

Editorial.

Productividad empresarial e inclusión de personas con discapacidad: desafíos y oportunidades

pp. 3-5

YARMIN LORENA TABORDA MORALES*

La palabra ‘productividad’, a menudo, se percibe como un factor determinante en cualquier discurso empresarial. Tradicionalmente se ha asociado a la productividad solo con indicadores financieros, lo que plantea un desafío al relacionar este concepto con la inclusión de personas con discapacidad. Esto se debe a la creencia común de que las personas con discapacidad no pueden desempeñarse con eficiencia, pues deben tener horarios distintos a los de los demás empleados y a la vez requieren de una estabilidad laboral reforzada. De hecho, es posible que nada de esto despierte asombro e intranquilece a los diversos sectores de la economía (especialmente de las micro, pequeñas y medianas empresas) debido a que muchas organizaciones consideran a la inclusión como una posibilidad solo para las grandes compañías en las que el trabajador con discapacidad no sea notable en su rendimiento. A pesar de ello existen organizaciones que han convertido a la inclusión en una oportunidad para contribuir a la sostenibilidad y al trabajo digno; por tanto, mejoran los entornos de trabajo de una manera tan profunda que las personas —tanto con discapacidad como sin ella— encuentran menos barreras discapacitantes para su pleno desarrollo.

Así las cosas, la productividad empresarial es un pilar fundamental para el éxito y la competitividad de las organizaciones. No obstante, su relación con la inclusión de personas con discapacidad plantea grandes desafíos. La concepción de la productividad asociada a los resultados financieros y a una gestión de las personas diversas se presenta en apariencia disímiles; a pesar de ello están en la lógica del desarrollo sostenible, que plantea la urgente necesidad de armonizar eficiencia económica con la equidad social y la decencia en la generación de trabajo; estos aspectos indican que los términos enunciados no generan ningún tipo de contradicción, por lo que es una estrategia para el cierre de brechas del tejido empresarial.

COMO CITAR ESTE ARTÍCULO

How to cite this article:

Taborda, Y.L. (2023). Editorial. Productividad empresarial e inclusión de personas con discapacidad: desafíos y oportunidades. *Revista Perspectiva Empresarial*, 10(1), 3-5.

* Magíster en Educación. CEIPA by powered Arizona State University, Sabaneta, Colombia. E-mail: lorena.taborda@ceipa.edu.co. ORCID: [0000-0003-0651-4531](https://orcid.org/0000-0003-0651-4531). Google Scholar: <https://scholar.google.com/citations?hl=es&user=8iD2ASYAAAAJ>.

Es verdad que muchas de las formas de trabajo de personas con discapacidad deben estar claramente definidas. Además las empresas que contraten personas con discapacidad deben permitir la reflexión sobre la necesidad de horarios estrictos de trabajo, el cumplimiento de una cantidad de horas recomendadas y hasta la reflexión sobre los días de la semana que son y no posiblemente trabajables (Morales, 2022). Adicionalmente supone una revisión exhaustiva de la cultura organizacional, de las condiciones normativas y de la infraestructura; aunque esto no es inadecuado para cualquier compañía, pues hoy es común encontrar en las empresas muchas causas de rotación que no solo equivalen a formas laborales no correspondientes con una realidad global sino a unas convenciones de trabajo que se han anquilosado en la perspectiva tradicional de las empresas y que son posiblemente la raíz principal del problema.

De acuerdo con Henneborn (2021), en la encuesta “Enabling Change Getting to Equal 2020: Disability Inclusion”, muchas organizaciones manifiestan haber aumentado su contratación de personas con discapacidades y se han comprometido a entender lo que implica la inclusión de este tipo de personas o personas diversas y han tomado medidas para crear un entorno laboral que brinde apoyo para todos. No obstante, a pesar de este avance, la encuesta también reveló que tan solo el 20 % de los 5870 empleados encuestados con discapacidad estuvieron de acuerdo en que su cultura laboral está plenamente comprometida con ayudarlos a prosperar y tener éxito. Al mismo tiempo, el 76 % de los empleados con discapacidades admitieron que no las revelan por completo en el trabajo debido a que esto puede implicar un despido o un trato inequitativo.

Bajo este contexto, para la OMS, 1300 millones de personas (es decir, una de cada seis personas en el mundo) viven con una discapacidad importante. Por su parte la *Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible* establece claramente que la discapacidad no puede ser un criterio para privar a las personas del acceso a programas de desarrollo, así como para el ejercicio de sus derechos.

En Colombia no se tienen cifras exactas del número de personas con discapacidad. Sin embargo, en 2017, el Registro para la Localización

y Caracterización de Personas con Discapacidad —RLCPD— identificó 1'342'222 personas; así las cosas, el 2,6 % de la población del país tendría discapacidad. De acuerdo con el RLCPD más del 50 % de las personas con discapacidad son mayores de 50 años, el 51 % son mujeres y 13 de cada 100 son víctimas del conflicto armado. Por otro lado, en la última encuesta del DANE realizada para junio de 2023 se reportó que tan solo 479 personas contratadas en Colombia tienen discapacidad.

A la vez es evidente la existencia de grandes brechas en las tasas de ocupación a nivel mundial no solo con relación a la población en general, sino también entre las personas con discapacidad. Por ejemplo, en Alemania las personas con discapacidad presentan una tasa de ocupación del 46 %, en Perú del 23,8 % y en Colombia del 12 %; mientras que en la mayoría de los países se presentan grandes diferencias salariales, las cuales se asocian a los tipos de discapacidad y si esta es de un hombre o una mujer (Ramachandra et al., 2017; Gustafsson, Peralta and Danermark, 2014).

Por su parte según el *Informe mundial sobre la discapacidad* las personas con discapacidad más excluidas son las que presentan deficiencias en salud mental o intelectual, así como aquellos que tienen o presentan discapacidades más visibles (es decir, físicamente notables).

A su vez, este informe es un medio eficaz para superar la exclusión y poder romper los nexos entre pobreza y discapacidad. Entre sus propuestas se encuentra la de lograr que las personas con discapacidad accedan al trabajo formal no solo por los aportes económicos que genera, sino también porque es un mecanismo de realización personal y autonomía; además de los grandes beneficios que genera para la organización tanto en términos financieros como en productividad y clima laboral.

Hoy los temas de diversidad e inclusión están dentro de las diez principales tendencias globales en temas de capital humano, por lo que las organizaciones que obtienen mejores resultados son aquellas que comprenden que es un proceso transversal que no es exclusivo de las áreas de recursos humanos sino que corresponde al nivel directivo o estratégico tomar posesión del tema para cerrar la brecha entre lo que se dice y el impacto real de lo que se hace (Deloitte, 2019).

Se han desarrollado diversos modelos de inclusión laboral de personas con discapacidad y cuyas propuestas coinciden en que las etapas básicas enfocadas en la gestión de la organización son la capacitación, la toma de consciencia, la definición de políticas y el cambio en los procedimientos; mientras que culturalmente se debe enfocar en las normas, los valores y los comportamientos. Si bien se identifican en la literatura estas condiciones básicas las investigaciones actuales han estado especialmente enfocadas en conocer las competencias gerenciales, la gestión y el desempeño en organizaciones que tienen empleadas a personas con discapacidad pero no en aquellas que son potenciales empleadoras.

Cuando se intenta hacer gestión laboral de las personas con discapacidad es necesario realizar un plan de integración no solo para la persona que llega a la empresa con una discapacidad, sino también para el resto del personal bajo acciones como: (i) la creación de una guía de integración de personas con discapacidad, la cual pueda servir como marco de actuación a las personas que no tienen discapacidad o simplemente no están familiarizadas con ello; (ii) fomentar el uso de los términos correctos; (iii) informarse sobre las pautas del país sobre la contratación de personas con discapacidad, de tal manera que no se vulneren sus derechos sin crear una incertidumbre alrededor de su proceso contractual y (iv) revisar aspectos tales como infraestructura, accesibilidad y diseños de puestos de trabajo.

Diversos estudios han demostrado que la inclusión de personas con discapacidad y la generación de espacios menos discapacitantes en el lugar de trabajo estimulan la resolución de problemas, la adaptabilidad y la gestión de relaciones (Victoria, 2013). De manera que este desafío se presenta como una oportunidad para cumplir con las exigencias en materia de sostenibilidad y como una estrategia para potenciar el crecimiento, la innovación y la transformación de la cultura organizacional hacia la búsqueda de la excelencia; siendo coherente con las características que requiere el mundo de hoy.

Para finalizar, la productividad y la inclusión de personas con discapacidad están íntimamente relacionadas y aportan valor debido a que permite superar estereotipos, rediseñar espacios, gestionar los programas y procesos inteligentes y comprometerse con una cultura consciente

que genera ventajas competitivas y permite la retención de talento (OIT, 2003). Si las empresas pueden superar los desafíos y aprovechar las oportunidades no solo mejorarán su eficiencia operativa sino que también contribuirán a una sociedad más inclusiva y equitativa. De hecho, todas las empresas deberían preguntar a sus trabajadores: ¿cómo se puede ayudar para que hagas tu trabajo de la mejor manera?

Referencias

- Deloitte. (2019). *Transitioning to the Future of Work and the Workplace Embracing Digital Culture, Tools, and Approaches*. Recuperado de <https://www2.deloitte.com/content/dam/Deloitte/us/Documents/human-capital/us-human-capital-transitioning-to-the-future-of-work.pdf>.
- Gustafsson, J., Peralta, J.P. and Danermark, B. (2014). The employer's perspective: Employment of people with disabilities in wage subsidized employments. *Scandinavian Journal of Disability Research*, 16(3), 249-266.
- Henneborn, L. (2023). Designing Generative AI to Work for People with Disabilities. *Harvard Business Review*. Recuperado de <https://hbr.org/2023/08/designing-generative-ai-to-work-for-people-with-disabilities>.
- Morales, J.M. (2022). Medidas empresariales de diversidad e inclusión para el colectivo LGTBI: un análisis jurídico laboral. *Revista Latinoamericana de Derecho Social*, 1(34e), 219-256.
- OIT. (2003). *La hora de la igualdad en el trabajo. Informe global presentado en virtud del seguimiento de la Declaración de la OIT relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo*. Ginebra, Suiza: OIT.
- Ramachandra, S. et al. (2017). Factors influencing employment and employability for persons with disability: Insights from a City in South India. *Indian Journal of Occupational and Environmental Medicine*, 21(1), 36-41.
- Victoria, J. (2013). El modelo social de la discapacidad: una cuestión de derechos humanos. *Boletín mexicano de derecho comparado*, 46(138), 1093-1109.