los problemas del funcionamiento humano se agrupan en tres categorías vinculadas entre sí:

- 1. Deficiencias:** Son problemas en la función corporal o alteraciones en la estructura corporal; por ejemplo, parálisis o ceguera.
- 2. Limitaciones de la actividad:** Son dificultades para realizar actividades; por ejemplo, caminar o comer.
- 3. Restricciones de participación:** Son problemas para participar en cualquier ámbito de la vida; por ejemplo, ser objeto de discriminación a la hora de conseguir empleo o transporte.

La discapacidad se refiere a las dificultades que se presentan en cualquiera de las tres áreas de funcionamiento. La CIF también puede utilizarse para comprender y medir los aspectos positivos del funcionamiento, como las actividades y funciones corporales, la participación y la facilitación del entorno.

La CIF emplea un lenguaje neutro y no hace distinciones entre el tipo y la causa de la discapacidad; por ejemplo, entre salud “física” y “mental”.

La CIF desarrolló un esquema que evidencia la interrelación mencionada en el párrafo anterior, dicho esquema se muestra en el anexo 3.

Lamentablemente, en El Salvador no se cuenta con un sistema de información y, por ende, de una estadística fiable sobre la situación de salud de las personas con discapacidad.

Es hasta inicios de 2012, que se propuso un sistema estadístico integrado de personas con discapacidad por parte de la Secretaría de Inclusión Social y el Fondo de Población de las Naciones Unidas (UNFPA); dicha iniciativa está aún en construcción

En síntesis, hay una tendencia global por evolución de morbilidad, a que las personas con discapacidad aumenten, por ello es importante romper las barreras de empleo para dicha población, quitando de la mente que la discapacidad debe ser algo visible como una persona en silla de ruedas; para ello se deben sustituir paradigmas, para luego iniciar con programas específicos de trabajo en materia de acceso al trabajo.

Adicionalmente, el tema de discapacidad ha evolucionado y ha dejado de ser un tema meramente de salud a un tema más integral. Esto no elimina la realidad de que el acceso a los servicios salud es de vital importancia para las personas con discapacidad, esto incluye la rehabilitación, a la que muchos no tienen acceso.

Por otra parte, debido a problemas de salud provocadas por enfermedades sistémicas como la diabetes, hipertensión y otras, las discapacidades van en aumento; es por ello que la salud preventiva debe tomar un rol importante para evitar la tendencia creciente de casos de personas con discapacidad.

La Discapacidad desde el punto del Empleo y la Igualdad de Oportunidades

Nos encontramos en un contexto de crisis económica desde 2008, con un alto impacto en los niveles de empleo en general; a pesar de ello, los efectos en América Latina no han sido tan notorios como en otras partes del mundo.

Según el informe del Comisión Económica para Latino América y el Caribe (ECLAC por sus siglas en inglés) y la Organización Internacional del Trabajo (OIT) sobre la situación del empleo en América Latina y el Caribe, la tasa de desempleo para la región de Latinoamérica y el Caribe en general fue la más baja de las últimas décadas, con un 6.4%, con un mejoría de 0.3% en relación a 2011 y a pesar de un crecimiento modesto de apenas 3.0% en la economía de la región

Adicional a ello, aunque ligeramente, el empleo formal aumentó, la tasa de subempleo por horas descendió, y el salario medio aumentó de forma general; a pesar de ello los indicadores del mercado laboral empeoraron de nuevo en los países del Caribe, por ejemplo, lo que refleja el pobre crecimiento de sus economías.

Sin embargo, alrededor de 15 millones de personas siguen sin empleo en la región, manteniendo siempre las brechas en temas de género y Personas con Discapacidad (PcD).

El tema de fondo que preocupa a las entidades involucradas en el informe anteriormente citado es la sostenibilidad de los progresos recientes del mercado de trabajo, ya que la mayoría de los nuevos empleos en la región fueron creados como parte de un círculo vicioso en el que los nuevos puestos de trabajo y una mayor cuantía en términos de salarios reales (así como el mayor acceso al crédito) han aumentado el poder adquisitivo de las familias y así hizo subir la demanda interna.

La duda se cierne sobre el futuro crecimiento de la capacidad de producción en la región, teniendo en cuenta los enormes desafíos que se enfrenta en materia de innovación, calidad de la educación, la infraestructura y la productividad.

En el caso de Personas con Discapacidad, a pesar de que las estadísticas de empleabilidad están disponibles en muchos países, los resultados tienden a variar

por diversas circunstancias, una de ellas es la falta de una metodología estándar, inclusive el mismo término de “discapacidad” no se maneja de igual manera entre país y país, por tanto es importante definir el término global que adopten todos los países, con el fin de para poder realizar mediciones acordes y comparables entre sí.

Contexto salvadoreño del tema de personas con discapacidad en relación a la empleabilidad

En el caso de El Salvador, como se ha mencionado anteriormente, la estadística con la que se cuenta para temas de discapacidad, es la de la Dirección General de Estadísticas y Censos (DYGESTIC), entidad que en el 2007 realizó un censo de población y vivienda.

Uno de los objetivos del censo fue el de identificar a las personas dentro de los hogares, que presentaban limitaciones permanentes.

En general, la investigación del tema en los censos no capta en su totalidad las limitaciones o la discapacidad de la población, adicional a ello, no existía una metodología técnica, sino que se dejaba a las persona contestar según su criterio y su disposición de brindar la información, dejando de lado, incluso en las preguntas de la encuesta, las discapacidades no visibles y sistémicas; aun así es importante la inclusión del tema en la estadística, porque esta información se constituye en un marco de referencia para estudios posteriores, que tengan como objetivo ahondar en esta temática.

Las preguntas incluidas fueron elaboradas tratando de acercarse a la nueva visión que existe de la discapacidad, al respecto la Organización Mundial de la Salud (OMS) y la Oficina Panamericana de la Salud (OPS), proponen el estudio de esta temática investigando las limitaciones en la actividad y las restricciones en la participación de las personas, con esta intención, en el censo se preguntó, para cada miembro del hogar:

¿Tiene alguna limitación permanente para...?:

- Moverse o caminar,
- Usar brazos o manos,
- Ver, aun usando lentes,

- Oír, aun usando aparatos especiales,
- Hablar,
- Tiene algún retraso o deficiencia mental,
- Bañarse, vestirse, alimentarse por sí mismo,
- Otra limitación permanente.

Los valores absolutos reflejan una población masculina de 123,548 y femenina de 111,754, en resumen, el dato estadístico oficial de personas con discapacidad indica que el 52.5% son hombres y el complemento 47.5%, son mujeres.

Se considera entonces que el total de personas con discapacidad en El Salvador es de 235,302, lo que representa el 4.2% de la población.

Como consecuencia lógica, la prevalencia en los hombres resulta más elevada que en las mujeres, 4.6 versus 3.7%, respectivamente.

Adicionalmente, los datos ponen de manifiesto con claridad que la prevalencia de personas con discapacidad se relacionan estrechamente con la edad de las mismas, salvo el primer grupo (los menores de 5 años), que tiene un porcentaje algo mayor que grupos posteriores, se observa que a partir del segundo grupo (niños y niñas de 5-9 años), se tiene un crecimiento sistemático de los porcentajes a medida que aumenta la edad.

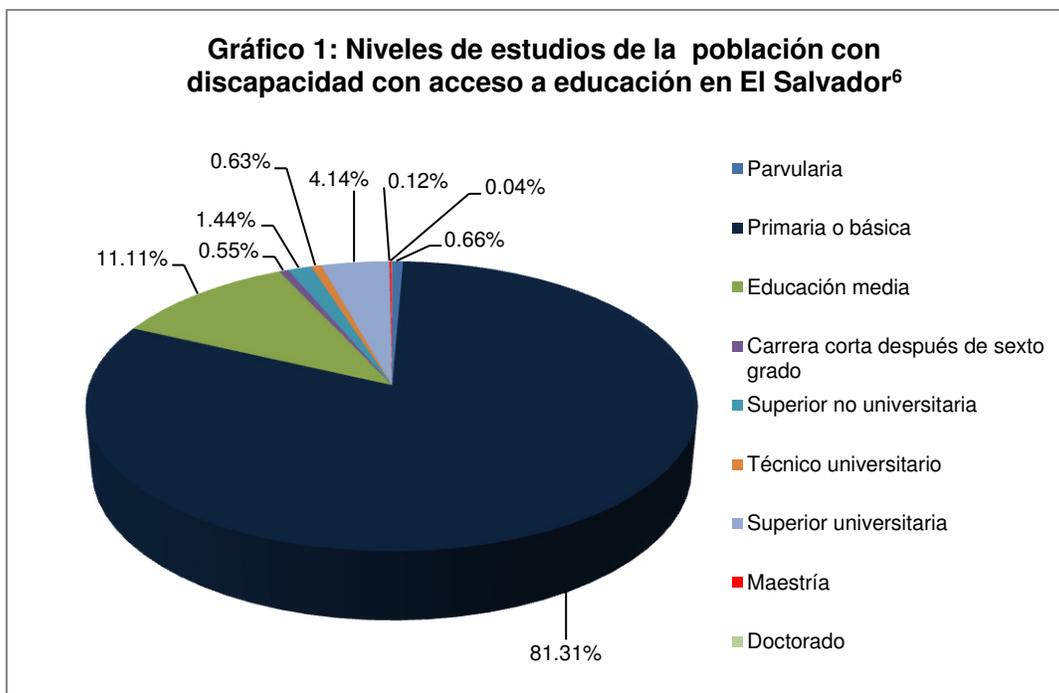
A continuación se presenta un cuadro donde se describe lo mencionado anteriormente.

Tabla 2: Distribución por edad y Género de las personas con discapacidad en El Salvador⁵

| Grupos de Edad | Ambos Sexos | Hombres | Mujeres |
|----------------|-------------|------------|------------|
| Total | 4.2 | 4.6 | 3.7 |
| 0 – 4 | 1.8 | 1.9 | 1.8 |
| 5 – 9 | 1.2 | 1.3 | 1.0 |
| 10 – 14 | 1.4 | 1.6 | 1.3 |
| 15 – 19 | 1.6 | 1.9 | 1.4 |
| 20 – 24 | 2.0 | 2.5 | 1.5 |
| 25 – 30 | 2.4 | 3.1 | 1.7 |
| 31 – 34 | 2.7 | 3.6 | 2.0 |
| 35 – 39 | 3.2 | 4.3 | 2.3 |
| 40 – 44 | 4.1 | 5.3 | 3.1 |
| 45 – 49 | 5.2 | 6.5 | 4.3 |
| 50 - 54 | 6.4 | 7.5 | 5.7 |
| 55 – 59 | 8.1 | 9.0 | 7.3 |
| 60 – 64 | 10.4 | 11.7 | 9.3 |
| 65 – 69 | 13.4 | 15.2 | 11.9 |
| 70 – 74 | 17.9 | 20.1 | 16.2 |
| 75 – 79 | 23.9 | 26.4 | 21.9 |
| 80 – 84 | 32.2 | 34.9 | 30.1 |
| 85 y m | 45.3 | 47.7 | 43.7 |

5/ Censo de población y vivienda 2007, Dirección General de Estadísticas y Censos (DYGESTIC), entidad que en el 2007 realizó un censo de población y vivienda.

Otro tema importante es el acceso a la educación, a mayor nivel de educación, mayor posibilidad de empleabilidad y de obtener un mejor salario. Según las estadísticas de la DYGESTIC, únicamente el 66% de las personas con discapacidad ha tenido acceso a la educación, la cual se distribuye de la siguiente forma:



6/ Dirección General de Estadísticas y Censos (DYGESTIC), VI Censo de población y V de Vivienda. El Salvador. 2007,

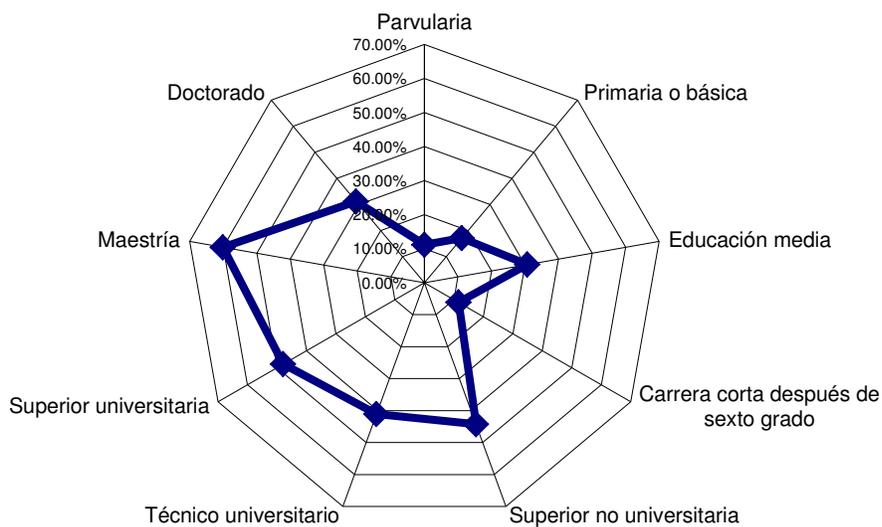
Se puede resaltar que la mayor concentración de grados de escolaridad en personas con discapacidad está en primaria o básica con un 81%.

Si hablamos de empleo, únicamente el 20.40% de la población con discapacidad poseen un empleo; el cual, por la metodología de la encuesta, no determina si era formal, informal, eventual o permanente; pero sirve de referencia para el presente trabajo.

Si se mezclan las variables de estudio y empleo se confirma que existe una mayor posibilidad de empleo para personas con discapacidad a mayor grado de estudio, pero que la población más empleada, por ser la más numerosa, es la que posee educación primaria o básica.

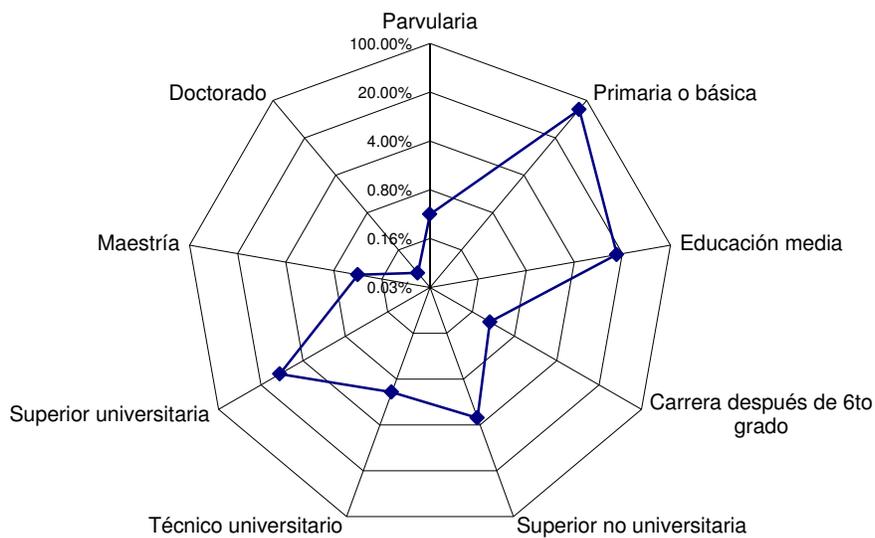
A continuación se presenta una gráfica para distinguir visualmente dicha situación, combinando datos de nivel educativo y empleo en el gráfico 2. En el gráfico 3, se mezclan los mismos valores, tomando en cuenta la cantidad total de personas con discapacidad.

Gráfico 2: Relación nivel de escolaridad y empleabilidad ⁷



7/ Dirección General de Estadísticas y Censos (DYGESTIC). VI Censo de población y V de Vivienda El Salvador, 2007. Elaboración propia realizada con el cruce de variables de discapacidad, nivel de estudios y empleo. Ver Anexo 4.

Gráfico 3: Porcentaje total de personas con discapacidad con algún nivel de estudios que estaban empleadas en 2007⁸



8/ Dirección General de Estadísticas y Censos (DYGESTIC). VI Censo de población y V de Vivienda El Salvador, 2007. Elaboración propia realizada con el cruce de variables de discapacidad, nivel de estudios y empleo. Ver Anexo 4.

Generando un nuevo paradigma: El tema de las personas con discapacidad como enfoque de productividad y sustentabilidad.

Los tres enfoques anteriores, son los más comúnmente mencionados en relación al tema de personas con discapacidad; desde la confirmación de los derechos universales, la incidencia en temas de salud, como la desigualdad de oportunidades laborales; todos ellos pueden entenderse en un sentido de solidaridad hacia las personas con discapacidad; por ellos, en las empresas toma un sentido secundario, pues se ve como “ayuda” y no como estrategia.

La propuesta en este apartado es cambiar el paradigma e introducir el concepto de *productividad y sustentabilidad* a la inserción de personas con discapacidad.

Es una propuesta ganar – ganar, ya que la integración laboral satisfactoria de personas con discapacidad no es posible sin el compromiso de las empresas y las personas que gobiernan, un compromiso que no puede limitarse al cumplimiento de los requisitos legales; y a la vez las empresas buscan generar beneficios con personal altamente eficiente y comprometido.

El secreto está en crear ese binomio y el enfoque, inicia en dos extremos, el primero de ellos es la persona con discapacidad, el saber capaz de realizar tareas, de aportar conocimientos y, sobre todo, actitudes positivas y proactivas en el trabajo.

Amílcar Guzmán, Director de Sistema de Integración Laboral para personas con discapacidad (SIL), hace mención al este punto refiriendo a que se debe enfocar hacia la capacidad y competencia de la persona, por ejemplo, una persona con discapacidad auditiva puede trabajar de forma concentrada y enfocada; así como soportar algunos trabajos que por el nivel de ruido, generan estrés e incomodidad a las personas que cuentan con su aparato auditivo sin detrimento. Adicionalmente, las personas con discapacidad, debido al nivel alto de desempleo existente ya los periodos largos de cesantía laboral, hacen que el compromiso de ellos sean mayores, hay ejemplos, comentó Amílcar, en los que la persona es la primera en llegar y la última en retirarse, incluso con mayores niveles de productividad que sus compañeros, debido al enfoque y a la especialización en tareas que son rutinarias.

En el otro extremo, están las empresas, que cada vez más están trabajando en temas de Responsabilidad Social e Imagen Corporativa. La Responsabilidad Social hace referencia a la decisión voluntaria que adquieren las empresas de contribuir al logro de una sociedad mejor, más inclusiva y a un medio ambiente más limpio y seguro en sus operaciones comerciales y las relaciones con sus interlocutores. Hay empresas que optan por un compromiso mayor con el medio ambiente, otras con los derechos humanos, según su naturaleza. Esto aumenta, como se mencionó anteriormente, la “licencia social” de las empresas y prepara a todo la organización para un futuro ser más sostenible y adelantarse a los cambios sociales, en materia de derechos humanos.

Estos dos enfoques, el personal y el empresarial, se pueden convertir en un parte integral de una estrategia de “sustentabilidad”, que es definida por la Comisión Mundial de Medio Ambiente de la ONU de la siguiente forma: *“El desarrollo sustentable hace referencia a la capacidad que haya desarrollado el sistema humano para satisfacer las necesidades de las generaciones actuales sin comprometer los recursos y oportunidades para el crecimiento y desarrollo de las generaciones futuras.”*

Si se toma en cuenta, que el 15% de la población actual vive con algún nivel de discapacidad, que la morbilidad está creciendo a nivel mundial y que se necesitan generar mejores y más sostenibles empleos; el contar con personal comprometido, enfocado y de alta productividad es una propuesta bastante llamativa, mucho más que la de “ayudar” o “cumplir requerimientos legales”.

A fin de dar este salto de calidad y tener nociones de las estrategias que han llevado consigo el enfoque de sustentabilidad.

CAPÍTULO IV

CONSTRUCCIÓN DE LOS FACTORES UTILIZANDO EL MODELO DE CONGRUENCIA Y ELABORACIÓN DEL CUESTIONARIO

Alcance de la investigación

Para este documento, el tipo de investigación es exploratorio, ya que busca hacer una recopilación de tipo teórico por la ausencia de otros modelos específicos referido al tema de personas con discapacidad. Considerando que este trabajo puede servir de base para la realización de nuevas investigaciones.

Diseño

Se utiliza un diseño no experimental, ya que la investigación se centra en analizar cuál es la relación entre un conjunto prácticas de inserción laboral de personas con discapacidad en tres empresas. Se han colectado datos en un solo momento, buscando describir variables y analizar su incidencia e interrelación de las mismas en un momento dado.

Instrumento a utilizar: El Modelo de Congruencia

El modelo de congruencia para el Análisis de Organización

El Modelo de Congruencia de Nadler-Tushman es uno de los modelos más completos, especificando las entradas, rendimientos de procesamiento y salidas, lo cual es consistente con la teoría de sistemas abiertos (Katz y Kahn, 1978). Este modelo es muy similar al modelo de Leavitt, porque también conserva los sistemas formales e informales del modelo de seis cajas de Weisbord.

Se ha elegido este modelo, pues se basa en que para entender una organización y para genera cambios en ella se deben considerar todos los factores: Entradas, sistemas y salidas. Hace énfasis en que toda estrategia o cambio debe considera la congruencia de dicha iniciativa con cada uno de los factores, aunque parezca que solamente afecta a uno.

El tema de inclusión de personal con discapacidad a las empresas, suele ser visto solamente como un tema de gestión de Recursos Humanos, colocándolo en el modelo en la casilla de “personas”, pero es un tema integral, que incluye el

ambiente (leyes), la historia de la empresa (éxito o fracaso en la inserción), estrategia (las personas con discapacidad son parte o no de la estrategia), tareas (existe diseño universal de la tareas en la empresa), cultura (hay aceptación al tema en el personal), procesos (existe una política) y, claro está, las salidas (qué nivel de desempeño es el esperado de dichas personas).

Debido a este enfoque sistémico, es que se utiliza para el presente ensayo.

El modelo se basa en varios supuestos que son comunes a los modelos de diagnóstico modernos de organización; estos supuestos son los siguientes:

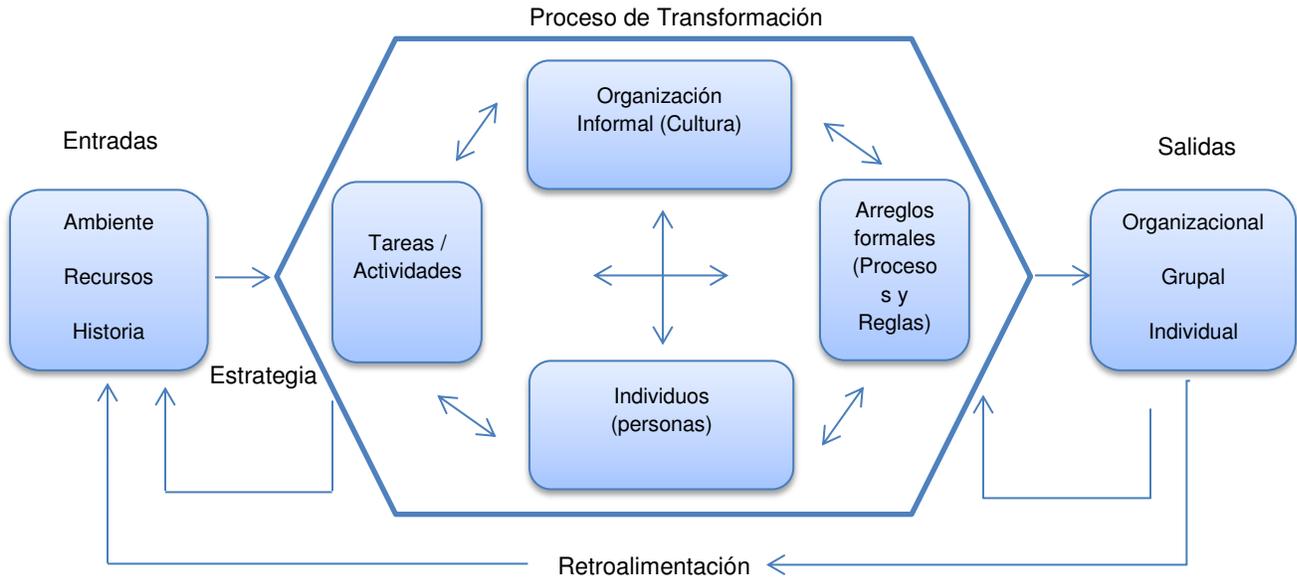
1. Las organizaciones son sistemas sociales abiertos en un entorno más amplio.
2. Las organizaciones son entidades dinámicas (es decir, el cambio es posible y ocurre).
2. Comportamiento organizacional se produce en el individuo, el grupo y al nivel de los sistemas.
3. Las interacciones se producen entre los niveles de los sistemas de comportamiento organizacional individual y de grupo.

Las entradas en el modelo de congruencia de Nadler-Tushman incluyen factores tales como el medio ambiente, los recursos, la historia (es decir, los patrones de comportamiento en el pasado), y las estrategias de organización. Nadler y Tushman son explícitos en su conceptualización de cada uno de los factores. Por ejemplo, se describen los recursos de que dispone la organización, recursos humanos, tecnología, capital, información y otros recursos menos tangibles como la reputación o el valor de marca.

Los componentes del sistema de todo el proceso de transformación de la organización son los acuerdos informales de organización, trabajo, acuerdos formales de la organización, y los componentes individuales. Del mismo modo, los resultados del modelo incluyen la parte individual, la de grupo y salidas del sistema: productos y servicios, el rendimiento y la eficacia. Aunque los productos tales como los productos y servicios son, generalmente, los ejemplos específicos de desempeño de la organización y la eficacia identificados por Nadler y Tushman.

Se ha elegido este modelo, ya que cualquier nueva estrategia para la inserción de personas con discapacidad, requieren un proceso de transformación, el cual, debe estar en congruencia con los 4 factores que se citan a continuación:

Esquema 4: Modelo de Congruencia de Nadler-Tushman



A continuación una breve explicación de cada parte del modelo:

| Entradas | | | |
|--|--|---|--|
| Ambiente | Historia | Recursos | Estrategia |
| Todos los factores, entre ellos las instituciones, grupos, personas, eventos, etc., que se encuentran fuera de la organización que está siendo analizados, pero que tienen un impacto potencial en la organización | Los orígenes de la empresa, los patrones de comportamiento, la actividad económica, y la efectividad que en el pasado pueden afectar el funcionamiento actual de la organización | Varios activos que la organización tiene acceso, incluidos los recursos humanos, capital, información, etc., así como los recursos menos tangibles (reconocimiento en el mercado, marcas, etc.) | La corriente de las decisiones acerca de cómo se van a configurar recursos de la organización para cumplir con las exigencias, limitaciones y oportunidades en el contexto y de la historia de la organización |
| Sistemas | | | |
| Tareas | Personas | Procesos | Cultura |
| El trabajo fundamental e inherente a ser realizado por la organización y sus partes | Las características de los individuos en la organización, perfiles profesionales | Las diversas estructuras, procesos, métodos, y demás actividades que se crean formalmente para conseguir que las personas puedan llevar a cabo sus tareas | Los arreglos informales emergentes, incluidas las estructuras de comunicación informal, procesos, relaciones, etc. |
| Salidas | | | |
| Comportamiento Individual | Comportamiento intergrupales | Funcionamiento Sistémico | |
| El absentismo, retraso, volumen de negocios, los niveles de satisfacción, las actividades fuera del trabajo que influyen en el rendimiento | Conflictos intergrupales, colaboración y calidad de la comunicación entre los grupos | Logro de los objetivos, el rendimiento de la inversión, la utilización de los recursos disponibles, la capacidad de adaptación a las exigencias medioambientales externos | |

Como parte del proceso de investigación se buscará dentro de las prácticas de las empresas la congruencia entre la Cultura Informal, las Actividades de la empresa, las Reglas e Infraestructura y el perfil de las Personas.

Como segundo input se ha tomado el cuestionario de diversidad desarrollado por el Corporate Leadership Council[®] que es un centro de estudio de las mejores prácticas, en Recursos Humanos y Estrategia de Negocios, de diversas empresas a nivel mundial.

La idea al final es contar con un cuestionario que explore la estrategia junto con los 4 aspectos del modelo de congruencia y las prácticas de Recursos Humanos que permiten atraer diferentes tipos de talentos, bajo un concepto de inclusión; lo que también repercute en la moral de los empleados al ser una empresa abierta a contratar personas con discapacidad.

De la combinación de ambos resultaron las siguientes preguntas, que servirán de guía para la indagación de los factores en las empresas:

Estrategia

1. ¿La empresa tiene prácticas para contratar personas con discapacidad?
2. ¿La empresa participa de eventos de reclutamiento dirigidos a personas con discapacidad?
3. ¿La empresa cuenta con una política de reclutar activamente a las personas con una discapacidad?
4. ¿La organización tiene un equipo de liderazgo que cuente con personas con discapacidad?
5. ¿La organización mantiene alianzas con universidades, entidades de gobierno y asociaciones de integración de personas con discapacidad?

Procesos e infraestructura

6. ¿La empresa ha realizado inversiones para facilitar la inserción de personas con discapacidad?
7. ¿La empresa cuenta con un programa que provea oportunidades de entrenamiento dirigidos a personas con discapacidad?
8. ¿La empresa cuenta con un proceso de selección específico para personas con discapacidad?

9. Si la respuesta anterior fue si ¿Se cuenta con objetivos y métricas para monitorear la efectividad de la política?
10. ¿Cuenta la empresa con un proceso de adaptación para la inserción de la persona con discapacidad al puesto?

Tareas / Actividades

11. ¿La organización mantiene programas para fomentar la diversidad en sus proveedores?
12. ¿Está dentro de los objetivos de la empresa que la estrategia de inserción de personas con discapacidad contribuya a su imagen de empleador?
13. ¿Existe un programa de entrenamiento para que todo el personal, sin distinción de discapacidad pueda desarrollar sus habilidades?

Personas

14. ¿Contaba la empresa con personas con discapacidad antes de iniciar el estrategia actual?
15. ¿Existen procesos para medir productividad / desempeño del personal en la empresa?
16. ¿Existen beneficios u horarios diferenciados para el trabajo de las personas con discapacidad?
17. ¿Se cuentan con programas de salud específicos para las personas con discapacidad?

Cultura

18. ¿Ha realizado compañías de sensibilización para las capas gerenciales para la inserción de personas con discapacidad?
19. ¿Existe acompañamiento de parte de la organización para las áreas en donde iniciará a trabajar una persona con discapacidad?
20. ¿Existen métodos de denuncias para los temas de discriminación?

CAPÍTULO V

RESULTADOS DE LA APLICACIÓN DEL MODELO

Para el desarrollo de los casos se conversó con representantes de las empresas y se obtuvo información pública de las mismas a través de sitios web, informes de desarrollo sostenible; comentarios de entidades como SIL y Fundación Sin Límites, entre otros; esto con el fin de explorar los componentes del Modelo de Congruencia que pudieran convertirse en factores claves de éxito para la inserción de personas con discapacidad.

A continuación se describe, en base a las preguntas citadas en el capítulo anterior, los resultados de cada empresa. En cada caso se realiza una descripción de generalidades de la empresa, para posteriormente iniciar con la estrategia, luego los procesos, como tercer punto los sistemas y al final la salidas en el proceso de inserción de personas con discapacidad.

El caso Unilever de Centro América

Generalidades de la empresa

Unilever nace en 1930, está presente en más de 150 países alrededor del mundo. En 2007 se consolidó Unilever Middle Americas, como la agrupación de nueve países de la región Andina y de Centroamérica. Está conformada por Colombia, Venezuela, Ecuador, Costa Rica, El Salvador, Guatemala, Honduras, Nicaragua y Panamá.

Posee tres grandes líneas de negocio:

1. Alimentos y bebidas
2. Cuidado del hogar
3. Cuidado personal

En El Salvador, en 1961, Unilever y la compañía salvadoreña H. De Sola acordaron una empresa conjunta para fabricar y distribuir sus productos en toda la región centroamericana, esto conllevó la adquisición de algunos de los activos de la empresa H. De Sola. En el año 2000, Unilever adquirió el 100% de los activos del Grupo Unisola en El Salvador.

Actualmente Unilever, cuenta con 4 localidades: Oficinas administrativas, centro de distribución, fábrica de alimentos y fábrica de detergentes. Con un total de 750 empleados directos y 400 subcontratados.

Desarrollo del caso basado en el Modelo de Congruencia

Estrategia

Global y localmente, Unilever cuenta con una estrategia de Desarrollo Sustentable, el plan de vida sustentable de Unilever (USLP, por su sigla en inglés) se establece para separar su crecimiento del impacto ambiental y, a la vez, aumentar su impacto social positivo.

Este plan presenta tres grandes objetivos para el año 2020: mejorar la salud y el bienestar, reducir el impacto ambiental y obtener el 100% de las materias primas agrícolas de forma sustentable, y mejorar la calidad de vida de las personas en su cadena de valor.

Su propósito corporativo establece las aspiraciones del negocio y está sustentado por un Código de Principios en los Negocios que describe las normas operacionales que todos deben seguir en Unilever, dondequiera que se encuentren en el mundo. El Código además respalda su enfoque con respecto al gobierno y la responsabilidad corporativa.

Este código se resume en el siguiente esquema:

Esquema 5: Principios de Negocio de Unilever (7)



(1) Fuente: Unilever: Código de Principios de Negocios.

Es en este código donde encontramos una de las prácticas estratégicas de valor, el contar con un apartado de empleados el cual menciona:

“Unilever está comprometida con la diversidad en un ambiente laboral donde existen la confianza y el respeto mutuo, y donde todos se sienten responsables por el desempeño y reputación de nuestra empresa”

A continuación de ello, el documento expresa:

“Buscaremos, contrataremos y promocionaremos a los empleados basándonos exclusivamente en las calificaciones y capacidades necesarias para el trabajo que se va a realizar. Nos comprometemos a ofrecer condiciones laborales seguras y saludables para todos los empleados y no emplearemos ningún tipo de trabajo, forzado, obligatorio ni infantil”

De acá nace como eje de diversidad e inclusión para Unilever El Salvador el tema de las Personas con Discapacidad; por lo que con el apoyo de instituciones como el Ministerio de Trabajo y Previsión Social y el SIL que se inicia un proceso de inclusión de personas con discapacidad en los procesos de selección.

Adicionalmente se participa en ferias de trabajo, incluidas en las que se contratan personas con discapacidad.

Es a partir de 2010 que se contrata una persona para llevar el tema de inserción de personas con discapacidad, quien lleva a cabo todas las iniciativas internas y externas para cumplir con dicha meta.

Puntos a resaltar en el apartado de estrategia:

1. El Código de Principios de Negocio en su apartado de Personas, es una declaración pública de apertura a inserción de personas con discapacidad.
2. Se cuentan con procesos proactivos de inserción de personas con discapacidad y una unidad encargada del tema.
3. Se participa de ferias y foros públicos para inserción de personas con discapacidad

Procesos e infraestructura

Las instalaciones de planta de alimentos y el centro de distribución, son instalaciones de una sola planta, se cuenta con accesos de rampa en la mayoría de las instalaciones; así como con baños accesibles.

Tanto en oficinas, como en la planta de detergentes se cuentan con áreas de más de una planta. En las oficinas se cuenta con elevadores y baños accesibles. En la planta se cuenta con rampas de acceso.

Como se mencionó anteriormente se cuenta con una estrategia de inserción de personas con discapacidad, estableciendo objetivos y metas para las diferentes etapas del programa: Inducción, sensibilización, inserción y adaptación.

Unilever ha establecido objetivos y metas para las diferentes etapas del programa: Inducción, sensibilización, inserción y adaptación.

En la inducción se busca sensibilizar a toda persona, que va a tener decisión de inserción de personal, sobre la inserción de personas con discapacidad, para no verlo como algo adicional a sus tareas. En contratación se revisan mes a mes dentro de los indicadores de Recursos Humanos el número de personas con discapacidad

Junto con Fundación Sin Límites, se ha creado un programa de sensibilización que inició con entrenamiento al personal de Recursos Humanos sobre contratación de personas con discapacidad y que luego se trasladó a las diferentes gerencias. Como práctica de impacto positivo, también con Fundación Sin Límites, se ha desarrollado un proceso en donde se sensibiliza a las personas con discapacidad antes de ingresar a laborar, sobre políticas, normas, ambiente de trabajo, seguridad industrial y motivación; posterior a ello se sensibiliza a sus compañeros, especialmente en aquellos casos de discapacidades perceptibles fácilmente.

Puntos a resaltar en el apartado de Procesos e infraestructura:

1. Se cuentan con zonas accesibles para la movilidad de personas con discapacidad
2. Inducción incluye el tema como algo natural del negocio
3. Se sensibiliza constantemente al personal
4. El equipo de Recursos Humanos recibió entrenamiento en el tema
5. Se sensibiliza a la persona con discapacidad antes de iniciar labores en la empresa

Tareas / Actividades

En conjunto con el SIL dirigió un estudio de accesibilidad para personas con discapacidad en donde se analizaron también las tareas a realizar, de ahí surgió un informe con recomendaciones para la empresa, así como los perfiles de discapacidad más adecuados para las tareas en los diferentes procesos. Este estudio sirvió como guía para la estrategia de inserción de personas con discapacidad. Por la naturaleza de la operación, se determinaron que se puede contratar personas con discapacidades leves (20% de detrimento en su capacidad física) tanto en áreas administrativas como en áreas de Manufactura y Distribución.

Como principio de empresa, todos los entrenamientos son basados en las necesidades de los puestos, a fin de desarrollar competencias requeridas en el personal sin distinción de ningún tipo.

Puntos a resaltar en el apartado de Tareas y Actividades:

1. Se realizó estudio de accesibilidad de áreas y tareas con una entidad experta
2. Existen prácticas inclusivas en los procesos de selección

Personas

Unilever, por el volumen de operaciones y la cantidad de personal, contaba ya con algunas personas con discapacidad antes de iniciar el proceso.

No se ha llevado a cabo un programa de motivar a que las personas con discapacidad se acerquen a Recursos Humanos ni para certificarse.

Los procesos de medición de desempeño son estándar para todos los empleados, basados en un proceso de alineación de negocio, que llega al nivel del área de trabajo de cada colaborador.

Unilever cuenta con programas de balance vida trabajo como “agile working” y “flexy time”, a los cuales puede acceder cada empleado en acuerdo con su jefe. Adicionalmente cuenta con clínicas empresariales donde se da seguimiento y facilita consulta según la necesidad.

Puntos a resaltar en el apartado de Personas:

1. La empresa ya contaba con personas con discapacidad
2. La estrategia no se basa en certificar, sino en política de apertura a la contratación de personas con discapacidad
3. Existen prácticas de balance vida trabajo, que se llevan a cabo en base a políticas específicas, sin discriminación de ningún tipo
4. Los empleados en general cuentan con facilidades a programas de salud de la compañía; así como acompañamiento a padecimientos de salud específicos, según amerite

Cultura

Como se mencionó en el apartado de procesos e infraestructura, Unilever ha realizado campañas de sensibilización para las capas gerenciales para la contratación de personas con discapacidad, así como para el personal de

Recursos Humanos, así como acompañamiento a la persona y el área para integrarse al puesto.

Adicionalmente en este punto se puede mencionar, que el personal en general ha visto a bien la integración de personas con discapacidad y esto no ha influido de forma negativa en el clima laboral.

Por otra parte, existe un número telefónico gratuito y una dirección de correo confidencial, para línea ética, en donde los empleados pueden denunciar libremente cualquier tipo de trato discriminatorio o abusivo.

Puntos a resaltar en el apartado de Cultura:

1. Receptividad general de los empleados a la inserción de personas con discapacidad
2. Línea ética como proceso de denuncia en casos de discriminación de cualquier tipo

El caso Industrias La Constancia

Generalidades de la empresa

La Constancia nace en 1906 en el barrio Santa Cruz en la ciudad de Santa Ana como la primera empresa dedicada a la producción de cerveza en El Salvador: "Rafael Meza Ayau y Compañía". La empresa inició con 4 marcas de cerveza: Pero, Abeja, Extracto de Malta y Pilsener. La operación de embotellado de agua, surge como una división de La Constancia, S.A. en 1944, bajo el nombre de Cristal. En el año de 1965, se funda Embotelladora Salvadoreña, S.A., que inicia operaciones con la marca Coca-Cola.

En el año 2001, se da el intercambio de acciones entre el Grupo AGRISAL y la multinacional South African Breweries, para formar el holding Bevco, conformado por las empresas: La Constancia, Embosalva, Industrias Cristal y el grupo de empresas de Cervecería Hondureña. En 2002, SAB adquiere el 100% de las acciones de Miller Brewing Company, la segunda cervecería más grande en volumen de los Estados Unidos y cambia su nombre a SABMiller plc y se convierte en la segunda cervecería más grande en volumen a nivel mundial.

SABMiller cuenta con 70.000 empleados en más de 75 países y 200 marcas de cerveza.

Industrias La Constancia (ILC) cuenta con tres plantas de producción: cerveza, agua y planta de refrescos. Además posee cuatro principales centros de distribución: San Miguel, Santa Ana, Sonsonate y Soyapango.

Se cuenta con 1600 empleados y, de forma indirecta, se generan, según el informe de desarrollo sostenible 2011 – 2012, 61,253 empleos, que equivalen a 2.5% de la Población Económicamente Activa del País.

Desarrollo del caso basado en el Modelo de Congruencia

Estrategia

Cuenta también con una estrategia de Desarrollo Sostenible, la cual se conoce como 10 prioridades y 1 futuro, prioridades que se comparten a nivel mundial en las operaciones de SABMiller y que se extienden en la cadena de valor para beneficiar también a proveedores, así como a clientes y consumidores.

Dichas prioridades citadas en el informe de desarrollo sostenibles son las siguientes:



Desincentivar el Consumo Irresponsable



Optimizar el uso del agua



Reducir la huella de energía y carbón



Fomentar la reutilización de empaques y reciclaje



Lograr cero desperdicio



Promover el desarrollo empresarial en la cadena de valor



Beneficiar a las comunidades que servimos



Practicar y promover el respeto a los derechos humanos



Contribuir a la reducción del VIH/SIDA dentro de nuestra esfera de influencia



Ser transparentes en el reporte de nuestro progreso

Es en la prioridad de Respeto a los Derechos Humanos donde se habla sobre el tema de Personas con Discapacidad, mencionando:

“Nuestros empleados y las demás personas con las que trabajamos nos regimos bajo una política de derechos humanos que es comunicada y compartida por todos”

Adicionalmente en el mismo informe se menciona:

“Fomentamos la diversidad y trabajamos para que las condiciones de nuestros lugares de trabajo sean incluyentes. Como eje de diversidad contamos con programas creados específicamente para personas con discapacidad”

La política cuenta con 4 ejes:

1. Igualdad de derechos y libertad de expresión en ILC
2. Promovemos y mantenemos condiciones de trabajo que garantizan la seguridad y salud de todos los empleados
3. Derecho al trabajo
4. Salud ocupacional

De la política se puede destacar la declaratoria siguiente:

“Igualdad de condiciones, independientemente de género, color, origen, religión, edad, discapacidad, orientación sexual, opinión política o social.”

Industrias La Constancia, inició en 2009 con el programa de personas con discapacidad, en el marco de las 10 prioridades un futuro, específicamente en el punto de respeto a los derechos humanos.

De ahí surgieron varias iniciativas y procesos de acercamiento a instituciones como el SIL para iniciar el plan de sensibilización, entrenamiento y inserción.

Desde esa fecha, se ha participado en ferias laborales, dentro de las cuales se destacan las que han sido promovidas por el Ministerio de Trabajo y Previsión Social, con el fin de inserción de Personas con Discapacidad.

De igual forma, se ha participado como empresa invitada a diferentes foros y mesas de trabajos sobre el tema de personas con discapacidad, debido a los programas que se están llevando a cabo.

Como parte de la estrategia, también se ha iniciado una cooperación con el ISRI para los programas de formación que desarrolla dicha institución.

Puntos a resaltar en el apartado de estrategia:

1. La estrategia de Desarrollo Sostenible, 10 prioridades 1 futuro, en su componente de Respeto a los Derechos Humanos, es una declaración pública de apertura a inserción de personas con discapacidad y el respeto a sus derechos
2. Se incentiva a través de sensibilización a las personas con discapacidad, que ya laboran en la empresa, a iniciar su proceso voluntario de certificación con el ISRI
3. Se cuentan con procesos proactivos de inserción de personas con discapacidad
4. Se participa de ferias, mesas de trabajo y foros públicos sobre inserción de personas con discapacidad

Procesos e infraestructura

Las instalaciones de Manufactura cuentan con áreas accesibles desde la construcción de las mismas, hay adaptaciones especiales en la recepción donde labora una persona con discapacidad visual, quien posee un conmutador Braille; y otra con discapacidad física; quien cuenta con un baño accesible.

En los centros de distribución se han construido rampas y la mayoría de áreas de trabajo son de una sola planta.

Adicionalmente, en la política de Adquisición de Talento, se encuentra la apertura a contratar personas con discapacidad, incluyendo en las publicaciones una leyenda para incentivar a personas con discapacidad a participar en sus procesos de selección.

Se cuentan con una medición regional llamada Matriz de evaluación de sustentabilidad (SAM, por sus siglas en inglés) donde se monitorean los principios de Derechos Humanos, bajo métricas preestablecidas. Adicionalmente, a nivel

local, se llevan estadísticos de personas con discapacidad en la Hoja de Balance Laboral (LBS, por sus siglas en inglés), a la cual se le da seguimiento trimestral.

Junto con el SIL y a través de Recursos Humanos, se han entrenado a las jefaturas para sensibilizarlos en la inserción de personas con discapacidad, incluyéndolo como parte del programa de entrenamiento para líderes de la empresa.

Puntos a resaltar en el apartado de Procesos e infraestructura:

1. Se cuentan con zonas accesibles para la movilidad de personas con discapacidad, así como inversiones en equipos especializado para personas no videntes en recepción.
2. Se incluye el tema en el programa de entrenamiento para líderes
3. Se sensibiliza al personal con discapacidad antes de ser certificado
4. El equipo de Recursos Humanos recibió entrenamiento en el tema de selección de personal para personas con discapacidad
5. Se tienen y monitorean indicadores a nivel global y local
6. Existen dos políticas en apoyo al temas: Derechos Humanos y Adquisición de Talento

Tareas / Actividades

En Industrias La Constancia, también el SIL dirigió un estudio de accesibilidad para personas con discapacidad en donde se analizaron también las tareas a realizar, de ahí surgió un informe con recomendaciones para la empresa, así como los perfiles de discapacidad más adecuados para las tareas en los diferentes procesos.

Adicionalmente, el CONAIPD, realizó un estudio sobre el cumplimiento de las normativas legales de accesibilidad de instalaciones, de las cuales se generó un plan de trabajo para mejorar ciertas condiciones y el número de parqueos para personas con discapacidad.

Cada área cuenta con un programa de entrenamiento, que inicia con la inducción de 1 semana a la empresa, posterior la inducción al puesto y un programa de entrenamiento continuo según la guía de competencias de cada puesto y a las necesidades acordadas con el jefe inmediato. No existen programas de entrenamiento especiales para personas con discapacidad; pero si se han facilitados, a través del SIL, la asistencia a programas de computación a personal con discapacidad que lo solicitó posterior al proceso de sensibilización y certificación.

Adicionalmente, a través del área de Cadena de Suministros, se está llevando un programa en el cual se incentiva, entrena y monitorea a los proveedores para que cumplan los principios de Abastecimiento Responsable, entre los cuales se encuentra el respeto por los Derechos Humanos. Esta iniciativa, hace extensivo el impacto de la empresa en temas de Derechos Humanos dentro de su cadena de valor.

Puntos a resaltar en el apartado de Tareas y Actividades:

1. Se realizó estudio de accesibilidad de áreas y tareas con una entidad experta, así como con el CONAIPD para verificar cumplimiento de estándares
2. Existen prácticas inclusivas en los procesos de selección, como incluir en publicaciones un llamado a participar a personas con discapacidad
3. A través de los Principios de Abastecimiento Responsable, el tema de personas con discapacidad es promovido entre los proveedores de la empresa

Personas

Como se menciona en el Reporte de Desarrollo Sostenible 2011 – 2012 de Industrias la Constancia por el volumen de operaciones y la cantidad de personal, tiene un impacto fuerte en el empleo y como proceso natural, ya se contaba con

un buen número de personas con discapacidad antes de 2010, los cuales no estaban certificados por el ISRI.

En conjunto con el área de Salud se organizaron charlas con el SIL para sensibilizar sobre el tema y motivar a la certificación, mencionando los beneficios de la misma.

Los procesos de medición de desempeño se basan en las metas individuales, son revisadas periódicamente en su cumplimiento y se retroalimenta constantemente al personal sobre su alcance de metas.

Industrias La Constancia cuenta con Programas de Salud y Clínicas empresariales, así como una relación que se está fortaleciendo con el ISRI para apoyos en salud para personas con discapacidad. Adicionalmente el SIL ayuda con programa de intervención en crisis, cuando se tienen temas de bajo desempeño de personas con discapacidad por temas asociados a la motivación

Puntos a resaltar en el apartado de Personas:

1. La empresa ya contaba con personas con discapacidad
2. Se incentiva al personal con discapacidad a certificarse de forma voluntaria y acceder a los beneficios de ley que esto conlleva
3. Se cuentan con de salud de la compañía para temas diversos
4. Se tiene un apoyo con el SIL para intervención en crisis de personas con discapacidad que se encuentran con un nivel de desempeño bajo por temas relacionados a la motivación.

Cultura

Anteriormente se habló sobre programas de entrenamiento y sensibilización con los que cuenta Industrias La Constancia, así como el incentivo a la certificación.

Si bien es cierto, varias áreas involucradas en el tema de Desarrollo Sostenible apoyan el programa; no existe en el personal operativo mucho conocimiento sobre la práctica de inserción de personas con discapacidad.

Se cuenta con cuatro tipos de medios para reportar malos tratos, discriminación o acoso laboral: La línea ética, que cuenta con números de teléfonos y correos electrónicos locales y regionales. El segundo es una denuncia por escrito al incumplimiento de Derechos Humanos. El tercero, un procedimiento de quejas del personal. El cuarto, la denuncia directa a su representante de Recursos Humanos.

Puntos a resaltar en el apartado de Cultura:

1. Enfoque a que se trata de un programa de Desarrollo Sostenible y no de Recursos Humanos, lo cual contribuye a obtener el apoyo de otras áreas
2. Medios de denuncia diversos y promovidos al personal

El caso Productos Alimenticios Diana

Generalidades de la empresa

Productos Alimenticios DIANA es una empresa Salvadoreña con presencia en el Mercado desde 1951. Sus productos gozan de Gran demanda a nivel de Centro América, México y Estados Unidos.

Productos Alimenticios DIANA fue fundada en junio de 1951, es una empresa salvadoreña que se dedica a la producción y distribución de boquitas (snacks o botanas), dulces, conos para helados y galletas.

Sus fundadores, los señores Max Olano y Pablo Tesak, quienes instalaron microempresa en un pequeño garaje, en la colonia Mugdan, en San Salvador. Ahí, junto con dos colaboradores comenzaron con la producción de manera artesanal de boquitas y dulces, incluso, algunos todavía se comercializan.

En un período de cinco años, Diana experimentó un crecimiento en sus ventas y, por ende, fue necesario trasladar la fábrica a instalaciones más amplias. En 1956, DIANA ocupó una pequeña bodega en el barrio San Esteban de San Salvador, aumentando así sus niveles de productividad.

En sus inicios DIANA comenzó a repartir el producto en bicicletas, por 1957 la empresa adquirió dos camiones para atender a todo el país. En 1958, luego de abarcar el territorio nacional, DIANA empezó a exportar sus productos a Honduras, Guatemala, Belice, Nicaragua y Costa Rica; y en 1978 amplió su ruta hacia los Estados Unidos, exportaciones que aún continúan y que se han extendido también hacia Panamá. El incremento de los volúmenes de venta obligó a que la empresa cambiara de domicilio y en 1962 se mudó a la otra bodega más grande en el Barrio La Vega, siempre en San Salvador, donde estuvo hasta 1970.

Desde los años noventa hasta la actualidad, DIANA ha realizado importantes y significativas inversiones para continuar satisfaciendo a sus consumidores, consolidándose como la empresa líder en boquitas, en el mercado nacional y regional.

Producto de su liderazgo y de su visión empresarial, la empresa está siempre buscando incursionar en nuevos mercados, considerándose exportar hacia el Caribe, México y Colombia. Asimismo, DIANA contempla, entre sus planes en un futuro inmediato, explorar en los mercados de Europa y Canadá.

DIANA no deja de crecer y proyectarse, por ello está en un proceso constante de mejora, que incluye tecnología de vanguardia; pero sobre todo, el apoyo y compromiso laboral de su recurso humano, que permite dar un buen servicio y alcanzar resultados de excelencia.

Actualmente Productos Alimenticios Diana, cuenta con 7 localidades: Soyapango, Merliot, Santa Ana, Sonsonate, San Miguel, Usulután, Suchitlán. Se cuenta con un estimado de 4000 empleados entre directos e indirectos.

Desarrollo del caso basado en el Modelo de Congruencia

Estrategia

Productos Alimenticios DIANA es una empresa que se ha caracterizado desde sus inicios por la Responsabilidad Social y por la práctica de actividades en beneficio de sus empleados y la Sociedad en general.

DIANA adopta una filosofía autodenominada “humanista”, ya que busca el bienestar de todos los que pertenecen a la compañía, basado en valores tales como: Honor, Sensibilidad, Orgullo, Solidez, y Liderazgo

DIANA destina fondos para ayudar a Centros Escolares, Comunidades, Instituciones de rehabilitación, entre otros.

Productos Alimenticios DIANA, es uno de los patrocinadores oficiales de la TELETÓN. La TELETÓN es un proyecto de FUNTER, donde los salvadoreños tienen la oportunidad de dar y trabajar bajo una misma causa: la rehabilitación y la integración de niños, jóvenes y adultos con discapacidades físicas.

Adicionalmente en 2012, FUNTER y DIANA firmaron un convenio que compromete a unir esfuerzos y brindar apoyo a la manutención de 3 diferentes Centros de Atención en Sonsonate, San Vicente y Merliot. Todas las personas son atendidas en diferentes áreas como valoración, tratamiento, apoyo e integración social.

DIANA se reconoce como una empresa comprometida con personas que padecen de discapacidades físicas, brinda oportunidades de desarrollo y son parte de su fuerza laboral con el fin que puedan integrarse a una vida social y económicamente activa.

A pesar de no tener una plataforma tan sólida como las dos empresas mencionadas anteriormente, cuenta con una convicción y procesos de selección a nivel empresarial que le permiten contar con una inserción, adaptación e inserción activa de personas con discapacidad.

Puntos a resaltar en el apartado de estrategia:

1. Cuenta con temas de Función Social, entre los cuales para el tema en cuestión, se destaca el apoyo constante a la TELETON
2. Debido a esa buena relación, así como a una trayectoria cultural de inserción de personas con discapacidad física, es reconocida a nivel nacional por dicho esfuerzo
3. Se cuentan con procesos proactivos de inserción de personas con discapacidad y Recursos Humanos posee mucho enfoque al tema
4. También se mencionaron participación en ferias de trabajo

Procesos e infraestructura

Las instalaciones Productos Alimenticios Diana son accesibles para personas con discapacidad.

Se busca la adaptación de la persona según el tipo de discapacidad y la tarea a realizar, basado en un enfoque primordialmente orientado a la carga física de la tarea, es por ellos que una buena cantidad de personas con discapacidad están destinadas a actividades de soporte; lo cual no imposibilita que también, siempre cuidando su integridad física, puedan optar a otro tipo de actividades.

FUNTER ayuda con esta identificación de tareas, así como, a través de la bolsa de trabajo o por los mismos centros de rehabilitación de Productos Alimenticios Diana Patrocina.

La estrategia de selección de personal es clara, existe una apertura total a contratar personas con discapacidad, la experiencia y el número alto de personas con discapacidad trabajando en la empresa, hacen que esto sea un proceso casi natural. Es por ello que no existe una métrica que se monitoree, salvo cumplir con la Ley de Equiparación de Oportunidades, tema que es superado con creces por la empresa.

Como práctica de sensibilización, hay una enorme activación a nivel interno de voluntarios para apoyo a la TELETON, lo que hace que el personal esté más cerca de la realidad de las personas con discapacidad, más allá de la recaudación de fondos, es una familiarización muy positiva hacia las necesidades del grupo de personas con discapacidad.

Puntos a resaltar en el apartado de Procesos e infraestructura:

1. Apoyo a la TELETON como mensaje externo de apertura, así como interno de sensibilización a través de las actividades para recaudar fondos
2. Fondos para los programa de rehabilitación
3. Apoyo de FUNTER con la bolsa de trabajo y la identificación de tareas acordes a los diferentes grupos de personas con discapacidad
4. Un grado alto de experiencia y dominio del tema de oportunidades para personas con discapacidad, debido a la trayectoria en el tema.

Tareas / Actividades

Como se mencionó anteriormente, Recursos Humanos tiene claridad sobre qué posiciones están más aptas para la inserción de personas con discapacidad.

Existen programas de entrenamiento y rehabilitación para empleados, en los centros que se mencionó apoya Productos Alimenticios Diana.

Puntos a resaltar en el apartado de Tareas y Actividades:

1. Programas de integración laboral a través de entrenamientos en los centros de rehabilitación apoyados

Personas

Se cuenta con un número elevado de personas con discapacidad física en las operaciones de Productos Alimenticios Diana, no se consideran discapacidades

sistémicas como parte del estadístico, lo cual denota el interés a integrar personas que por lo general no cuentan con tantas oportunidades de laborar por su discapacidad física.

Se busca la certificación de las discapacidades como un proceso natural y voluntario.

Existen clínicas empresariales y apoyo institucional de FUNTER, para temas de discapacidad. Existe flexibilidad amplia para las citas de rehabilitación.

Puntos a resaltar en el apartado de Personas:

1. Número elevado de personas con discapacidad
2. Programas de salud específicos, sumados a los beneficios extra legales
3. Existe flexibilidad amplia para las citas de rehabilitación.

Cultura

Este es uno de los temas más desarrollados por la empresa, tanto interna como externamente. Internamente, es una sumatoria de todos los puntos anteriores, desde el compromiso de la Alta Gerencia con el tema, hasta el ejemplo que dan los mismos empleados con discapacidad en las áreas de trabajo.

Esto hace que todo el personal se sienta cómodo con el tema y que no se vea como un grupo minoritario, sino como ejemplos de superación y, sobre todo, como compañeros naturales de trabajo.

Externamente, por el apoyo a centros y programas de rehabilitación, hay una congruencia total en el tema interno; la empresa se conoce como un referente para la inserción de personas con discapacidad.

Es un tema que se ha convertido en algo natural y que contagia a todos los empleados, que demuestra que se necesita iniciar con un sí se puede y se debe, para que se den resultados extraordinarios de inserción de personas con discapacidad.

Puntos a resaltar en el apartado de Cultura:

1. Sólida cultura que ha llevado al tema de las oportunidades de empleo a personas con discapacidad a un nivel de “naturalidad”
2. Congruencia entre el discurso interno y externo sobre el apoyo a la personas con discapacidad

Como cierre de este capítulo conviene resaltar algunos puntos antes de iniciar con los factores clave de éxito:

2. Las empresas fueron seleccionadas tanto por su trayectoria a nivel nacional, como por imagen corporativa en el tema de inserción de personas con discapacidad.
3. La metodología del Modelo de Congruencia, ha sido utilizada para dos fines: Indagar de forma balanceada el tema y, como segundo fin, el dar estructura a la formulación de los casos
4. Los recuadros al final de cada componente del modelo de congruencia, resaltan aquellos temas que para el investigador como para la empresa son de relevancia, por lo que se convierten en la base de los factores clave de éxito.
5. No se pretende que esto sea un estudio comparativo entre las empresas detalladas, la finalidad del estudio es tomar lo bueno de cada una de ellas para construir el modelo propuesto, ya que cada una tiene fortalezas y aportes significativos en la inserción de personas con discapacidad

CAPÍTULO VI:

FACTORES CLAVE DE ÉXITO EN LA INSERCIÓN DE PERSONAS CON DISCAPACIDAD

La definición de Factores Clave de Éxito (FCE) se remonta a los años 80's; el profesor John F. Rockart, del Massachusetts Institute of Technology definió con claridad por primera vez el concepto, en una publicación con el título "Chief Executives Define Their Own Data Needs" (Harvard Business Review, Marzo de 1979, página 81), mencionando que los FCE son "requerimientos de información sensible y vital que permite a los gerentes asegurar que las cosas marchan bien". En esa época se hacía referencia únicamente a los sistemas de información.

Actualmente se manejan varios conceptos, a fin de tener un enfoque, se definen los FCE como variables, factores, componentes o elementos constitutivos clave en una organización, los cuales pueden influenciar el desempeño exitoso de un área, individuo o departamento.

Considerando dicha definición, para determinar los FCE se tomarán en cuenta las iniciativas comunes y aquellas innovadoras que resultan de cada caso, listándolas en la tabla 3.

Posteriormente se van a evaluar en una matriz de 3x3 para determinar su factibilidad de implementación.

Dicha matriz tiene dos entradas:

1. La primera la facilidad de implementación, en términos de inversión y/o necesidades del negocio.
2. La segunda entrada, es el impacto de la iniciativa, es decir, qué valor agregado genera a la estrategia en general.

Ambas se miden en tres escalas: Alto, Medio y Bajo.

Para facilitar visualmente el resultado, las combinaciones de las escalas se medirán en base a colores a forma de semáforo. Por ejemplo, una iniciativa de alto impacto y alta facilidad de implementación estaría en verde, lo cual constituye en un factor clave de éxito. Las amarillas y rojas, quedarán para efecto de que quien utilice este documento pueda ponderar en base a su realidad y estrategia de negocio si las implementa o no.

A continuación se resumen los hallazgos de cada una de las etapas del modelo de congruencia estudiadas.

Tabla 3: Resumen de los hallazgos de la aplicación del Modelo de Congruencia

| Componente de CM | Iniciativas comunes | Iniciativas innovadoras |
|-----------------------------------|---|--|
| Estrategia | <ul style="list-style-type: none"> • Desarrollo Sostenible y declaratoria de prioridad • Participación en ferias, foros • Proceso definido para inserción de personas con discapacidad • Congruencia entre discurso externo e interno sobre la imagen corporativa en el tema | <ul style="list-style-type: none"> • Contar con una personas focalizada en trabajar en el tema • Fondos para instituciones de rehabilitación • Alianzas con ISRI |
| Procesos e Infraestructura | <ul style="list-style-type: none"> • Políticas de Diversidad e Inclusión • Inducción del personal • Sensibilización • Voluntariado en actividades de apoyo • Apoyo de bolsas de trabajo especializadas • Aprovechamiento del conocimiento sobre puestos previos ocupados por PcD • Entrenamiento a RRHH • Métricas de seguimiento | <ul style="list-style-type: none"> • Sensibilización a la PcD antes de ingresar a laborar • Sensibilización al grupo que recibe a la PcD • Programas de ayuda institucionales como motivador a certificarse |
| Tareas | <ul style="list-style-type: none"> • Estudio de tareas e infraestructura por parte de un experto • Práctica inclusivas de selección de personal | <ul style="list-style-type: none"> • Extender el tema a la cadena de valor para generar un mayor impacto |
| Personas | <ul style="list-style-type: none"> • Programas de salud y rehabilitación • Programas de balance vida trabajo • Flexibilidad para citas de salud | <ul style="list-style-type: none"> • Motivar la Certificación • Intervención en crisis |
| Cultura | <ul style="list-style-type: none"> • Compromiso de la gerencia • Sensibilización continua • Medir receptividad del personal • Procesos de denuncia | <ul style="list-style-type: none"> • Concebir el tema como algo organizacional, no sólo de RRHH |

En el siguiente apartado se ubican las iniciativas en según en la matriz de ponderación

Tabla 4: Matriz de ponderación de Iniciativas

| | | | | |
|------------------------------------|--|---|--|--------------|
| Facilidad de Implementación | <ul style="list-style-type: none"> • Programas de salud y rehabilitación • Programas de balance vida trabajo | <ul style="list-style-type: none"> • Intervención en crisis • Flexibilidad para citas de salud • Concebir el tema como algo organizacional, no sólo de RRHH | <ul style="list-style-type: none"> • Proceso definido para inserción de PcD • Inducción del personal • Sensibilización • Voluntariado en actividades de apoyo • Apoyo de bolsas de trabajo especializadas • Entrenamiento a RRHH • Estudio de tareas e infraestructura por parte de un experto • Prácticas inclusivas de selección de personal | Alto |
| | <ul style="list-style-type: none"> • Medir receptividad del personal | <ul style="list-style-type: none"> • Participación en ferias, foros • Programas de ayuda institucionales como motivador a certificarse • Aprovechar experiencia de contar ya con PcD • Procesos de denuncia | <ul style="list-style-type: none"> • Desarrollo Sostenible y declaratoria de prioridad • Congruencia entre discurso externo e interno • Sensibilización a la PcD antes de ingresar a laborar • Sensibilización al grupo que recibe a la PcD • Métricas de seguimiento | Medio |
| | | <ul style="list-style-type: none"> • Fondos para instituciones de rehabilitación | <ul style="list-style-type: none"> • Compromiso de la gerencia • Contar con una personas focalizada en trabajar en el tema • Alianzas con ISRI • Zonas accesibles • Extender el tema a la cadena de valor para generar un mayor impacto | Bajo |
| | Bajo | Medio | Alto | |
| | Impacto | | | |

Del resultado de la matriz de ponderación se pueden determinar que las acciones en verde son Factores Clave de Éxito, debido, en primer lugar, a que son prácticas que han demostrado que funcionan en las empresas y, en segundo lugar a que han sido ponderadas en cuanto a su impacto y facilidad de implementación.

Podemos definir entonces las iniciativas en verdes con FCE y las en amarillo como actividades de soporte, en una fase avanzada. Las áreas en rojo, se deben ponderar basadas en el presupuesto de la organización.

A fin de desarrollar cada punto, utilizando siempre el esquema del estudio basado en el modelo de congruencia, podremos decir que los Factores Clave de Éxito para la Inserción de Personas con Discapacidad, basados en la experiencia de tres empresas referentes en el tema son:

Estrategia:

- **Desarrollo Sostenible y declaratoria de prioridad en el tema de Personas con Discapacidad:** Es importante que la empresa cuente con una política o declaratoria de prioridad para el tema, la cual sirva de guía común para los esfuerzos de inserción de personas con discapacidad, de ahí se desprenden las políticas y procedimientos posteriores; alineándolas con un sentido de pertenencia dentro de las metas.
- **Congruencia entre discurso externo e interno:** Si la empresa se lanza en el tema, debe ser firme en los pasos que se den y darle un rol primordial a la comunicación interna, para generar un entendimiento y aceptación común a la inserción de personas con discapacidad; y por otro lado con la comunicación externa, la cual será vigilada por los grupos de interés para que se dé cumplimiento a lo que la empresa expresa.

Como herramientas para comunicación interna se pueden utilizar: Publicaciones mensuales, mensajes vía correo electrónico, posteos internos de plaza vacantes en donde se anime a participar a personas con discapacidad, recordatorios en el día internacional de las personas con discapacidad, etc.

Como herramienta de comunicación externa están los sitios web, fan pages e informes públicos de desarrollo sostenible o rendición de cuentas.

- **Prácticas inclusivas de selección de personal:** Sin este factor no avanza ningún esfuerzo, se debe contar con una política que se conozca a nivel de compañía, en donde se expresen que el proceso de selección es incluyente. Esto viene acompañado de los mensajes de comunicación interna y externa, así como por entrenamiento a las personas encargadas de selección.

Procesos

- **Proceso definido para inserción de Personas con Discapacidad:** Muchas empresas no cuentan con los medios para la inserción de personal con discapacidad, aplicando muchas veces exámenes médicos, psicométricos y otras pruebas de forma estándar. En este punto, el éxito depende de realizar las adaptaciones en base al puesto y la discapacidad, para que en el proceso de inserción no se descarten candidatos por utilizar instrumentos inadecuados de evaluación.

Se sugiere capacitar al personal de Salud, si se cuenta con ellos, para que reconozcan las discapacidades y apliquen procedimientos acordes; ya que es importante, conocer el estado de salud inicial y las actividades contraindicadas según la condición de la persona, así como chequeos constantes de salud.

- **Inducción del personal:** Colocar las reglas claras desde el inicio, siempre es una excelente práctica. Si en la inducción, descriptor de puestos y política, se da conocer el proceso de selección y inserción de personas con discapacidad, es más sencillo que fluya en el tiempo. Es por ello que incluir un apartado para el tema en la inducción de personal, genera valor para el que llega y asegura la cultura deseada hacia el tema desde el inicio.
- **Apoyo de bolsas de trabajo especializadas:** SIL, AGORA, Sin Límites, Ministerio de Trabajo y Previsión Social, ISRI, FUNTER, son Instituciones que cuentan con bolsas de trabajos especializadas de personas con discapacidad; apoyarse en ellas facilitan la búsqueda, y por ende la inserción de personas con discapacidad.
- **Métricas de seguimiento:** Lo que no se mide, no se controla ni se mejora, es por ello que resulta de suma importancia establecer indicadores de gestión, así como su seguimiento para toma de decisiones. Algunos indicadores propuestos son:
 - Número de procesos de selección en los cuales aplicaron personas con discapacidad
 - Número de personas con discapacidad entrevistadas
 - Número de personas con discapacidad en etapa final del proceso
 - Número de personas con discapacidad contratadas

Tareas

- **Entrenamiento a Recursos Humanos:** Muchas veces en las empresas se carece de personal especializado para administrar temas de Personas con Discapacidad. Es por ello que el entrenamiento es básico, no solamente la sensibilización, la cual debería ser más sencilla en un equipo de gestión humana; sino en las competencias específicas que se requieren, entre ellas, las técnicas de entrevistas.

El SIL, AGORA, Fundación Sin Límites, CONAIPD, FUNTER y el ISRI brindan este tipo de entrenamientos, la gran mayoría de veces de forma gratuita.

- **Estudio de tareas e infraestructura por parte de un experto:** Muchos diseños anteriores no tomaban en cuenta los parámetros de diseño universal, los cuales se exigen de manera más expresa en las nuevas reglamentaciones. Son pocas las empresas que son accesibles desde su creación, por lo que el análisis de puestos por parte de expertos y el análisis de las condiciones de accesibilidad son dos grandes soportes para todo el proceso.

En este punto tanto el SIL como el CONAIPD, brindan dicho servicio de forma gratuita.

Entidades como AGORA, adicional al estudio, pueden facilitar fondos para la adaptación de personas con discapacidad visual, principalmente para software desarrollados para facilitarles su uso.

Personas

- **Sensibilización a la Persona con Discapacidad antes de ingresar a laborar:** Es un tema poco común en las empresas, pues no hay procesos de apoyo inicial a la persona con discapacidad. Contar con el apoyo experto de una institución especializada es de mucho valor para la adaptación de la persona a su nuevo ambiente laboral, lo que contribuye a una mejor integración, motivación y desempeño de la persona.

Igual que en uno de los puntos anteriores, tanto el SIL, Fundación Sin Límites, AGORA, CONAIPD, FUNTER y el ISRI brindan este tipo de entrenamientos de forma gratuita.

Cultura

- **Sensibilización al grupo que recibe a la Persona con Discapacidad:** Es otro tema comúnmente no considerado, igual que los anteriores, hay que sensibilizar al grupo que recibe, sobre todo cuando es una persona con una discapacidad muy notoria y la que no esté acostumbrado el grupo a convivir con ello. Es acá donde toma nuevamente relevancia las políticas, ya que se suelen dar muchas bromas pesadas en torno al tema por parte de los compañeros de trabajo.

Fundación Sin Límites, brinda este servicio de forma gratuita

- **Sensibilización general a la organización:** Similar al tema de la comunicación interna, pero más focalizada por área y puestos, para que se tenga un mismo mensaje para todos.
- **Voluntariado en actividades de apoyo y campañas de promoción:** Los programas de voluntariados bien diseñados, son de bajo costo y tienen mucho impacto. No se necesita ser donante de ninguna institución para participar en voluntariados. La alta participación en este tipo de actividades y las campañas de promoción, son una señal de madurez hacia el tema dentro de la organización.

Las mismas organizaciones mencionadas anteriormente brindan servicios de sensibilización como mini ferias de trabajo, charlas, campañas específicas.

En este apartado es importante mencionar la iniciativa de Sin Límites, llamada Surf Sin Límites; la cual es una experiencia única en el país y que genera un impacto muy grande hace quienes pueden participar. La actividad consiste en poder contribuir a que personas con discapacidad aprendan a surfear, obviamente con la ayuda del participante y de un experto en el tema. Este tema no tiene costo, aunque actualmente se busca una opción de patrocinios por el tema del pago de clases de surf.

Estos son entonces los factores que aplican las empresas estudiadas y que se pueden replicar en otras compañías.

En el siguiente capítulo, en base a dichos factores, así como otras iniciativas concebidas durante este estudio, se desarrollará una propuesta integral para generar un impacto más grande y más rápido en el tema.

CAPÍTULO VII:

PROPUESTA DE VALOR

Adicional a los Factores Clave de Éxito encontrados en las empresas, existen otros temas que generan mayores oportunidades para el proceso de inserción de personas con discapacidad.

Dichos factores se suman a los anteriores a fin de tener una propuesta más integral.

Desarrollo de competencias

Como se pudo ver en los estadísticos de la DIGESTYC, a mayor nivel educativo, mayor porcentaje de empleabilidad de las personas con discapacidad, pero la realidad del país indica que, en el seno familiar se da la primera discriminación, pues los padres de familia, por lo general se prefiere no enviar a los niños con discapacidad a estudiar, sumado a esto, las escuelas no están adecuadas para ellos y el porcentaje de deserción es alto.

Es por ello que en este apartado se sugiere que las empresas tomen un rol más fuerte en la formación de competencias de las personas con discapacidad. Con esta iniciativa se puede ampliar el mercado laboral para las personas con discapacidad.

Tomando como base los programas de formación dual, en los que los estudiantes estudian 2 meses en aula y realizan 2 meses de práctica en las empresas para desarrollar destrezas y competencias, adicional a este desarrollo acelerado de aprendizaje, los alumnos son expuestos a ambientes reales de trabajo, lo cual facilita su integración al mundo laboral, pues ya han sido expuestos a la realidad laboral.

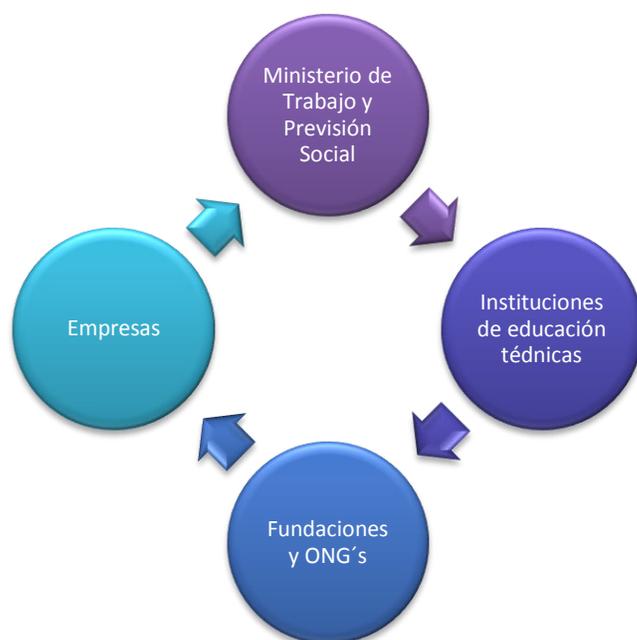
La iniciativa para desarrollar competencias busca realizar un acuerdo entre instituciones técnicas de formación, gobierno y empresas para desarrollar el programa dual de personas con discapacidad. Existe un ejemplo en la Asociación Salvadoreña de Industriales (ASI), el cual tiene programas en Administrador Técnico de Empresas Industriales, Supervisor de Producción de Empresas Industriales y Asesor de ventas, orientado a jóvenes, incluyendo aquellos que poseen alguna discapacidad.

El ideal acá es contar con un programa para carreras técnicas, ya que una de las características comunes de las empresas analizadas es que poseen procesos industriales que requieren mano de obra técnica.

Lo que se busca integrar acá son diferentes actores, que a la fecha realizan esfuerzos individuales: Las instituciones de apoyo a las personas con discapacidad, el Ministerio de Trabajo para determinar un proceso de contratos de aprendizaje, las instituciones de formación técnica que cuenten con programas e instalaciones adecuadas y, sobre todo, la apertura de las empresas para contar con los aprendices.

Tomando en cuenta el esquema 1 de los actores en el proceso de apoyo a las personas con discapacidad, este nuevo esquema orientado a la formación y apertura de oportunidades laborales sería:

Esquema 6: Modelo de formación dual para generar competencias laborales en las personas con discapacidad



Esto se convertiría en una práctica proactiva para generar un mercado laboral más amplio, para las personas con discapacidad.

Red de buenos vecinos

La segunda iniciativa es una idea sencilla, aunque en la práctica compleja, pero que serviría como soporte ideal al desarrollo de competencias. Otra característica de las empresas analizadas es que tienen localidades cercanas relativamente, los cuales puede llegar a pensar en que se puede crear una red de buenos vecinos para temas de personas con discapacidad.

Los objetivos de dicha red serían:

1. Compartir mejores prácticas
2. Compartir bolsas de empleo
3. Turnarse durante el proceso de prácticas de los alumnos, con el fin de ampliar la experiencia de los estudiantes, así como para compartir costos.

Bajo el enfoque colaborativo, al involucrar varias empresas en el proceso, las iniciativas tomarán más peso y relevancia a las mismas.

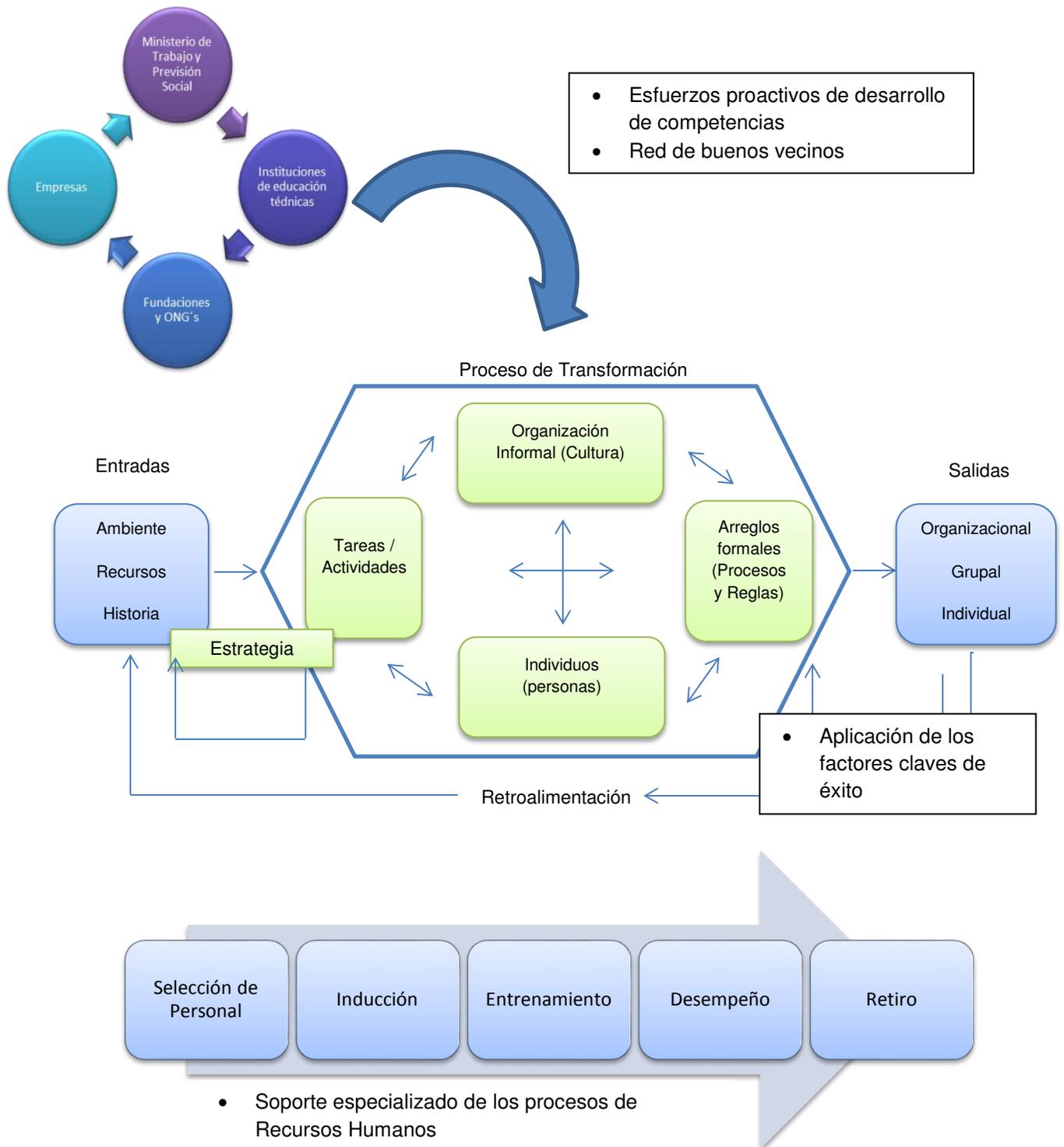
Procesos adecuados de retiro de personal

Este punto no se tomó en cuenta para la investigación, debido a que no es parte de un proceso de inserción, pero si se incluye en la propuesta, considerando que todos los procesos de gestión humana inician en la inserción y finalizan en el retiro voluntario o involuntario del personal. Con el fin de incurrir en prácticas discriminatorias, los procesos de finalización de contrato deben tomar en cuenta ciertos puntos, sobre todo cuando no son voluntarios:

1. El motivo del retiro debe estar totalmente claro y apegado a derecho, basado en lo estipulado en el código de trabajo.
2. En el caso de empresas con sindicatos, conversar con el mismo sobre los motivos de retiro.
3. Lo requerido por la ley en términos de indemnización debe garantizarse
4. Comunicación abierta y franca con la persona, basada en la decisión, nunca en la discapacidad. Esto incluye orientación sobre servicios de salud y rehabilitación a los que puede acceder la persona.
5. Ponderar soporte de una institución profesional para la comunicación de la finalización de la relación laboral, según el tipo de discapacidad y la emotividad de la persona.

Integrando estas iniciativas a los procesos de inserción de personas con discapacidad, a continuación se presenta la propuesta esquemática de factores clave éxito de inserción.

Esquema 7: Propuesta de Valor de Factores Clave de Éxito en la Inserción de personas con discapacidad



El esquema resume los procesos vistos en el presente estudio:

1. La propuesta para los esfuerzos proactivos para la generación de competencias en las personas con discapacidad, a fin de solventar el tema de baja escolaridad.
2. Los Factores Clave de Éxito determinados en base a los casos de las tres empresas analizadas. Aquí se considerarían aquellos factores que resultaron en verde en el análisis de factibilidad.
3. El soporte especializado de los procesos de recursos humanos, para tener una gestión de recursos humanos integral.

CAPÍTULO VIII:

CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

Conclusiones

1. El tema de inserción al mundo laboral de personas con discapacidad, es un tema pendiente en materia de Derechos Humanos; a la fecha los esfuerzos de los diferentes actores han sido importantes, pero insuficientes para suplir la necesidad de las personas con discapacidad.
2. Es importante conocer la terminología de discapacidad, desde su concepto, para romper los preconceptos de antaño que denotan discriminación y hacer consciencia sobre la importancia del entorno para que la persona tenga mayor accesibilidad. El término correcto a utilizar es “Personas con Discapacidad”, el cual es poco empleado cuando se refiere al tema.
3. Existe un marco legal sólido en el país, pero pocas herramientas de gestión y control del mismo, por lo cual muchas veces es “lengua muerta” y no tiene aplicabilidad en la realidad.
4. Existen diferentes enfoques que se pueden tener en el tema de discapacidad: Derechos Humanos, Salud y Empleo. El presente estudio presenta también el enfoque de productividad y sustentabilidad; con el fin de evolucionar de un concepto de “asistencia” a un concepto de “sostenibilidad del negocio”.
5. Las tres empresas analizadas (Unilever, Industrias La Constancia y Productos Alimenticios Diana) poseen prácticas exitosas de inserción de personas con discapacidad, las cuales son factores claves de éxitos para cumplir su estrategia. Al final se conjuntan las iniciativas a forma de lista, para que no se generen comparaciones entre empresas, que no es el objetivo del estudio, sino más bien, para contar con una gama de buenas prácticas que las empresas pueden adoptar.
6. Existen diferentes factores de éxito para la inserción de personas con discapacidad, para el presente ensayo, los cuales se pueden agrupar en los 5 componentes principales del modelo de congruencia de Nadler-Tushman, que requiere que iniciativas estén en sintonía entre sí. Dichos factores son:

a. Estrategia

- i. **Elaborar con una declaratoria de prioridad o política en el tema de Inserción de Personas con Discapacidad** alineada a la estrategia de desarrollo sostenible e imagen corporativa.
- ii. **Desplegar la política tanto interna como externamente**, buscando la congruencia entre discurso externo e interno; es decir entre lo que dice la política y las acciones que toma la empresa.

b. Procesos

- iii. **Proceso definido para inserción de Personas con Discapacidad:** Una vez se han tenido experiencias con las prácticas inclusivas de selección, se puede crear un proceso más acorde para la búsqueda y selección de PcD's, el cual puede tener variantes
- iv. **Inducción especializada para jefes de línea:** Consiste en crear un proceso de inducción, el cual incluya, como parte de las funciones del líder, el saber el proceso y la contratación de personas con discapacidad.
- v. **Apoyo en bolsas de trabajo especializadas:** En los anexos se coloca al final una lista de instituciones y ONG's que ayudan a la inserción de personas con discapacidad, una vez dados los primeros pasos como empresa, el apoyo y asesoramiento, tanto en sensibilización como en inserción de personas con discapacidad es de suma importancia y le da mayor velocidad y credibilidad al tema.
- vi. **Elaborar métricas de seguimiento:** Crear un conjunto de métricas más allá del sólo número de personas con discapacidad en la organización. El tener una meta de personas con discapacidad que aplican a las plazas, que son sometidas a entrevistas, que llegan a finalistas y posterior son contratadas, brinda visibilidad a la efectividad en la contratación

y genera planes de acción específico para los puntos de mejora.

c. Tareas

- vii. **Entrenamiento a Recursos Humanos:** A través de las organizaciones mencionadas en los anexos, así como la participación en foros relacionados al tema, le brindan a Recursos Humanos la oportunidad de adquirir nuevas competencias en el tema de inserción de personas con discapacidad. El entrenamiento debe ser en: Terminología de la discapacidad, legislación vigente, buenas prácticas de reclutamiento y selección de personas con discapacidad.
- viii. **Realizar estudios de las instalaciones y tareas:** El CONAIPD, así como las ONG's brindan este servicio de carácter gratuito, el cual permite a las empresas conocer los puestos más aptos para personas con discapacidad y así orientar esfuerzos.

d. Personas

- ix. **Sensibilización a la Persona con Discapacidad antes de ingresar a laborar:** Con esta práctica se logra integrar de forma temprana a la persona con discapacidad al ambiente de trabajo, al equipo y a la tarea a realizar. Dicha sensibilización debe llevar: Asesoría laboral de parte de alguna de las ONG's, Breve historia de la empresa, descripción general de las funciones, aspectos de seguridad industrial y cultura de desempeño.

e. Cultura

- x. **Sensibilizar al grupo que recibe a la Persona con Discapacidad:** Antes de toda contratación, el equipo de trabajo al que se integre una persona con discapacidad, debe ser sensibilizados sobre la terminología de discapacidad, derechos de las personas con discapacidad y sobre diversidad e inclusión, a fin de que sea bienvenida la personas y se integre rápidamente al equipo.

- xi. Sensibilización general a la organización:** Hay que mantener un programa continuo de charlas y despliegues sobre el tema de inserción de personas con discapacidad, el cual generará, con el tiempo, cultura y aceptación cada vez mayor, hasta verlo como un tema normal dentro de la empresa. Las ONG's mencionadas, también cuentan con diferentes actividades de sensibilización al personal.

- xii. Participar en actividades de voluntariado y apoyo a campañas:** Los programas de voluntariados bien diseñados, son de bajo costo y tienen mucho impacto. El personal entra en contacto con el tema de la discapacidad y se sensibiliza cara a cara con el mismo, lo cual genera mayor empatía.

Recomendaciones

1. Los factores no son una receta paso a paso, pero sí una guía que ejemplifica aquellas prácticas que han funcionado a las empresas en estudio. El análisis de factibilidad, permite discriminar los factores, para quedarse con aquellos que generan mayor impacto y que su implementación es relativamente sencilla.
2. Si bien algunos factores quedan fuera del área verde de la matriz, es importante mencionar, que los otros factores pueden ser incluidos dentro de la estrategia de una empresa. Para efectos prácticos, quien utilice de referencia este documento, puede realizar la ponderación de los factores de la matriz según la realidad de su negocio o institución, sumando las iniciativas propias.
3. Contar con un enfoque al tema desde la estrategia de negocio o la estrategia de desarrollo sostenible, genera mucho valor para los esfuerzos subsecuentes en materia de inserción de personas con discapacidad.
4. Si bien el enfoque del tema debe ser organizacional, los departamentos de Recursos Humanos tienen un rol de suma importancia, generando a la vez los sistemas y la cultura deseada para que existan condiciones adecuadas de inserción de personas con discapacidad. El enfoque debe estar en toda la función de gestión humana, desde la inserción hasta el retiro del personal.
5. La coordinación entre los diferentes actores en el tema de inserción de personas con discapacidad, es de vital importancia, se deben generar iniciativas conjuntas de mayor impacto, que los esfuerzos individuales. La generación de sinergias es imperativa versus la búsqueda de brechas.
6. Ningún esfuerzo es poco en este tema, las empresas deben tomar más conciencia sobre el tema, pues no es privativo de grandes empresas estas prácticas, la idea general de la construcción de FACTORES CLAVES DE ÉXITO EN LA INSERCIÓN DE PERSONAS CON DISCAPACIDAD es, en resumen, que sí es posible poder contratarlas, que con pequeños pasos se puede generar calidad de vida para las personas con discapacidad y a la vez productividad para la empresa.

BIBLIOGRAFÍA

- Calvente, Arturo M. *El concepto moderno de sustentabilidad*. Universidad Abierta Interamericana, 2007
- Consejo Nacional de Atención Integral a la Persona Con Discapacidad, CONAIPD. *Informe de Rendición de Cuentas Junio de 2012 a Mayo de 2013*, Mayo 2013.
- Corporate Leadership Council. *Herramienta de Evaluación de Diversidad e Inclusión*, 2012.
- CRS Europe. *Proteger, respetar, remediar: Implementar los principios rectores de las Naciones Unidas sobre empresas y Derechos Humanos en el contexto latinoamericano*, 2013.
- El Salvador, Asamblea Constituyente: *Constitución de la República de El Salvador*, 1983.
- El Salvador, Asamblea Legislativa. *Ley del Seguro Social*, 1997.
- El Salvador, Asamblea Legislativa. *Código de Trabajo*, 1972:
- El Salvador, Asamblea Legislativa. *Ley de equiparación de oportunidades para las personas con discapacidad*, 2000.
- El Salvador, Asamblea Legislativa. *Reglamento de funciones del CONAIPD*, 2012
- El Salvador, Dirección General de Estadísticas y Censos (DIGESTYC). *VI Censo de Población y V Censo de Vivienda*. 2007
- El Salvador, Ministerio de Salud. *Informe de Labores 2012 – 2013*. Marzo 2013.

- Figueroa, H.; Rivas M, *Informe final sobre integración de las personas con discapacidad a la educación superior en El Salvador*. Centro de estudios sobre universidad y educación superior, Universidad de El Salvador, 2005.
- Industrias La Constancia. *III Reporte de Desarrollo Sostenible 2011- 2012*, Agosto 2013.
- Instituto Salvadoreño de Rehabilitación Integral. *Plan Estratégico 2010 – 2014*. Mayo 2012.
- Instituto Salvadoreño de Rehabilitación Integral. *Resume ejecutivo 2011 – 2012*. Marzo 2013
- Leader Sphere, Inc. *Revisión y síntesis de los Modelos de Diagnóstico Organizacional*, 2009.
- Ministerio de Trabajo y Previsión Social. *Compendio estadístico 2009 – 2012 “Principales Estadística e Indicadores del Mercado Laboral del El Salvador”*, Mayo 2013
- Ministerio de Trabajo y Previsión Social. *Informe estadístico a Junio de 2013*, Mayo de 2013.
- Murillo M. *¿Qué son los Factores Críticos de Éxito y Cómo se Vinculan con el BSC?*. Deinsa, San José Costa Rica, 2003.
- Organización de las Naciones Unidas (ONU). *Declaración Universal de Derechos Humanos*. 2005.
- Organización de las Naciones Unidas (ONU). *Convención sobre los derechos de las personas con discapacidad*, 2007.
- Organización Internacional del Trabajo (OIT). *La situación de empleo en Latino América y El Caribe*. 2007.

- Organización Internacional del Trabajo (OIT). *Discapacidad en el lugar de trabajo: Prácticas de las empresas*, 2010.
- Organización Internacional del Trabajo (OIT). *La ONU en Latino América y el Caribe: Avances y Perspectivas*, 2013.
- Organización Internacional del Trabajo (OIT). *Empresa inclusiva, guía para la inserción de personas con discapacidad*, Primera edición, 2013
- Organización Mundial de la Salud (OMS). *Clasificación Internacional del Funcionamiento, de la Discapacidad y de la Salud*, 2001.
- Organización Mundial de la Salud (OMS). *Informe mundial sobre la discapacidad*, 2011.
- Productos Alimenticios Diana. *Historia de la Empresa*. <http://www.diana.com.sv/historia.html> [Consultada 12/07/13]
- Unilever El Salvador. *Código de Principios de Negocio*, 2013.
- Unilever El Salvador. *Historia de Unilever*. <http://www.unilever-ancam.com/conocenos/nuestrahistoria/historiapaises/el-salvador/index.aspx> [Consultado 12/07/13]

GLOSARIO

- Accesibilidad:** Aquellas características del urbanismo, de la edificación, del transporte o de los medios y sistemas de comunicación que le permiten a cualquier persona su utilización y disfrute de manera autónoma, con independencia de su condición física, psíquica o sensorial
- Acefalía:** Jurídicamente, es el estado de la sociedad, comunidad o secta que no tiene jefe. De ahí que, en Derecho Político, se hable de acefalía con referencia a la situación que se produce cuando no existe titular en el más alto cargo de alguno de los poderes del Estado, generalmente el Ejecutivo.
- Cambio paradigmático:** Un cambio en la forma como percibimos la realidad y un cambio en la realidad misma.
- Derechos Humanos:** Conjunto de prerrogativas inherentes a la naturaleza de la persona, cuya realización efectiva resulta indispensable para el desarrollo integral del individuo que vive en una sociedad jurídicamente organizada. Estos derechos, establecidos en la Constitución y en las leyes, deben ser reconocidos y garantizados por el Estado.
- Gestión Humana:** La gestión humana se refiere al proceso que desarrolla e incorpora nuevos integrantes a la fuerza laboral, y que además desarrolla y retiene a un recurso humano existente.
- Imagen Corporativa:** Se refiere a cómo se percibe una compañía. Es una imagen generalmente aceptada de lo que una compañía "significa". La creación de una imagen corporativa es un ejercicio en la dirección de la percepción. Es creada sobre todo por los expertos de relaciones públicas, utilizando principalmente campañas comunicacionales, plataformas web (páginas web, redes sociales) y otras formas de promoción para sugerir un cuadro mental al público.

| | |
|-------------------------|---|
| Marco legal: | Proporciona las bases sobre las cuales las instituciones construyen y determinan el alcance y naturaleza de la participación política. En el marco legal regularmente se encuentran en un buen número de provisiones regulatorias y leyes interrelacionadas entre sí. |
| Órtesis: | Las órtesis son definidas por la ISO como un apoyo u otro dispositivo externo aplicado al cuerpo para modificar los aspectos funcionales o estructurales del sistema neuromusculoesquelético. Se pueden clasificar en base a su función en: estabilizadoras, funcionales, correctoras y protectoras |
| Paradigma: | En la Estructura de las revoluciones científicas, Thomas Khun (1962) caracteriza al paradigma como el conjunto de ideas que facilitan la comunicación dentro de una comunidad. |
| Prótesis: | Una prótesis es una extensión artificial que reemplaza una parte del cuerpo que no existe bien por amputación o por anomalías durante el crecimiento embrionario. Se suele emplear para sustituir la función del miembro que falta, pero también realiza una función estética |
| Rehabilitación: | Es un proceso cuya finalidad es que el paciente recupere una función o una actividad que ha perdido por una enfermedad o por un traumatismo. También se trata de la atención sanitaria orientada a las secuelas de un trastorno que genera discapacidad o disfunción. |
| Tiflotecnología: | Es el conjunto de teorías y de técnicas que permiten el aprovechamiento práctico de los conocimientos tecnológicos aplicados a personas con discapacidad visual. Es por tanto, una tecnología de apoyo. |

ANEXOS

Anexo 1

Artículos de Ley relacionados a las personas con discapacidad

1A Constitución de la República de El Salvador,

Art. 3.- Todas las personas son iguales ante la ley. Para el goce de los derechos civiles no podrán establecerse restricciones que se basen en diferencias (...)

Art. 9.- Nadie puede ser obligado a realizar trabajos o prestar servicios personales sin justa retribución y sin su pleno consentimiento (...)

Art. 37.- El trabajo es una función social, goza de la protección del Estado, y no se considera artículo de comercio.

El Estado empleará todos los recursos que estén a su alcance para proporcionar ocupación al trabajador, manual o intelectual, y para asegurar a él y a su familia las condiciones económicas de una existencia digna. De igual forma promoverá el trabajo y empleo de las personas con limitaciones o incapacidades físicas, mentales o sociales.

Art. 35.- El Estado protegerá la salud física, mental y moral de los menores, y garantizará el derecho de éstos a la educación y a la asistencia

Art. 53.- El derecho a la educación y a la cultura es inherente a la persona humana; en consecuencia, es obligación y finalidad primordial del Estado su conservación, fomento y difusión.

Art. 56.- Todos los habitantes de la República tienen el derecho y el deber de recibir educación parvularia y básica que los capacite para desempeñarse como ciudadanos útiles. El Estado promoverá la formación de centros de educación especial.

La educación parvularia, básica, media y especial será gratuita cuando la imparta el Estado

Art. 65.- La salud de los habitantes de la República constituye un bien público. El Estado y las personas están obligados a velar por su conservación y restablecimiento.

El Estado determinará la política nacional de salud y controlará y supervisará su aplicación.

Art. 70.- El Estado tomará a su cargo a los indigentes que, por su edad o incapacidad física o mental, sean inhábiles para el trabajo.

1B Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad (La Convención) y su Protocolo Facultativo, relacionados a las personas con discapacidad

Artículo 27. - Trabajo y empleo

1. Los Estados Partes reconocen el derecho de las personas con discapacidad a trabajar, en igualdad de condiciones con las demás; (...) salvaguardarán y promoverán el ejercicio del derecho al trabajo, incluso para las personas que adquieran una discapacidad durante el empleo, adoptando medidas pertinentes, incluida la promulgación de legislación, entre ellas:

Prohibir la discriminación por motivos de discapacidad con respecto a todas las cuestiones relativas a cualquier forma de empleo, incluidas las condiciones de selección, inserción y empleo, la continuidad en el empleo, la promoción profesional y unas condiciones de trabajo seguras y saludables

- a) Proteger los derechos de las personas con discapacidad, en igualdad de condiciones con las demás, a condiciones de trabajo justas y favorables, y en particular a igualdad de oportunidades y de remuneración por trabajo de igual valor, a condiciones de trabajo seguras y saludables, incluida la protección contra el acoso, y a la reparación por agravios sufridos
- b) Asegurar que las personas con discapacidad puedan ejercer sus derechos laborales y sindicales, en igualdad de condiciones con las demás
- c) Permitir que las personas con discapacidad tengan acceso efectivo a programas generales de orientación técnica y vocacional, servicios de colocación y formación profesional y continua.

- d) Alentar las oportunidades de empleo y la promoción profesional de las personas con discapacidad en el mercado laboral, y apoyarlas para la búsqueda, obtención, mantenimiento del empleo y retorno al mismo.
 - e) Promover oportunidades empresariales, de empleo por cuenta propia, de constitución de cooperativas y de inicio de empresas propias.
 - f) Emplear a personas con discapacidad en el sector público.
 - g) Promover el empleo de personas con discapacidad en el sector privado mediante políticas y medidas pertinentes, que pueden incluir programas de acción afirmativa, incentivos y otras medidas
 - h) Velar por que se realicen ajustes razonables para las personas con discapacidad en el lugar de trabajo.
 - i) Promover la adquisición por las personas con discapacidad de experiencia laboral en el mercado de trabajo abierto.
 - j) Promover programas de rehabilitación vocacional y profesional, mantenimiento del empleo y reincorporación al trabajo dirigidos a personas con discapacidad.
2. Los Estados Partes asegurarán que las personas con discapacidad no sean sometidas a esclavitud ni servidumbre y que estén protegidas, en igualdad de condiciones con las demás, contra el trabajo forzoso u obligatorio.

1C Código de Trabajo de El Salvador

627.- Las infracciones a lo dispuesto en los Libros I, II y III de este Código y demás leyes laborales que no tuvieren señalada una sanción especial, harán incurrir al infractor en una multa hasta de quinientos colones por cada violación, sin que por ello deje de cumplirse con lo dispuesto en la norma infringida.

Para calcular la cuantía de la multa se tomará en cuenta la gravedad de la infracción y la capacidad económica del infractor.

1D Ley de equiparación de oportunidades para personas con discapacidad

Art. 2.- La persona con discapacidad tiene derecho:

1. A ser protegida contra toda discriminación, explotación, trato denigrante o abusivo en razón de su discapacidad.
2. A recibir educación con metodología adecuada que facilite su aprendizaje.
3. A facilidades arquitectónicas de movilidad vial y acceso a los establecimientos públicos y privados con afluencia de público.
4. A su formación, rehabilitación laboral y profesional.
5. A obtener empleo y ejercer una ocupación remunerada y a no ser despedido en razón de su discapacidad.
6. A ser atendida por personal idóneo en su rehabilitación integral.
7. Tener acceso a sistemas de becas.

Art. 6.- El Estado, a través de las instituciones correspondientes, deberá crear, dotar, educar y poner en funcionamiento, los servicios e instituciones de rehabilitación y recuperación necesarios, para atender a la población con discapacidad.

Art. 12.- Las entidades responsables de autorizar planos y proyectos de urbanización, garantizarán que las construcciones nuevas, ampliaciones o remodelaciones de edificios, parques, aceras, jardines, plazas, vías, servicios sanitarios y otros espacios de propiedad pública o privada, que impliquen concurrencia o brinden atención al público, eliminen toda barrera que imposibilite a las personas con discapacidades, el acceso a las mismas y a los servicios que en ella se presten. En todos estos lugares habrá señalización con los símbolos correspondientes.

Art. 16.- Para garantizar la movilidad y seguridad en el transporte público, deberán establecerse normas técnicas congruentes a las necesidades de las personas con discapacidad; asimismo, se acondicionarán los sistemas de señalización y orientación de espacio físico.

Art. 18.- El Estado debe reconocer los principios de igualdad de oportunidades de educación en todos los niveles educativos para la población con discapacidad, y velará porque la educación de estas personas se constituyen una parte integrante del sistema de enseñanza.

Art. 24.- Todo patrono privado tiene la obligación de contratar como mínimo por cada veinticinco trabajadores que tenga a su servicio, a una persona con discapacidad y formación profesional, apta para desempeñar el puesto de que se trate. Igual obligación tendrá el Estado y sus dependencias, las instituciones oficiales autónomas, las municipalidades, inclusive el Instituto Salvadoreño del Seguro Social y la Comisión Hidroeléctrica del Río Lempa.

Para determinar la proporción de trabajadores establecida en el inciso anterior, se tomará en cuenta a todos los obreros y empleados de las Instituciones señaladas.

Art. 25.- Los obligados a contratar los trabajadores a que se refiere el artículo anterior dispondrán de un año, contado a partir de la vigencia del presente Decreto para cumplir con tal obligación. Si no la cumplieren dentro de ese plazo, se sujetarán a lo que establece el artículo 627 del Código de Trabajo y al procedimiento establecido en la Sección Segunda del Título Único del Libro Quinto del mismo Código; sin perjuicio de cumplir en el tiempo que determine el Director General de Trabajo, con lo establecido en el artículo anterior.

Art. 26.- Se fomentará el empleo de trabajadores con discapacidad, mediante el establecimiento de programas de inserción laboral.

Art. 28.- Corresponde al Ministerio de Trabajo y Previsión Social, a las instituciones de seguridad social y todas aquellas, públicas o privadas, que tuvieren programas de formación profesional, la puesta en marcha de los beneficios de sus programas a la población de personas con discapacidad, de acuerdo con la oferta y demanda del mercado laboral.

Art. 29.- El Estado a través del Ministerio de Trabajo y otras instituciones especializadas en rehabilitación profesional para personas con discapacidad dará asesoramiento técnico, a los empleadores para que puedan adaptar el empleo y el entorno a las condiciones y necesidades que permitan desarrollar el trabajo.

1E Código de Salud y Ley del Instituto Salvadoreño de Rehabilitación Integral (ISRI)

Sección cuarenta y ocho, rehabilitación en salud:

Art. 206.- la rehabilitación integral está considerada como la tercera etapa dentro del proceso de atención del individuo y tiene como objeto fundamental rescatar las capacidades residuales del inválido, para reincorporarlo a su medio social y familiar.

Art. 207.- el ministerio, por medio del instituto salvadoreño de rehabilitación integral, que en el presente código se le denominará: “el instituto” promoverá el establecimiento de centros de servicios de rehabilitación para las personas con discapacidad, en los aspectos físicos, psíquicos, educacionales, profesionales y económicos con el fin de integrarlos como miembros activos de la comunidad.

Art. 208.- el instituto funcionará como una institución autónoma, con capacidad jurídica para contraer derechos y adquirir obligaciones e intervenir en juicios.

Podrá establecer clínicas, centros o cualquier clase de servicios relacionados con la índole de sus actividades en todo el territorio nacional.

Art. 209.- el instituto tendrá las siguientes finalidades.

- a) La detección de incapacidad y prevención del apareamiento de discapacidades a través de acciones específicas de salud y educación, basadas en estudios epidemiológicos de las causas físicas, psíquicas y sociales de las diferentes limitaciones;
- b) El estudio físico, psicológico, vocacional y social de la persona con discapacidad, para rehabilitarla e incorporarla a la sociedad de acuerdo a sus capacidades residuales;
- c) El fomento y promoción de las actividades tendientes a la rehabilitación integral de las personas con discapacidad y la coordinación de la cooperación de entidades privadas y gubernamentales en materia de su competencia;
- d) La creación de programas de rehabilitación que favorezcan la atención de toda clase de discapacidad que limiten la integración;

- e) La promoción de la incorporación e integración laboral y profesional de las personas limitadas;
- f) La participación en asociaciones, clubes o actividades que persiga los mismos objetivos del Instituto como la fabricación de prótesis, órtesis y otros aparatos ortopédicos y cualesquiera otras actividades que sean en beneficio de la institución y los limitados físicos;
- g) La coordinación con otras organizaciones nacionales o internacionales, de actividades que se realicen en el país, relativa a la rehabilitación de inválidos;
- h) La promoción de la formación de recursos técnicos y profesionales a nivel universitario, para una eficaz docencia e investigación en rehabilitación;

1F Ley del Instituto Salvadoreño del Seguro Social (ISSS)

Art. 61.- Se considera inválido al asegurado cuando, a consecuencia de enfermedad o accidente, y después de haber recibido las prestaciones médicas pertinentes, quede con una disminución en su capacidad de trabajo.

La disminución de la capacidad de trabajo que se refiere el inciso anterior, se fijará tomando en cuenta en cada caso, el grado en que se afecte la aptitud del asegurado para obtener una remuneración equivalente a la que reciba un trabajador sano, de capacidad semejante, y de igual categoría y formación profesional.

Art. 62.- En caso de invalidez, el asegurado tendrá derecho a un subsidio en dinero, cuyo monto, principio de pago y duración se determinarán en los reglamentos habida cuenta de la merma sufrida en la capacidad de trabajo, y del proceso de rehabilitación.

Art. 63.- Las prestaciones por razón de invalidez se considerarán de carácter temporal, salvo que el incapacitado no sea susceptible de rehabilitación.

Art. 64.- El Instituto orientará preferentemente su política de prestaciones, en lo que a esta Sección se refiere, a la rehabilitación de sus asegurados inválidos.

Art. 34.- Cuando al término del pago de subsidio diario el trabajador permaneciere con una disminución parcial de la capacidad del trabajo en

proporción mayor de un 20%, tendrá derecho a una pensión cuyo monto será proporcional al grado de disminución de la capacidad, según tablas elaboradas por el Instituto.

Toda disminución de la capacidad de trabajo superior al 66% dará derecho a la pensión completa de incapacidad, la pensión del trabajador cuya incapacidad sea superior al 20%, para igual o inferior al 35%, será temporal; se le pagará durante un período de tres años y por un monto igual al doble del que resulte de aplicar el porcentaje de disminución de su capacidad, al valor de la pensión completa que le habría correspondido en caso de invalidez total.

1G Ley del Consejo Nacional de Atención Integral a la Persona con Discapacidad (CONAIPD)

Art. 4.- ATRIBUCIONES DEL PLENO. Son atribuciones del Pleno:

- a. Formular la Política Nacional de Atención Integral a la Persona con Discapacidad, y someterla al Presidente de la República para su aprobación.
- b. La Política Nacional de Atención Integral a la Persona con Discapacidad deberá ser elaborada con un enfoque de derechos humanos y basándose en las obligaciones internacionales y nacionales que sobre la materia son aplicables en El Salvador.
- c. Garantizar el cumplimiento de la Política Nacional de Atención Integral a la Persona con Discapacidad, dando un seguimiento periódico a la misma, y emitiendo los acuerdos que considere necesarias para este propósito.
- d. Velar por el debido cumplimiento y observancia de la normativa internacional y de la legislación nacional relacionada con las personas con discapacidad, para lo cual podrá ejercer los procedimientos administrativos o judiciales que conforme al ordenamiento jurídico sean necesarios.
- e. Aprobar y publicar anualmente el Informe Nacional de Cumplimiento de la Política Nacional de Atención Integral a la Persona con Discapacidad, así como el informe de cumplimiento de la normativa nacional e internacional relacionada con las personas con discapacidad.

- f. Proponer al Presidente de la República el ejercicio de su iniciativa para crear, reformar o derogar las leyes de manera que se facilite la adecuación de la normativa nacional frente a las obligaciones internacionales vigentes para El Salvador en materia de derechos humanos de las personas con discapacidad.
- g. Proponer al Presidente de la República el uso de sus atribuciones constitucionales para favorecer la efectividad, el respeto y la garantía de los derechos humanos de las personas con discapacidad, incluyendo las consideraciones que estime oportunas sobre asignaciones presupuestarias para estos fines.
- h. Aprobar y hacer públicas las normas técnicas que viabilicen la implementación de la Política Nacional de Atención Integral a la Persona con Discapacidad.
- i. Gestionar la realización de los análisis, estudios e investigaciones que sean necesarios para conocer la situación real de las personas con discapacidad en el país. Podrá solicitar colaboración a las entidades públicas y privadas para la realización de los análisis, estudios e investigaciones, en el ámbito de sus competencias.
- j. Asegurar la existencia de cifras oficiales unificadas, exactas y actualizadas sobre la situación poblacional de las personas con discapacidad, como herramienta para la formulación y actualización de la Política Nacional de Atención Integral de Personas con Discapacidad.
- k. Nombrar de entre sus miembros a las Comisiones o Grupos de Trabajo que considere necesario.
- l. Adoptar el Reglamento Interno del Consejo, y los otros reglamentos que sean necesarios para la realización de sus atribuciones así como para la conducción administrativa del Consejo.
- m. Las demás establecidas por el ordenamiento jurídico.

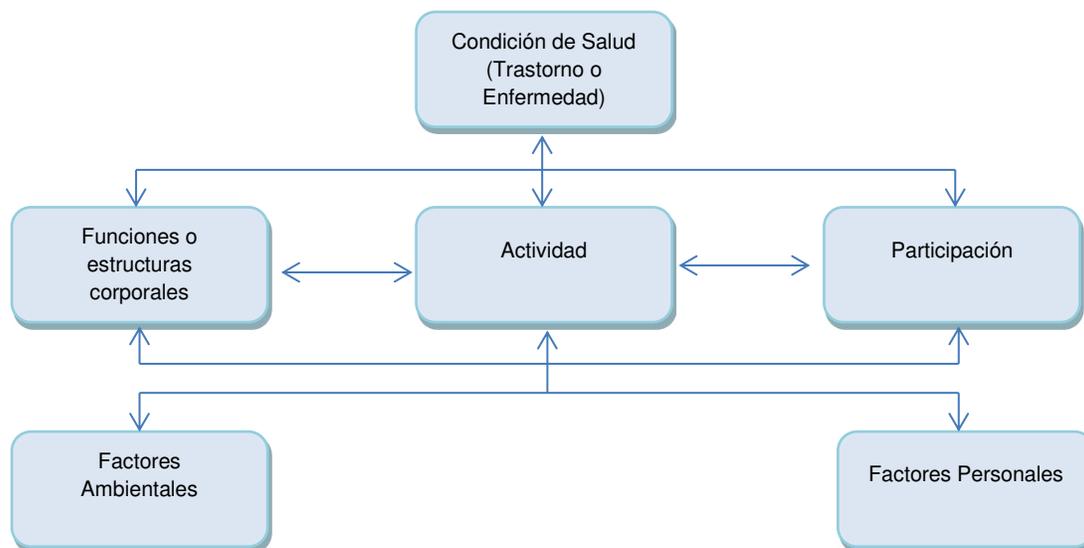
Anexo 2

Listado de referencia de organizaciones en El Salvador para el apoyo y rehabilitación de personas con discapacidad.

- Asociación de Padres, Madres y Familiares de Hijos / Hijas con Discapacidad de El Salvador “Los Angelitos”.
- Fundación Red de Sobrevivientes y Personas con Discapacidad El Salvador.
- Asociación de Lisiados de Guerra de El Salvador “Héroes de Noviembre del 89” – ALGES.
- Asociación Cooperativa del Grupo Independiente Pro Rehabilitación Integral de R.L. “ACOGIPRI”.
- Red Iberoamericana de Entidades de Personas con Discapacidad Física.
- Asociación de Capacitación e Investigación para la Salud Mental “ACISAM”.
- Hogar de Parálisis Cerebral “Roberto Callejas Montalvo” – HOPAC.
- Fundación Sendas El Salvador.
- Asociación Salvadoreña de Sordos El Salvador.
- Asociación Salvadoreña de Personas con Discapacidad de Oriente – ASDO.
- Hogar La Rioja para Personas con Discapacidad Intelectual.
- Promotora de la Organización de Personas con Discapacidad de El Salvador – PODES.

Anexo 3

Interacción entre las condiciones de salud y los factores contextuales: factores ambientales y personales



Anexo 4

Tabla estadística para elaborar las gráficas 1 y 2 basadas en la información de la DIGESTYC

| Trabajó la Semana Anterior | Nivel más alto de Educación Formal Aprobado | | | | | | | | |
|--------------------------------|---|-------------------|-----------------|--------------------------------------|---------------------------|-----------------------|------------------------|------------|-----------|
| | Parvularia | Primaria o básica | Educación media | Carrera corta después de sexto grado | Superior no universitaria | Técnico universitario | Superior universitaria | Maestría | Doctorado |
| Si | 10 | 2717 | 612 | 9 | 95 | 35 | 237 | 8 | 1 |
| No | 102 | 24111 | 2803 | 101 | 220 | 129 | 685 | 18 | 2 |
| Total | 112 | 26828 | 3415 | 110 | 315 | 164 | 922 | 26 | 3 |
| Si | 12 | 2608 | 577 | 7 | 91 | 30 | 263 | 10 | 1 |
| No | 60 | 8764 | 1020 | 77 | 118 | 46 | 316 | 7 | 7 |
| Total | 72 | 11372 | 1597 | 84 | 209 | 76 | 579 | 17 | 8 |
| Si | 31 | 9083 | 2673 | 55 | 564 | 251 | 1967 | 75 | 12 |
| No | 61 | 23109 | 3001 | 255 | 387 | 169 | 1012 | 23 | 12 |
| Total | 92 | 32192 | 5674 | 310 | 951 | 420 | 2979 | 98 | 24 |
| Si | 16 | 1897 | 327 | 10 | 64 | 18 | 168 | 7 | 2 |
| No | 41 | 7610 | 603 | 82 | 89 | 30 | 178 | 3 | 7 |
| Total | 57 | 9507 | 930 | 92 | 153 | 48 | 346 | 10 | 9 |
| Si | 15 | 1327 | 266 | 8 | 42 | 18 | 99 | - | 1 |
| No | 205 | 5730 | 544 | 40 | 76 | 22 | 143 | 1 | 3 |
| Total | 220 | 7057 | 810 | 48 | 118 | 40 | 242 | 1 | 4 |
| Si | 16 | 639 | 71 | 1 | 8 | 5 | 22 | - | - |
| No | 263 | 5975 | 575 | 27 | 47 | 24 | 119 | - | 3 |
| Total | 279 | 6614 | 646 | 28 | 55 | 29 | 141 | - | 3 |
| Si | 4 | 668 | 177 | 1 | 35 | 11 | 96 | 5 | 1 |
| No | 76 | 5678 | 653 | 78 | 92 | 29 | 228 | 5 | 6 |
| Total | 80 | 6346 | 830 | 79 | 127 | 40 | 324 | 10 | 7 |
| Si | 10 | 2717 | 612 | 9 | 95 | 35 | 237 | 8 | 1 |
| No | 102 | 24111 | 2803 | 101 | 220 | 129 | 685 | 18 | 2 |
| Total | 112 | 26828 | 3415 | 110 | 315 | 164 | 922 | 26 | 3 |
| Total escolaridad | 1024 | 126744 | 17317 | 861 | 2243 | 981 | 6455 | 188 | 61 |
| Total emp x escolaridad | 114 | 21656 | 5315 | 100 | 994 | 403 | 3089 | 113 | 19 |
| | Población | 144061 | 92.42% | | | | | | % emp |
| | Empleados | 26971 | 84.81% | | | | | | |

Anexo 5

Guía de la OIT para la inserción de Personas con Discapacidad

1 Contacto y compromiso inicial

El primer paso hacia la inclusión

Escuchar a un orador entusiasta hablar sobre el tema. Inspirarte con las experiencias positivas de otras empresas. Saber que existe una metodología práctica para contratar a personas con discapacidad. Estas razones y otras más, pueden ser algunos de los detonantes que han despertado el anhelo de hacer que tu empresa sea más inclusiva y diversa ¿Cómo empezar? Lo primero es conocer el camino que hay que recorrer y comprometerse.

2 Evaluación laboral

Preparación para dar nuevas oportunidades

Aprender a elegir al candidato correcto es uno de los grandes desafíos que existen, ya que hay que considerar todos los aspectos del cargo. Preparar al equipo interno de selección para tener las herramientas técnicas que les permitan tomar la mejor decisión. El segundo paso de esta metodología cuenta con el respaldo de expertos de las instituciones colaboradoras, con el objetivo de que la empresa avance de forma decidida y profesional.

3 Capacitación

La necesaria preparación antes de comenzar a trabajar

Entusiasmo, buena disposición, esperanza, proyección, sueños y una gran dosis de alegría, resumen algunas de las emociones que sienten las personas con discapacidad que han obtenido un trabajo, después de un largo camino de esfuerzo y búsqueda. El siguiente paso es la capacitación, no sólo de quien ingresa a un nuevo espacio laboral, sino que también es la empresa que debe prepararse para recibir a un nuevo integrante en la organización.

4 Colocación y seguimiento

Apoyo y acompañamiento constante

Cuando ya se ha logrado integrar a una persona con discapacidad en un puesto de trabajo, existe una constante preocupación por parte del Comité Laboral de Sofofa para que se obtengan los mejores resultados, tanto para la empresa como para el trabajador. Se mantiene una permanente presencia en la evolución y desempeño de la persona con discapacidad en las organizaciones que lo requieran, gracias al apoyo de nuestras instituciones asociadas.

5 Evaluación del proceso

El compromiso de continuar y generar inclusión

Medir y evaluar cómo se ha realizado el proceso de inclusión en la empresa, es crucial para diseñar cómo debes continuar en el futuro. Es importante que puedas detectar qué etapas resultaron más sencillas y cuáles fueron las más desafiantes. Identifica aquellas áreas y personas que han sido claves en la contratación, en la capacitación y el seguimiento. Si tienes interés en continuar adelante y transformarte en una empresa inclusiva, te invitamos a hacer una revisión de todas las oportunidades que se presentan.

Anexo 6

Datos de contacto de instituciones de apoyo a Personas con Discapacidad

| Institución | Principales Servicios | Contacto | Contacto |
|--------------------------|---|----------------------------|---|
| CONAIPD | <ul style="list-style-type: none"> • Inspecciones para verificar las condiciones de accesibilidad. • Divulgación en derechos de personas con discapacidad • Gestión de oportunidades laborales para PcD • Otras asesorías en la materia. | Arq. Carlos Orellana Nuila | Tel: 2237-8282 Web: www.conaipd.gob.sv |
| ISRI | <ul style="list-style-type: none"> • Rehabilitación • Charlas de sensibilización • Bolsa de empleo • Certificación de PcD | Lic. Arturo Orellana | Teléfono: 2521-8618 Correo electrónico: comunicaciones@isri.gob.sv Web: http://www.isri.gob.sv |
| FUNTER | <ul style="list-style-type: none"> • Rehabilitación • Bolsa de trabajo • Campañas de sensibilización • Charlas a empresas • Voluntariados | Jenny Chinchilla | Teléfono: 2505-6800 Correo electrónico: marbelym@funter.org.sv Web: www.funter.org.sv |
| La Red El Salvador / SIL | <ul style="list-style-type: none"> • Orientación a PcD • Formación a personal de Recursos Humanos y líderes • Intermediación laboral • Bolsa de Empleo • Emprendedurismo (Proyectos y otros) • Sensibilización y Promoción de Derechos Humanos • Análisis de Puestos | Lic. Amílcar Durán | Tel/fax: 22846499 y 2284 3430 Correo electrónico: amilcar.duran@laredelsalvador.com Web: www.laredelsalvador |
| Sin Límites | <ul style="list-style-type: none"> • Intermediación laboral • Bolsa de Empleo • Actividades de para recaudar fondos y sensibilización hacia la inserción las PcD • Entrenamientos a Recursos Humanos y líderes • Análisis de Puestos | Lic. Diana Reyes | Teléfono: 2259 2427 Correo electrónico: sinlimites.elsalvador@gmail.com Web: Facebook: SVSinLimites |