REVISTA

Gestión Humana

Dimensiones que bloquean la TRANSFORMACIÓN DIGITAL

Desarrollo Empresarial
¿Cuáles son las fronteras entre el teletrabajo y el home office?

Inclusión y Diversidad
Historia de vida: la otra visión de los programas de inclusión y diversidad

ISSN: 2027-7768
9 772027 776008 00034

Ed. 35
ABRIL - 2020
gestionhumana.com

legis

contenido

11

TEMA CENTRAL

6 **INCLUSIÓN Y LABORAL**
Historia de vida: la otra visión de los programas de inclusión y diversidad

17 **COMPENSACIÓN Y BENEFICIOS**
¿Cuál es la composición de beneficios que ofrecen las empresas nacionales?

25 **CASO DE ÉXITO**
Philips: ¿Cómo lograr 'engagement' a través de la felicidad laboral?

30 **DESARROLLO EMPRESARIAL**
¿Cuáles son las fronteras entre el teletrabajo y el home office?

34 **SOCIALES**
Strategy Day sobre gestión de incapacidades

legis

LEGIS INFORMACIÓN PROFESIONAL

FUNDADORES
Tito Livio Caldas (1922 - 2016)
Alberto Silva (1926 - 2020)
Miguel Enrique Caldas (1928 - 2020)

JUNTA DIRECTIVA
Andrés Caldas Rico, Rubén Darío Lizarralde Montoya, Diego Vélez Montes, Diego Jara Pinzón, Miguel Mcallister Reyes, Hugo Díaz Báez, José Fernando Torres Varela, María Alejandra Peñalosa Arguijo, Jorge Villalobos Salcedo, Martín Ramos Vegalara

GERENTE GENERAL
José Antonio Currea Díaz

DIRECTORA EDITORIAL
Martha Penen Lastra

DIRECTOR
Carlos Ignacio Delgado

LIDER DE PRODUCTO
Ángel Quijano Lizarazo

COLABORADORES
Eduardo Frontado, Jairo Guzmán, Miguel Ángel Nieto y Santiago Baistracchi

EVENTOS Y LOGÍSTICA
Maria Alejandra Ariza Gomez

PUBLICIDAD
María Díaz
Maria.diaz@legis.com.co
Sandra Díaz
Sandra.diaz@legis.com.co

DISEÑO Y DIRECCIÓN DE ARTE
Alfonso Álvarez Mora

CORRECCIÓN DE ESTILO
Luis Aícardo Sandoval

IMÁGENES
©Shutterstock.com

Avenida Calle 26 No. 82-70
Tel. (57-1) 4255255
Línea Nacional: 01 8000 912101
Bogotá - Colombia
gestionhumanaredes@legis.com.co

Derechos reservados del autor.
Prohibida su reproducción parcial y total.
Copyright©. Revista Gestión Humana.

Ed 35

CASO EMPRESARIAL

Area andina: ¿Cuáles son sus factores diferenciales para ser la única IES en el top de los mejores lugares para trabajar?

La organización no solo se ha ajustado a los cambios que ha traído consigo la Cuarta Revolución Industrial, sino que ha reforzado el componente humano y el bienestar de sus más de 33.000 estudiantes, 1.400 profesores y 750 administrativos. Entrevista con **José Leonardo Valencia**, Rector Nacional.

MÁS CASOS EXITOSOS

- ✓ **British American Tobacco:** ¿Cómo lograr una certificación Top Employer?
- ✓ **P&G:** El valor agregado de los jóvenes en cargos gerenciales
- ✓ **Liberty Seguros:** ¿Cuál es la fórmula de Liberty Seguros para seleccionar, atraer y retener talento?
- ✓ **BVC:** ¿Cómo transformar la cultura corporativa?
- ✓ **Permoda:** Fidelización del talento a través de la estrategia de "consultorio social"
- ✓ **Bancamía:** La reingeniería del proceso de selección
- ✓ **Philips:** Formación interna y desarrollo profesional para Millennials
- ✓ **Cruz Verde:** ¿Cómo se implementó su programa de liderazgo transformacional?

DESEA COMPARTIR LA MEJOR PRÁCTICA EMPRESARIAL DE SU ORGANIZACIÓN, ESCRÍBANOS AL CORREO ELECTRÓNICO: angel.quijano@legis.com.co

SÍGUENOS EN NUESTRAS REDES SOCIALES: /ComunidadGestionHumana @LegisEditores Gestiónhumana-Mi comunidad experta

HISTORIA DE VIDA:

LA OTRA VISIÓN DE LOS PROGRAMAS DE INCLUSIÓN Y DIVERSIDAD

EDUARDO FRONTADO

Garantizar la inclusión y la diversidad de las organizaciones son algunos de los retos más importantes para contribuir al employer branding y a una filosofía de bienestar y sostenibilidad. Sin embargo, todavía existe una brecha importante. Tan solo en América Latina y el Caribe coexisten cientos de culturas, idiomas y religiones. En este sentido, la verdadera diversidad va más allá, pues también tiene que ver con las capacidades diferentes. Eduardo Frontado Sánchez explica cómo crear políticas que contribuyan a este fin, a través de su vivencia personal.

POR: LEGIS GESTIONHUMANA.COM

Según el Informe Mundial sobre la Discapacidad (*World Report on Disability*), un 15% de la población mundial tiene algún tipo de condición de discapacidad, a lo que se suma que alrededor del 80% de las personas con discapacidad se encuentran en un estado de pobreza de acuerdo con las Naciones Unidas.

Frente a este panorama, ¿cuál podría ser el rol de la sostenibilidad empresarial? Eduardo Frontado Sánchez, licenciado en comunicación social y consultor organizacional, afirma que la sensibilización es fundamental para lograr un papel más activo de las organizaciones frente a los trabajadores con alguna clase de discapacidad y que el éxito de las políticas que ayuden a tal gestión consiste en que se promueva la diversidad y la renuncia rotunda al miedo por lo desconocido. La revista Gestión Humana conversó con él para conocer su historia de vida y la relación de la discapacidad con el entorno laboral.

¿QUÉ TIPO DE VENTAJAS PUEDE TRAER CONTRATAR A PERSONAS CON CUALIDADES DISTINTAS?

Si bien en Colombia se han impulsado varias leyes hasta el momento y es un tema que está a nivel empresarial muy de moda, existe una ventaja competitiva que es la que no podemos olvidar: una persona con cualidades distintas hace crecer a la empresa por su naturaleza y por su productividad.

El nivel de identificación o de sentido de pertenencia de una persona con cualidades distintas es mayor al nivel de identificación de una persona regular.

Más allá de una ventaja tributaria representa compromiso.

¿DEBE EXISTIR UN TRATO DIFERENTE PARA PERSONAS CON CUALIDADES DISTINTAS?

Mundialmente está aceptado el término *discapacidad*. A mí personalmente y por mi experiencia personal, no me gusta el término discapacidad porque discapacidad significa disminución. Creo que el hecho de estar en una silla de ruedas o tener alguna diferencia visible no tiene por qué etiquetarte.

Si bien las diferencias de nosotros se ven, la gente que es mal llamada también *regular* tiene unas diferencias ocultas que no se ven. Por eso, yo prefiero llamarlo cualidades distintas, con esto eliminamos las etiquetas.

Nosotros somos capaces de sobrellevar una entrevista a nivel de reclutamiento de la misma forma que una persona que no tenga ninguna cualidad distinta. No nos traten con misericordia ni lástima, salgámonos del precepto de la lástima, la caridad y la compasión. Queremos ser valorados realmente como profesionales.

¿CÓMO INTERVENIR LA CULTURA ORGANIZACIONAL PARA ADOPTAR POLÍTICAS DE INCLUSIÓN?

Debe ser una cultura inclusiva, pero yo no incluyo excluyendo.

Actualmente, me dedico a ser articulista en Colombia. Mi último artículo se llama "La trampa del modelo organizacional de 'incluir excluyendo'" este es un término acuñado por mí, porque la gente te contrata, te inserta dentro de la organización, pero realmente no te toma en cuenta porque no te ponen un rol que valga la pena, ¿Cómo debemos los empresarios tratar este tema? Con más sensibilización de parte de las empresas, con menos miedo a lo desconocido y sabiendo que en la diversidad está la clave de todo.

¿CONSIDERA QUE REALMENTE EXISTE INCLUSIÓN EN LAS COMPAÑÍAS?

Existe una evolución. Trabajé como parte activa de una empresa norteamericana que tiene sede en Colombia que se llama Accenture. Lo hice durante tres años en el departamento de mercadeo y de gestión humana y jamás me sentí menos que los demás, ni más que otros. Corría, lideraba, saltaba y hacía todo como una persona normal, porque realmente soy una persona normal. El hecho de que yo esté en silla de ruedas no me etiquetó a mí como profesional, llegué a apoyar iniciativas que iban desde la gerencia general hasta colaboradores y a liderar el programa de Accenture: sin barreras, en sus inicios, entre otras cosas.

Creo que antes la gente no nos tomaba tanto en cuenta, no solamente porque no tenían claros cuáles eran los beneficios, sino porque tenía muchísimo miedo a lo desconocido, a tratar a una persona con cualidades distintas, porque no sabes con qué te vas a encontrar. Ahora bien, de que estamos capacitados, sí; y de que existe en las empresas una cosa que yo denomino el cuarto del loco, también es verdad. Y ¿qué es el cuarto del loco? no es más que, cuando tu llegas a contratar una persona con cualidades distintas y la tienes de florero en la empresa. Eso es una forma de discriminar.

¿QUÉ DEBEN CONTEMPLAR LAS POLÍTICAS INCLUSIVAS DE LA COMPAÑÍA?

Tener claro que debe existir una igualdad de condiciones y parámetros para la contratación de una persona con cualidades distintas. De igual manera, evaluar muy bien la accesibilidad de esa persona a su sitio de trabajo. Así mismo, hacer una campaña de sensibilización con los demás miembros de la empresa para que entiendan lo importante que es trabajar en equipo con una persona con cualidades distintas y que acepten el reto.

Sería vital que, en cada empresa, no solamente se diseñaran unas políticas para personas con cualidades distintas, sino que probaran tener en su *staff* a una persona que las tenga.

Una de las estrategias de sensibilización cuando hablamos de inclusión o de personas con cualidades distintas es jugar a la gallinita ciega. La gallinita ciega es donde les tapo los ojos, porque normalmente las empresas cuando no tienen estas políticas, están ciegas y hay que abrirles los ojos y la única manera de hacerlo es viviendo la experiencia.

¿CÓMO UNA PERSONA CON CUALIDADES DISTINTAS PUEDE VENCER SUS MIEDOS?

Se vencen esos miedos enfrentando el reto. Uno aporta en la medida en que se está identificado con lo que se es y con la empresa. Uno aporta cuando le gusta desempeñar el cargo que tiene. Uno aporta teniendo ideas creativas. La vida no es una competencia de velocidad es una competencia de perseverancia.

Las personas con cualidades distintas tenemos más tiempo que los demás para pensar, reflexionar y darnos cuenta de lo que es realmente importante.

¿QUÉ RETO O EXPERIENCIA MARCÓ SU VIDA PARA SIEMPRE?

Uno de los mayores retos que tuve fue cuando perdí un semestre de la universidad y mi mamá me dijo: "Oiga, salga a buscar trabajo, yo no crie un parásito, salga a buscar trabajo". Y busqué. Llevé hojas de vida por todo lado y no me aceptaban por mi cualidad distinta, hasta que dirigiéndome a una misa nos encontramos con el que era el líder de mercadeo y ventas de Accenture. El me dijo que tenían abierta una vacante en el departamento de mercadeo y que si yo estaba interesado.

Se demoraron alrededor de tres meses en la contratación. Recuerdo que hubo una persona, de la cual sigo siendo muy amigo y quiero mucho, que me entrenó. Es el señor Alfonso Castro, él era gerente senior y cuando fui a la entrevista me dijo: –"español o inglés" a mí me empezaron a sudar las manos porque yo todavía era un principiante universitario, –"español o inglés", le digo: –"español", –"¿usted saca su ropa?, ¿usted usa reloj?, ¿por qué quiere trabajar acá?", esa entrevista me marcó porque él es de una personalidad muy fuerte y, de hecho, yo competí contra ocho personas para el cargo. Al final gané yo.

La decisión más difícil que tuve que tomar fue renunciar al trabajo porque ya había llegado a décimo semestre, tenía ocho materias y una tesis, me levantaba a las 4 de la mañana y me acostaba a las 12 de la noche.

Estudiando, uno de mis mayores retos fue la accesibilidad a la Universidad Católica, porque para llegar entre clase y clase me tenía que tirar por un barranco de grama, en otra ocasión me caí por una escalera, para bajar rodé cinco escaleras, pero aquí estamos.

El ser humano es del tamaño de sus sueños. Usted decide cómo, cuándo, dónde y por qué lo hace, busquen en su yo interno las razones que les permiten sobrevivir y ser cada vez mejores porque en la medida que seamos mejores, tendremos más empresas de éxito.

Es muy importante que sepamos que la sociedad del futuro depende de cuán inclusivos seamos nosotros, una sociedad o un ser humano es integral cuando realmente es inclusivo, no te dejes guiar por las apariencias y fíjate en el contenido.

Por último, un gran empresario no solo debe ver la empresa como un sistema, sino con la posibilidad de que dentro del sistema exista diversidad y ella es la clave del éxito, no le tengas miedo, aventúrate a lo desconocido y verás cómo la productividad de tu empresa siempre aumentará.