

**LA RESPONSABILIDAD SOCIAL EMPRESARIAL Y LA INCLUSIÓN
LABORAL EN LA COMPAÑÍA BERLITZ COLOMBIA S.A.**

Presentado por:

Leidy Milena Triana Triana - Código: 75020212173

Cindy Lorena Gerena Marín - Código: 75020212222

Universitaria Agustiniana

Facultad de Ciencias Económicas y Administrativas

Especialización en Gerencia Estratégica del Talento Humano

Bogotá, D.C

Mayo 29 de 2022

**LA RESPONSABILIDAD SOCIAL EMPRESARIAL Y LA INCLUSIÓN
LABORAL EN LA COMPAÑÍA BERLITZ COLOMBIA S.A.**

Presentado por:

Leidy Milena Triana Triana - Código: 75020212173

Cindy Lorena Gerena Marín - Código: 75020212222

Director:

Liz Katerine Ariza Matamoros

Trabajo para optar por el título de Especialista de Gerencia estratégica del Talento Humano

Universitaria Agustiniiana

Facultad de Ciencias Económicas y Administrativas

Especialización en Gerencia Estratégica del Talento Humano

Bogotá, D.C

2022

Resumen

En este proyecto de investigación se analizó e identificó dentro de la compañía Berlitz Colombia SA, la oportunidad de incorporar dentro de sus procesos de selección, la vinculación de personal en condición de discapacidad motora. Se realizó un proceso de reconocimiento lo cual facilitó determinar el tipo de discapacidad que tendría mejor ajuste para la compañía. Una vez identificado el tipo de discapacidad, se procedió a conocer la percepción que tenían algunos colaboradores de la organización frente a la contratación de personal en condición de discapacidad; para este proceso se utilizó como medio de recolección de información la entrevista, donde se evidenció la disposición y apertura para la incorporación de personas en condición de discapacidad. Luego de finalizar el análisis de datos de tipo cualitativo, se pudo determinar que la compañía aún no se encuentra preparada para la incorporación de personas en condición de discapacidad en los procesos de selección, se recomendó realizar un primer acercamiento como prueba piloto para garantizar la efectividad en procesos futuros de selección.

Palabras Clave:

Inclusión laboral, discapacidad, vinculación, discapacidad motora, proceso de selección, atracción de personal, bilingüismo, trabajo remoto, innovación.

Abstrac

This Project was a search and investigation at the company Berlitz Colombia SA, the opportunity to incorporate people in the selection processes with motor disabilities was analyzed and identified. So, in this place do the recognition process and it was carried out, what makes it easier to determine the type of disability that would have the best fit for the company. Once the type of disability was identified and the perception that some of the organization's collaborators had regarding the hiring of workers with a disability was determined; For this process, the interview was used as a means of collecting information, where the willingness and openness for incorporation of the people with disabilities was evidenced. After completing the qualitative data analysis, it can be determined that the company is not yet prepared for the incorporation of people with disabilities in the selection processes. So we recommended to carry out a first approach as a pilot test to guarantee effectiveness in future selection processes.

Keywords:

Labor inclusion, disability, bonding, motor disability, selection process, staff attraction, bilingualism, remote work, innovation.

Tabla de contenido

Perfil de los estudiantes.....	7
Formulación del Problema	8
Justificación.....	10
Objetivos	12
Objetivo General	12
Objetivos específicos.....	12
Marco Teórico	13
Bases normativas de personas en condición de discapacidad	13
Discapacidad	14
El modelo biopsicosocial:	14
Clasificación de discapacidad	16
Inclusión laboral.....	18
Incorporación y adaptación de personas a la organización.....	19
Responsabilidad social empresarial	20
El bilingüismo en Colombia.....	21
Entidades que contratan personal en condición de discapacidad.....	22
Metodología	24
La entrevista	24
La Caracterización.....	24
Método	26
Procedimiento.....	26
Unidad de Análisis	27
Muestra e instrumento de aplicación.....	28
Análisis de Resultados	29
Caracterización de los entrevistados	29
Proceso de inclusión laboral.....	38
Discusión.....	41
Conclusiones	42
Recomendaciones.....	43
Referencias	44

Anexos.....	47
Anexo 1. Consentimiento informado	47
Anexo 2. Formato de entrevista mixta	48
Anexo 3. Documento política.....	49
Anexo 4. Envió de instrumento.....	50
.....	50
Anexo 5. Instrumento y consentimientos de los participantes	53
Participante 1	53
Participante 2.....	54
Participante 3.....	55
Participante 4.....	56
Participante 5.....	57
Participante 6.....	58
Participante 7.....	59
Participante 8.....	60
Participante 9.....	61

Lista de Tablas

Tabla 1. Cronograma.....	25
Tabla 2. Caracterización.....	29
Tabla 3. Análisis de entrevistas.....	30

Perfil de los estudiantes

Cindy Lorena Gerena Marín, Nacida en la ciudad de Bogotá hace 27 años, Profesional en psicología egresada de la Universidad Nacional Abierta y a Distancia UNAD, capacitada con habilidades comunicativas, personalidad equilibrada, proactiva y en disposición para trabajar en equipo, criterio propio para actuar; habilidad para adaptación a los cambios, tacto y prudencia para manejar situaciones diversas en el área de la psicología y relaciones interpersonales con 5 años de experiencia en el área administrativa y atención al ciudadano. Actualmente trabajo en el instituto nacional para sordos en el área de talento humano, tengo un gran gusto por el área organizacional.

Leidy Milena Triana Triana, profesional en psicología egresada de la Universidad Incca de Colombia, con experiencia por más de 10 años en el área de selección y atracción de talento en empresas del sector privado. Residente en Bogotá, mamá hace 3 años y esposa hace 4 años.

Formulación del Problema

Berlitz Colombia, es una compañía encargada de la enseñanza de idiomas a nivel internacional ya que cuenta con presencia y reconocimiento importante en varios territorios; es una compañía que está en constante desarrollo e innovación en especial cuando se trata de atraer nuevos talentos.

A finales del 2019, se identificó en China un nuevo coronavirus al que se lo denominó COVID-19, debido a su velocidad de expansión y gravedad, el 11 de marzo de 2020, la Organización Mundial de la Salud (OMS) declaró como pandemia a la COVID-19, nueva enfermedad en humanos, producida por un nuevo coronavirus. (OMS 2020). Llevando esto a replantear muchas ofertas en el mercado como sucedió en la compañía Berlitz donde se tuvo que implementar muchas más herramientas tecnológicas y virtuales.

Dentro de este centro de idiomas, se ofrece con un producto que se enfoca en la enseñanza de idiomas de manera virtual, sin embargo, no era un producto de fuerte impacto en Colombia, pero si de una mayor acogida en otros países de Latinoamérica y de acuerdo con la llegada del Covid la virtualidad cobró mayor fuerza; lo cual incrementó las búsquedas de talento bilingüe, aumentando también la demanda y disminuyendo la capacidad con la cual cubrir esta necesidad de recursos bilingües.

Teniendo en cuenta los últimos acontecimientos la compañía se ha visto en la obligación de revisar nuevas formas de atraer y retener el talento humano, por esta razón se abrió la puerta a realizar un proceso de selección inclusivo que permita conocer y potencializar al recurso que por desconocimiento se ha dejado rezagado y que hoy se vislumbra como una fuente de talento para la compañía. Adicional a esto en los procesos de selección se ha detectado que los nuevos profesionales tienen intereses que están más allá de un factor económico asociado a un salario competitivo, los profesionales jóvenes buscan empresas que dentro de sus objetivos tengan en cuenta una retribución y reconocimiento en el campo social.

Es importante poder identificar los aspectos positivos y negativos de la responsabilidad social empresarial para fomentar la inclusión laboral de personas que presenten discapacidad motora. La cual se refiere a la limitación del movimiento físico. (Bilbao León, M. Cruz 2005 – Pg. 544). Lo cual ha creado una falsa expectativa de la dificultad que esto representa para tener una mayor accesibilidad a los campos laborales; de cierto modo tanto hombres como mujeres están expuestos a la poca inclusión laboral y reconocimiento social para poder obtener igualdad de oportunidades.

Espinosa Acuña, Óscar Andrés, 2016, señalando a Malo, 2004 afirman que, esto conllevaba a que las personas en condición de discapacidad tuvieran una alta probabilidad de verse obligadas a vivir en condiciones de pobreza o a emplearse en trabajos muy específicos, poco seguros y no muy bien remunerados.

Colombia ha avanzado en el diseño de políticas públicas para la inclusión de las personas con discapacidad (PCD) en los diferentes ámbitos de la vida cotidiana. A través de la adopción de la Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad (PCD). Colombia adquirió la responsabilidad de diseñar, implementar y evaluar las políticas públicas para la inclusión efectiva de la población con discapacidad. A partir de este marco internacional, el gobierno colombiano y algunas entidades no gubernamentales han impulsado una serie de medidas para promover la inclusión social. (Arcos Leidy Johanna, Martínez Álvarez Luz América, Restrepo Bedoya Juliet Carolina. Revista Colombiana de Salud ocupacional, 2018)

Por otro lado, es importante mencionar el impacto que ha tenido el bilingüismo en Colombia, algunas investigaciones han probado que las habilidades lingüísticas pueden ser vistas como componentes del capital humano en un mundo como este que se encuentra muy globalizado y que se ha demostrado últimamente que tener conocimiento en un idioma permite el surgimiento de oportunidades de acuerdo a lo expresado por (Sánchez, 2013 pg 226).

¿Por qué es importante una política de responsabilidad social empresarial y de inclusión laboral en la compañía Berlitz Colombia SA?

Justificación

El presente proyecto constituye una exploración preliminar del proceso de vinculación laboral de Berlitz Colombia con personas en condición de discapacidad motora. Debido a la falta de información y procesos internos la inclusión laboral ha tenido un bajo impacto dentro de dicha organización. La discapacidad motora puede llegar a ser sinónimo de factores de riesgo psicosocial si no se cuenta con las medidas adecuadas para acondicionar los diferentes perfiles y puestos de trabajo.

Para M. Cruz Bilbao León (2005), “el concepto de mujeres y niñas con discapacidad incluye a mujeres con cualquier clase de discapacidad, mujeres con deficiencias físicas, auditivas, visuales y mentales, sean estas visibles o no, incluidas mujeres con enfermedades mentales o problemas de salud mental, dificultades de aprendizaje o enfermedades crónicas, tales como la diabetes, enfermedades renales y cardíacas, epilepsia, VIH/sida, o enfermedades que afectan sobre todo a la mujer tales como cáncer de mama, la artritis, el lupus, la fibromialgia y la osteoporosis. El término también incluye a las niñas y mujeres con discapacidad de cualquier edad, residentes en áreas rurales o urbanas, sin importar la gravedad de su discapacidad, ni sus preferencias sexuales

Según, (Espinoza A. 2016), se piensa que las diferentes situaciones que padecen estas personas implican severas desventajas para su participación laboral, siendo una de las razones principales la dificultad para adaptarse a las tecnologías de producción vigentes en cada época de la historia. Esto conllevaba a que las personas en condición de discapacidad tuvieran una alta probabilidad de verse obligadas a vivir en condiciones de pobreza o a emplearse en trabajos muy específicos, poco seguros y no muy bien remunerados (Malo 2004.).

La integración social en el mundo adulto supone cualificación profesional, actividad económica remunerada, residencia familiar distinta al domicilio familiar de origen y entorno relacional capaz de sustituir una nueva unidad familiar. La inserción laboral es un buen referente de integración en la vida adulta, puesto que posibilita nuevos ámbitos relacionales, independencia económica y la posibilidad de adquirir una vivienda.

Es importante hacer referencia a las recomendaciones prácticas que se plantean desde la Organización Internacional del Trabajo (OIT) ya que es una coyuntura que se define y desarrolla transversalmente en todos los niveles de la economía y del mundo laboral. El establecimiento de

una vida autónoma de las personas con discapacidad es el empleo, es el elemento fundamental en el proceso de la integración social y participativa (Parra, 2008).

Considerando que desde hace mucho tiempo se viene promoviendo la igualdad de oportunidades en el acceso laboral y las políticas establecidas en Colombia están enfocadas a mejorar la economía, el presente trabajo sustenta la importancia de implementar dentro del proceso de selección de docentes que presentan discapacidad motora en la empresa Berlitz Colombia, que permita visibilizar las oportunidades hacia el nuevo talento y lograr romper estigmas asociados a los procesos de contratación de personas en condición de discapacidad, pues cuando una organización contrata personal en condición de discapacidad no solo está respondiendo de forma favorable a las dinámicas y propuestas de la Responsabilidad Social Empresarial (RSE) sino que fomenta dicho proceso en empresas del mismo rubro y/o actividad comercial, es decir, fomenta que sus competidores también hagan este tipo de contrataciones.

Objetivos

Objetivo General

Lograr la participación y posible vinculación de personal en condición de discapacidad motora y aplicar de esta manera una política de responsabilidad social empresarial en la compañía Berlitz Colombia S.A.

Objetivos específicos

Determinar el grado de aceptación y apertura que tienen las personas que laboran para Berlitz en referencia a un proceso de selección inclusivo.

Realizar la búsqueda de información previa en los procesos de inclusión laboral en la compañía Berlitz Colombia SA.

Desarrollar un proceso de inclusión laboral con personal en condición de discapacidad motora y brindar las herramientas al proceso de accesibilidad laboral.

Marco Teórico

Teniendo en cuenta que la compañía Berlitz es un centro de idiomas que desea adoptar algunas medidas para contemplar la inclusión laboral de personas con discapacidad motora pero que adicional deben cumplir con los perfiles de los cargos ofertados es preciso analizar el bilingüismo en Colombia.

Teniendo en cuenta lo anterior, Mejía-Mejía, Susana nos indica que, según Sánchez, (2013) estudios recientes han reflejado que el nivel de inglés es muy bajo en Colombia, ubicándose en primer lugar como un idioma común entre personas con diferentes lenguajes maternos. El idioma inglés se ubica en el último lugar en América Latina de acuerdo con El Tiempo (2013) y mostrando que el problema tiene raíces profundas debido a falencias en el sistema educativo, la escasez de profesores preparados y la calidad de la enseñanza en las escuelas públicas, que no han sabido encontrar metodologías ni estrategias para motivar a los estudiantes (pp 226 -227).

Hoy en día, la mayoría de los estudiantes colombianos tiene un nivel de inglés de A- en el Marco Común Europeo de Referencias para Lenguas, que se refiere a que el estudiante no alcanza a tener un conocimiento básico del inglés, y casi el 40% de los docentes no alcanza a tener un nivel B1 que es la categoría que reconoce a las personas como usuarios independientes del idioma (Sánchez, 2013, p 227).

Bases normativas de personas en condición de discapacidad

En Colombia, las bases normativas en materia de personas en condición de discapacidad se sentaron con el *Decreto 2358 (1981)*, mediante el cual se da inicio al Sistema Nacional de Rehabilitación, entendido como el conjunto de entidades públicas y privadas coordinadas por el Ministerio de Salud de la época, con el fin de brindar atención en temas de rehabilitación a los habitantes del territorio nacional. No obstante, no fue sino hasta finales del siglo XX, a través de la Constitución política de Colombia (1991), especialmente su artículo 47, que en el país se reconoció a las personas en condición de discapacidad como grupo especial, especificando la importancia que debería tener el Estado en su atención y protección, a partir políticas públicas que permitieran una inclusión social y laboral digna.

Más tarde, la Ley 361 (1997), estableció algunos marcos jurídicos sobre las ideas de prevención, promoción, protección, asistencia y prestación de servicios sociales para las personas en condición

de discapacidad. Un lustro después, se aprobó la Convención Interamericana para la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra las Personas con Discapacidad, mediante la Ley 762 (2002), siguiendo a ello la adopción de la Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad, a través de la ley 1346 (2009) y la ley 1306 (2009), en las que se establecieron normas para la protección de quienes padecen discapacidad mental y reforzar el papel del Estado como garante de sus derechos laborales, individuales y colectivos. (pp 137-167.)

Discapacidad

Según la Organización Mundial de la Salud (OMS 2001), la discapacidad se define como: un término genérico que abarca deficiencias, limitaciones de la actividad y restricciones a la participación. Se entiende por discapacidad la interacción entre las personas que padecen alguna enfermedad (por ejemplo, parálisis cerebral, síndrome de Down y depresión) y factores personales y ambientales (por ejemplo, actitudes negativas, transporte y edificios públicos inaccesibles y un apoyo social limitado, Organización Mundial de la Salud, (2018)

El concepto de discapacidad ha ido migrando con los años de tener un carácter netamente biológico o médico, a integrar varios ámbitos, de esta manera en la actualidad es considerado de carácter biopsicosocial, puesto que no importa el tipo de discapacidad, como se va a explicar en a continuación, todas las clasificaciones de discapacidad poseen características biológicas o médicas, psicológicas y sociales.

El término biopsicosocial, a diferencia del modelo biomédico, se generó como resultado de la evolución a un enfoque de sistemas, donde no solo se le da importancia a un elemento, sino a un conjunto de elementos como un todo intentando abarcar la mayor cantidad de aspectos posibles en la vida de un individuo, adicionalmente, estos elementos que integran el conjunto biopsicosocial interactúan y se interrelacionan entre sí. “El modelo o enfoque biopsicosocial es un modelo general, que plantea que los factores biológicos, psicológicos y sociales, juegan un papel importante en el funcionamiento humano en el contexto de la enfermedad y de la percepción de la misma” (Asociación Proyecto Hombre, 2015).

El modelo biopsicosocial

A través de dicho enfoque se puede analizar y comprender la salud junto con la enfermedad de las comunidades; en especial de la familia como unidad de estudio y cuidado, para llegar a la

comprensión integral de los fenómenos de salud y enfermedad de los seres humanos. También desde el área de la salud es importante hacer sustento teórico de los diferentes modelos en pro del bienestar de los seres humanos así, complementar los conocimientos previos.

El modelo elegido permite tener una amplitud en los procesos individuales, así como también en los colectivos. Se considera el modelo biopsicosocial un enfoque muy completo puesto que permite hacer un abordaje desde tres ámbitos diferentes; a) ámbito psicológico donde se destacan los siguientes factores: procesos cognitivos, psicopatología, personalidad, conducta y enfermedades. b) desde el ámbito biológico, se tienen en cuenta los factores como anatomía, fisiología e historia clínica y c) finalmente, también se tienen en cuenta los factores sociales que no son menos importantes, estos hacen referencia a normas sociales, economía, cargas físicas entre otros. Este enfoque propone lineamientos para realizar investigaciones en lo que compete a estos tres ámbitos desde el área de la salud.

Este enfoque, comprende los factores sociales y psicológicos, como también los factores biológicos implicados, se sitúa a distancia del modelo biomédico y amplía el entendimiento de la salud y enfermedad de la persona hacia su contexto social más inmediato. Del mismo modo, al sustentarse el enfoque biopsicosocial en la teoría social cognitiva, comprende al ser humano como un sujeto libre, capaz de modificar su 15 estilo de vida y controlar su salud a través de la reflexión y la acción individual, considerando el entorno social más cercano como otro más de los factores externos que influyen en su comportamiento y en su salud, (Hadjez, 2013).

Este modelo se centra en las personas, su familia y la comunidad, se plantea objetivos a mediano y largo plazo a nivel individual, familiar, comunitario y social, en relación a la dimensión no solo física sino también personal y espiritual. Las características fundamentales de este enfoque son: a) La atención primaria en salud, la asistencia sanitaria esencial accesible a todos las personas y sus familias dentro de la comunidad a través de medios aceptables, con plena participación social y a un costo accesible para la comunidad y el país, b) la multisectorialidad que implica el involucramiento de los diferentes actores sociales tales como: instituciones, asociaciones, líderes y grupos comunitarios, familiares y de personas, para trabajar de manera coordinada y sistemática, a fin de estimular y propone la gestión intersectorial y la democratización del conocimiento y c) el empoderamiento local para el logro del objetivo propuesto, utilizando la participación y la concertación para la toma de decisiones. (Ugarte, Lourdes, & Tovar, 2011).

El modelo biopsicosocial inicia en los años 50-60 con tres aspectos importantes destacados por George Libman Engel en (1977) fundador, quien indicó la necesidad de un modelo médico holístico luego conocido como biopsicosocial, donde prima la medicina y las nuevas técnicas como una ciencia para que cada persona canalice su propio conocimiento, que se enmarca desde las teorías de los sistemas.

Desde el ámbito médico, prima la salud y el sujeto biológico, psicológico y social, por lo anterior, era muy necesario valorar estos tres aspectos e identificar cómo se interrelacionan entre sí los postulados (Carrier, 2016). 16 Según lo señalado por (Monreal, & Guitart, 2012) la ecología del desarrollo humano comprende el estudio científico de la progresiva acomodación mutua entre un ser humano activo, en desarrollo y las propiedades cambiantes de los entornos inmediatos en los que vive la persona en desarrollo, en cuanto este proceso se ve afectado por las relaciones que se establecen entre estos entornos, y por los contextos más grandes en los que están incluidos.

Clasificación de discapacidad

Tomando como referente la Clasificación Internacional del Funcionamiento, de la Discapacidad y la Salud, elaborada por la Organización Mundial de la Salud, en conjunto con Organización Panamericana de la Salud en el año (2001), se realiza una distinción de los tipos de discapacidad, los cuales se agrupan en cuatro grupos:

Funciones Corporales: “Las funciones corporales son las funciones fisiológicas de los sistemas corporales (incluyendo las funciones psicológicas)” (Organización Mundial de la Salud, 2001, p. 49). Dentro de este grupo podemos encontrar discapacidades relacionadas con: a) Funciones mentales, b) Funciones sensoriales y dolor, c) Funciones de la voz y el habla, d) Funciones de los sistemas cardiovascular, hematológico, inmunológico y respiratorio, e) Funciones de los sistemas digestivo, metabólico y endocrino, f) Funciones genitourinarias y Reproductoras, g) Funciones neuromusculoesqueléticas y relacionadas con el movimiento, y h) Funciones de la piel y estructuras relacionadas.

Estructuras corporales: “son las partes anatómicas del cuerpo tales como los órganos, las extremidades y sus componentes” (Organización Mundial de la Salud, 2001, p. 113), en esta clasificación encontramos el cuerpo humano dividido en grupos funcionales, como lo son: a) Estructuras del sistema nervioso, b) El ojo, el oído y estructuras relacionadas, +,c)Estructuras involucradas en la voz y el habla, d) Estructuras de los sistemas cardiovascular inmunológico y

respiratorio, e) Estructuras relacionadas con los sistemas digestivo, metabólico y endocrino, f) Estructuras relacionadas con el sistema genitourinario y el sistema reproductor, g) Estructuras relacionadas con el movimiento y h) Piel y estructuras relacionadas.

Actividades y participación: Actividad es la realización de una tarea o acción por una persona. Participación es el acto de involucrarse en una situación vital” (Organización Mundial de la Salud, 2001, p. 133). Las actividades presentan ciertas limitaciones que son las dificultades que presenta un individuo para realizar alguna de ellas; mientras problemática presentada por una persona para involucrarse en las diferentes de denomina restricción (Organización Mundial de la Salud, 2001), dentro de esta categoría encontramos actividades de la vida diaria de los individuos, que implican una interrelación con otros, y con su entorno como lo son: a) Aprendizaje y aplicación del conocimiento, b) Tareas y demandas generales, c) Comunicación, d) Movilidad, e) Autocuidado, f) Vida doméstica, g) Interacciones y relaciones interpersonales, h) Áreas principales de la vida e i) Vida comunitaria, social y cívica.

Factores ambientales: “constituyen el ambiente físico, social y actitudinal en el que las personas viven y conducen sus vidas” (Organización Mundial de la Salud, 2001, p. 185), en esta clasificación se encuentran aspectos, con características de mayor alcance o más generales que el ítem inmediatamente anterior, estos son: a) Productos y tecnología, b) Entorno natural y cambios en el entorno derivados de la actividad humana, c) Apoyo y relaciones d) Actitudes y e) Servicios, sistemas y políticas.

Discapacidad de tipo motora: Existen demasiadas las barreras externas que entorpecen el avance de la inclusión:

- Impedimentos para que formemos parte de los equipos de toma de decisiones.
- Focalización en las limitaciones sin valorar las capacidades.
- Falta de sensibilización social hacia las necesidades especiales y las respuestas.
- Desconocimiento de las características de las personas con discapacidad motórica.
- Legislación obsoleta basada en una mal entendida asistencia social.
- Escasez de recursos económicos y mala gestión de los existentes, falta de oportunidades.
- Abandono de las administraciones y carga a las familias especialmente de las mujeres con discapacidad.

Esto dicho por: Bilbao León, M. Cruz. La mujer con discapacidad motorica en la familia. *International Journal of Developmental and Educational Psychology*, vol. 1, núm. 1, 2005, (Pg, 553).

Inclusión laboral

La Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad (2006), habla sobre la inclusión laboral de personas con discapacidad argumentando que:

Los Estados Parte en la presente Convención reconocen el derecho en igualdad de condiciones de todas las personas con discapacidad a vivir en la comunidad, con opciones iguales a las de las demás, y adoptarán medidas efectivas y pertinentes para facilitar el pleno goce de este derecho por las personas con discapacidad y su plena inclusión y participación en la comunidad. (ONU, 2006)

Sin embargo, otros autores han definido la inclusión laboral, de otras maneras, como lo son: La Rota y Santa (2011), quienes dan su definición acerca de la inclusión es entonces, una en la que las personas con discapacidad tienen derecho a trabajar en igualdad de condiciones con las demás personas y tienen derecho a escoger libremente una forma de trabajo que se adecúe a sus necesidades. La escogencia libre del trabajo hace referencia directamente a la situación en la que se encuentran las personas con discapacidad que, por la falta de oportunidades, se ven obligadas a trabajar de una forma que no es adecuada para ellos y que no cumple con las garantías legales. (La Rota & Santa, 2011, p. 39).

Actualmente, en Colombia, esta inclusión se encuentra regulada desde la Constitución política de 1991 (vigente a la fecha), por los siguientes artículos.

ARTICULO 13. Todas las personas nacen libres e iguales ante la ley, recibirán la misma protección y trato de las autoridades y gozarán de los mismos derechos, libertades y oportunidades sin ninguna discriminación por razones de sexo, raza, origen nacional o familiar, lengua, religión, opinión política o filosófica. Constitución Política de Colombia, (Art 13, 1991)

Del artículo anterior se infiere que todos los individuos tienen una condición de igualdad, es decir, en el caso de la población con discapacidad, poseen igual de derechos que el resto de la población, haciendo referencia a sus capacidades y potencialidades, su condición de discapacidad no debe afectar el despliegue de las mismas. Lo cual aplica para el proceso que se pretende realizar en la compañía Berlitz Colombia.

ARTÍCULO 47. El Estado adelantará una política de previsión, rehabilitación e integración social para los disminuidos físicos, sensoriales y psíquicos, a quienes se prestará la atención especializada que requieran. Constitución Política de Colombia, (Art 47, 1991)

En Colombia, el Estado por medio de políticas, leyes y decretos, debe garantizar que las personas con algún tipo discapacidad tengan adecuados procesos de rehabilitación, con el fin que sean integrados a la sociedad y puedan dar a conocer sus potencialidades como individuos.

ARTÍCULO 54. Es obligación del Estado y de los empleadores ofrecer formación y habilitación profesional y técnica a quienes lo requieran. El Estado debe propiciar la ubicación laboral de las personas en edad de trabajar y garantizar a los minusválidos el derecho a un trabajo acorde con sus condiciones de salud. Constitución Política de Colombia, (Art 54, 1991)

Mediante diferentes estrategias, el Estado debe garantizar el derecho al trabajo y educación de personas con discapacidad, sin embargo, estas estrategias deben considerar las condiciones de accesibilidad, apoyo y ajustes razonables en cada caso, con el fin de garantizar el éxito en los diferentes procesos de inclusión sean exitosos en cada una de las entidades en las que se lleve a cabo.

Incorporación y adaptación de personas a la organización

Según García, Murillo y González (2010), la gestión humana cuenta con cinco procesos que permiten logro de los metas organizacionales: “Organización y Planificación del Área de Gestión Humana; Incorporación y Adaptación de las Personas a la Organización; Compensación, Bienestar y Salud de las Personas; Desarrollo del Personal; y Relaciones con el Empleado” (Garcia, Murillo, & Gonzalez, 2010). Cada uno de estos cumplen una función específica dentro del área, con el fin de conseguir los objetivos organizacionales.

Para la empresa Berlitz Colombia, se analizará y se propondrá el proceso de incorporación y adaptación de personas con discapacidad a la organización; para el cual García, Murillo y González (2011), lo definen como:

Este macroproceso tiene como fin que las personas que ingresen a la organización no sólo sean las mejores y tengan las habilidades y competencias necesarias para un cargo, sino que se adapten fácilmente a la organización, a su cultura, sus procesos y maneras de hacer, generando valor desde su cargo. Está compuesto por los procesos de requisición y reclutamiento, selección de personal, contratación, socialización e inducción. (2011, p. 55).

Este macroproceso empieza desde la requisición de personal y va hasta el subproceso de inducción, pasando por el reclutamiento, la selección y la contratación (Garcia, Murillo, Gonzalez, 2010).

La requisición de personal está definida como la solicitud que hacen las diferentes áreas cuando se requiere ocupar una vacante; el reclutamiento es aquella búsqueda de hojas de vida y candidatos que se acojan al cargo. Estas dos anteriores, se pueden realizar de carácter interno y externo, además se debe tener en cuenta el mercado laboral y las diferentes fuentes de reclutamiento que facilitan esa función (Garcia, Murillo, Gonzalez, 2010).

El subproceso de selección consiste en aquellas actividades (pruebas, entrevistas, referencias, entre otras) realizadas para la escoger de la persona indicada para el cargo, con el fin de seleccionar al mejor individuo para que haga parte de la organización. La contratación es el subproceso mediante el cual se ejecuta la vinculación formal a la compañía, durante este la persona se compromete a prestar sus servicios y el empleador a retribuirlos; en este subproceso priman los aspectos legales (Garcia, Murillo, & Gonzalez, 2010).

Finalmente, el subproceso de inducción y socialización, el fin de este es la rápida y adecuada adaptación del candidato seleccionado a su cargo, a la cultura y a las diferentes formas de actuar y accionar en su puesto y la organización (Garcia, Murillo, Gonzalez, 2010).

Responsabilidad social empresarial

Inicialmente en el mundo empresarial, la responsabilidad social realizada por las empresas era considerada como un acto filantrópico de los dueños de las compañías para con sus empleados, familias y sociedad que rodeaba a la organización, en sus inicios no se encontraba regulado ni reglamentado por ninguna ley.

Este concepto conocido en el mundo empresarial actual, tiene sus inicios en el libro *Social Responsibilities of the Businessman* de Howard Bowen (1953) donde define la responsabilidad social como “Son obligaciones de los hombres de empresa a seguir aquellas políticas, tomar aquellas decisiones, o seguir las líneas de acción que resulten deseables en función de objetivos y valores de nuestra sociedad” (Bowen, 1953, p. 6); adicionalmente, en sus inicios fue considerado responsabilidad social el estricto cumplimiento de las obligaciones por parte de la empresa, no solo de las laborales, si no de todas las que le aplicaran a la compañía según el sector al que pertenecía.

En muchas ocasiones, RSE se entendía cómo hacerse responsable y retribuir sobre las consecuencias y los impactos generados por la compañía al realizar su actividad, por ende, inicialmente, fue más conocido en las empresas que explotan recursos naturales, es decir, el sector primario el cual abarca empresas como mineras, madereras, extractivas, entre otras (Peña,2018).

Según plantea Peter Drucker, citado por Raufflet, Lozano, Barrera y García (2012), para que la Responsabilidad social empresarial de una empresa se ponga en marcha adecuadamente, debe ser rentable para las compañías y generar oportunidades para el negocio, en al menos unos de los aspectos que le importan al mismo (clientes, empleados, proveedores, entre otros) (Raufflet, Lozano, Barrera, & Garcia, 2012).

En nuestro país, este concepto ha tomado mucha fuerza en los últimos años, ya que se ha unido con otros conceptos como sostenibilidad (RAE: “que se puede mantener durante largo tiempo sin agotar los recursos o causar grave daño al medio ambiente”), además las crisis ambientales y sociales que están atravesando los países, no solo Colombia; han hecho replantearse a los individuos y a los grupos sobre qué podemos hacer, no solo al interior de las organizaciones para perdurar en el tiempo sino también para la contribución con el desarrollo humano.

La definición que se considera más acertada para este proyecto investigativo, frente al término responsabilidad social empresarial es: La contribución al desarrollo humano sostenible, a través del compromiso y la confianza de la empresa hacia sus empleados y las familias de éstos, hacia la sociedad en general y hacia la comunidad local, en pos de mejorar el capital social y la calidad de vida de toda la comunidad. (Fundación PROHumana).

El bilingüismo en Colombia

En Colombia, a lo largo de la historia se ha podido evidenciar bajos índices de el manejo del idioma inglés por lo que en los últimos años ha sido más notoria la exigencia y también el requerimiento para campos como el educativo, laboral o incluso por temas de turismo.

Mejía Susana (2013), Afirma que, desde la perspectiva política, es recomendable que los gobernantes tengan en cuenta estos resultados y vean la importancia de diseñar nuevas estrategias: a diez años de introducir el Programa Nacional de Bilingüismo, se ve que aún existen diferencias significativas entre el sector público y el privado. que estas diferencias no se han reducido de manera significativa y que el nivel general de inglés en el país no es bueno (pg 234).

Susana Mejia referencia a Fandiño et al. (2012) y Sánchez (2013) explican que uno de los principales aportes del Programa Nacional de Bilingüismo ha sido poder diagnosticar las competencias lingüísticas de estudiantes y profesores en todo el país e introducir un marco de referencia internacional para poder medir la calidad respecto al nivel de otros países similares.

Es por esto que, si conocemos la realidad en la que estamos, si sabemos que la calidad docente no es la mejor (Sánchez, 2013) y que falta motivación para la enseñanza y el aprendizaje, tanto por parte de alumnos como de profesores, es posible diseñar nuevas estrategias en conjunto con los diferentes actores para llegar a consensos entre entidades gubernamentales, profesores y estudiantes, de modo que la actitud de los representantes del Gobierno invite a la construcción de proyectos participativos para acelerar el cierre de la brecha, impulsando a los alumnos del sector público a aprender una nueva lengua, demostrando las oportunidades que esto les brinda, explicando términos como movilidad social y ofreciendo incentivos que motiven a estudiantes y profesores a querer aprender y ser mejores cada día. Según Bonilla (2010, citado en Burgos, 2011).

De acuerdo con lo anterior Mejia Susana (2013) pg 235. El sistema educativo en inglés, tanto en estudiantes como profesores y, con esto, diseñar nuevos programas estratégicos de manera participativa de modo que entre la comunidad académica y el sector público se acelere el cierre de la brecha y se eleve el nivel de inglés, pues es prioritario para elevar la competitividad del país.

Entidades que contratan personal en condición de discapacidad

-Instituto Nacional Para Sordos – INSOR:

Es una entidad de orden público y nacional que trabaja por la inclusión de la población sorda colombiana su sitio web oficial es este: <https://www.insor.gov.co/home/>; tiene como Objeto fundamental promover, desde el sector Educativo, el desarrollo e implementación de una política Pública para la Inclusión Social de la Población Sorda. En desarrollo de su objeto, el INSOR coordinara acciones con todos los entes de sector público y privado en las áreas de Competencia y cuenta con la sede única en Bogotá, su planta de personal es de 72 personas de las cuales 17 de ellas tienen limitación auditiva y desempeñan en cargos profesionales, especializados y también técnicos.

- INCI - Instituto Nacional para Ciegos

El Instituto Nacional para Ciegos -INCI es una entidad de carácter técnico asesor adscrita al Ministerio de Educación, creada mediante el Decreto 1955 del 15 de Julio de 1955. Desde su

creación el INCI trabaja para garantizar los derechos de los colombianos ciegos y con baja visión en términos de inclusión social, educativa, económica, política y cultural. Actualmente el INCI está regido por el Decreto 1006 de 2004 que modificó su estructura institucional situándolo como un establecimiento público del orden nacional con personería jurídica, autonomía administrativa y financiera y patrimonio independiente.

Brinda servicios de asistencia técnica y asesoría a las demás entidades que a nivel nacional, territorial y local tienen a cargo la atención de las personas con discapacidad visual en el país.

Metodología

La metodología que se usará para el desarrollo del proyecto es de tipo cualitativo, esta nos permite comprender diferentes fenómenos complejos, como el estudio de los seres humanos a partir de lo que dicen y hacen las personas en el escenario social y cultural (Arias, y Betancurth, 2015).

Se realizará en primera medida una Revisión sistemática “RS” que consiste en la búsqueda de información en bases de datos según lo señalado por (Molina 2013), la revisión sistemática se define como una estrategia de búsqueda y unos criterios de selección y análisis rigurosos y previamente establecidos, el objetivo de la RS es responder a una pregunta concreta, por lo que suelen ser más útiles para la resolución de problemas ya definidos, además este tipo de revisiones nos proporciona una síntesis cualitativa de los resultados que se desean tener.

De acuerdo con lo anterior, como primera medida en la revisión sistemática RS se aborda documentos como fuentes bibliográficas para contextualizarlos dentro del ámbito laboral en que se desarrolla el proyecto con la temática de inclusión laboral y responsabilidad social empresarial.

Luego para un segundo paso a desarrollar se tendrán en cuenta las técnicas necesarias que nos permitan abundar la información y recolectar datos importantes para el desarrollo de la política de responsabilidad social empresarial y la participación laboral de personas con discapacidad motora.

Dichas técnicas a emplear como medio para la recolección de datos son:

La entrevista

Es una técnica que nos permite tener una validación de datos relevantes dentro de las temáticas relacionadas con algunas de las actividades dirigidas; es importante identificar otros factores como los tipos de respuesta, habilidades de escucha, expresión verbal, gestual y, además, tener una visión más amplia sobre las dinámicas familiares. El tipo de entrevista a realizar es mixta o semiestructurada.

La Caracterización

Es una técnica que permite la recolección de datos característicos de una persona o comunidad, en un breve resumen de su vida personal se esclarecen aspectos importantes de su cultura, familia revelara y datos sociodemográficos también distinguiendo esto de otras personas.

A continuación, se relacionan las fases de la metodología del proyecto:

Tabla 1. Cronograma

Tabla 1 Fases de la metodología

Actividades a desarrollar								
Fases	Agosto	Septiembre	Octubre	Noviembre	Febrero	Marzo	Abril	Mayo
1.Exploración de bibliografía y contexto de la población a trabajar	X	X						
2.Diseño de técnicas a aplicar como recolección de información.			x					
3. Creación del instrumento.				x	x			

3.Análisis preliminares.	x
4.Analisis de resultados.	x
5.Revisión y preparación del documento final.	x
6.Entrega final del proyecto.	x

Nota: Elaboración propia.

Método

Se aplicará una metodología cualitativa en este proyecto para lograr la ejecución de una política de responsabilidad social empresarial y la contratación inclusiva de personal con discapacidad motora por lo que es necesario realizar una revisión interna de los procesos que como organización se han desarrollado para atraer este tipo de talentos.

Procedimiento

El análisis de las entrevistas se llevará a cabo por medio del modelo ECRO propuesto por Pichón Riviére. Así mismo, Para el análisis de la información recopilado en las entrevistas se utilizará como instrumento de análisis el modelo propuesto por De Castro, Cardona, Gordillo y Támara

(2007). El cual permite interpretar la información de forma desprejuiciada y comprensiva. Categoría de Análisis Unidad de sentido (fragmentos textuales de entrevista) Transformación en lenguaje administrativo, Interpretaciones del investigador, Conclusiones

(véase tabla 3)

Categoría	Unidad de sentidos(fragmentos textuales de entrevista)	Transformación en lenguaje administrativo	Interpretación del investigador	Conclusiones

Tomado de: Cuadro de análisis y síntesis de las entrevistas semiestructuradas, basado en el modelo de: 40 De Castro, Cardona, Gordillo y Támara (2007).

De acuerdo con De Castro et al., (2007) el proceso de análisis se realiza sistematizando la información de las entrevistas en el cuadro anterior, el cual será un insumo para el informe final de la investigación. Así los pasos para incorporar la información son: a) Construir un instrumento de entrevista semiestructurada o mixta; b) Habitación con la lectura de las transcripciones de la entrevista; c) Seleccionar (verbatim o fragmentos de las entrevistas) que se citarán textualmente como apoyo del análisis de los resultados de la investigación; d) Convertir o relacionar estos fragmentos con la teoría referente de la investigación y e) Realizar conclusiones e interpretaciones de parte del investigado.

Unidad de Análisis

La muestra poblacional será tomada de los mismos trabajadores de Berlitz Colombia SA, que al momento son 465 trabajadores, teniendo en cuenta su número de sedes, solo se tomará una muestra intencionada de 9 personas en la ciudad de Bogotá, involucrando coordinadores, analistas, auxiliares, aprendices y líderes de los procesos.

Luego de realizar la respectiva muestra, de manera gráfica e ilustrativa mediante un organigrama se pretende identificar mejor los rasgos característicos de población participante con sus edades, tipo de cargos, nivel de estudios y su género entre otros datos sociodemográficos que se consideren necesarios para llevar a cabo la recolección de información.

Muestra e instrumento de aplicación

La entrevista de tipo mixta o semiestructurada se aplicará de manera digital según aprobación de los participantes y con la ayuda de herramientas tecnológicas para su realización, aplicación y análisis. Esto para conocer la información correspondiente a los procesos de inclusión laboral que se hayan realizado en la entidad.

La presente investigación llevará a cabo 9 entrevistas a participantes de diferentes niveles de cargo dentro de la compañía, quienes por su trayectoria en la organización pueden aportar de manera objetiva en el proceso de investigación a ejecutar.

A continuación, se evidencia la trazabilidad del envío del instrumento a la compañía Berlitz siguiendo con el conducto regular para obtener el espacio de su aplicación (Véase en los anexos el instrumento y conocimiento informado en anexo 1, 2 y 3)

Análisis de Resultados

Caracterización de los entrevistados

Los sujetos entrevistados por la presente investigación fueron 9, así: 1 supervisor de centro de servicios compartidos, 1 jefe administrativo de educación, 1 analista de recursos humanos, 1 especialista de recursos humanos, 1 reclutador bilingüe, 1 asistente y 1 analista de centro de servicios compartidos, 1 practicante de psicología, 1 asistente de dirección. Todos los individuos cuentan con formación académica desde el grado técnico. Se contó con la participación en la respuesta de la entrevista de 7 mujeres y 2 hombres. En la siguiente tabla se realiza una caracterización más amplia de los entrevistados:

Tabla 2. Caracterización

Caracterización de personal Berlitz						
Nombre	Correo electrónico	Antigüedad en Berlitz	Cargo	Tiene personal a cargo	Tiene usted alguna discapacidad	Formación
Alexander Ripe	Alexander.ripe@berlitz.com.co	10 años	Supervisor Centro de Servicios Compartidos	SI	NO	Ingeniero Industrial
Dayana Andrea Alfonso	Dayana.alfonso@berlitz.com.co	2 años 11 meses	Reclutador Bilingüe	NO	NO	Psicóloga / Economista
Sandra Hoyos	Sandra.hoyos@berlitz.com.co	32 años	Analista Centro de Servicios Compartidos	NO	NO	Licenciada en educación preescolar
Maira Johana Rojas	Maira.rojas@Berlitz.com.co	4 años	Especialista de Recursos Humanos	SI	NO	Psicóloga
Jimena Carreño	Ximena.carreño@berlitz.com.co	23 años	Jefe Administrativo de Educación	SI	NO	Licenciada en Preescolar
Patricia Pachón	ventas.corporativas@berlitz.com.co	25 años	Asistente de Dirección	NO	NO	Técnico en economía en comercio internacional
Yulieth Rojas	Yulieth.rojas@berlitz.com.co	1 año	Asistente Centro de	NO	NO	Administrador de empresas

			Servicios Compartidos			
Fabian Porras	Fabian.porras@berlitz.com.co	5 años	Analista de Recursos Humanos	NO	NO	Administrador de empresas
Jeny Lozano	Jeny.lozano@berlitz.com.co	2 meses	Practicante de Psicología	NO	NO	Estudiante Psicología

Nota: Elaboración propia

Se realizó la aplicación del instrumento entrevista de tipo semiestructurada mixta donde los participantes diligenciaron con su debido consentimiento informado y suministraron la información solicitada; de lo anterior es preciso decir que se identificaron 3 categorías que permitieron analizar la información recolectada en las entrevistas realizadas:

Tabla 3. Análisis de entrevistas

Categoría	Unidad de sentidos(fragmentos textuales de entrevista)	Transformación en lenguaje administrativo	Interpretación del investigador	Conclusiones
Percepción	<i>“Berlitz es una compañía que se ha caracterizado por la inclusión, es decir promueve el acercamiento de personas que tienen diferentes formas de pensar, de actuar, de trabajar, etc. fomentando siempre</i>	Esta categoría está asociada a la percepción que tienen los colaboradores de Berlitz sobre la preparación de la compañía para la inclusión laboral de personal en condición de	Es un común denominador la percepción positiva frente a la preparación de la compañía para incluir dentro de los procesos de selección personas en	Dentro del grupo evaluado se evidencia apertura a los procesos de inclusión laboral

<p><i>la solidaridad y el respeto hacia los demás”. “Al ser Berlitz una empresa multinacional, está preparada para implementar un proceso de inclusión laboral para personas con discapacidad motora, abriendo oportunidades laborales para ella, donde pueden aportar su conocimiento a nuestra empresa”. “Berlitz brinda oportunidades sin tener excepciones algunas”. “Berlitz es una empresa que en este momento puede contratar personas con una discapacidad física, ya puede trabajar desde donde sea y desarrollar sus tareas cómodamente”. “Berlitz es una</i></p>	<p>discapacidad motora en la compañía</p>	<p>condición de discapacidad motora</p>
---	---	---

	<i>compañía que está innovando constantemente y pienso que está capacitado para implementar diferentes procesos”</i>			
Empatía	<i>“Todas las personas tienen sus capacidades para lograr los objetivos de la empresa sin importar sus discapacidades. nos enseña que todos tenemos algo por enseñar y tenemos algo nuevo por aprender”. “El mayor reto es que ellos cuenten con sus implementos necesarios de acuerdo a su condición y apoyar para que exista un entorno laboral agradable, en el cual puedan desarrollar sus actividades sin sentirse diferentes al</i>	Esta categoría está asociada con la comprensión y la apertura que tienen los colaboradores de Berlitz al proceso de incorporación de personal en condición de discapacidad	Es genuino el interés y aceptación de la vinculación de personal en condición de discapacidad motora dentro de los entrevistados.	Una cultura organizacional que tiene cercanía por los procesos de respeto y tolerancia

	<p><i>resto de personal”.</i></p> <p><i>“Adaptarnos al tipo de discapacidad que tenga la persona”.</i></p> <p><i>“La comprensión, si bien la discapacidad es limitante de diferentes situaciones, el anexo puntual es comprender y apoyar estos procesos. garanticen un entorno laboral adecuado, seguro y favorable para estas personas”</i></p>			
Opinión acerca de preparación	<p><i>“Adaptar los procesos e infraestructura de la compañía. “Aprende a ser más inclusivo y a aceptar la diversidad. Tener la infraestructura para garantizar un entorno laboral adecuado y favorable para las personas discapacitadas”.</i></p> <p><i>“Lograr capacitar al personal de la compañía para la reacción y</i></p>	<p>Esta categoría está asociada a los retos y desafíos a los que se enfrentara la compañía en caso de realizar un proceso de selección inclusivo para personas en condición de discapacidad</p>	<p>Es general en las personas entrevistadas el referenciar como uno de los mayores retos temas de infraestructura y capacitación para lograr un proceso de selección inclusivo</p>	<p>El contar con procesos estructurados y anticiparse en la preparación para lograr que el proceso de selección inclusivo sea efectivo es una preocupación en común que se evidencia en las personas entrevistadas</p>

	<i>organización a este tipo de procesos”</i>			
Conocimiento	6 de las personas entrevistadas manifestaron no contar con conocimiento sobre procesos de selección inclusivos realizados anteriormente en la compañía	Esta categoría se relaciona con los conocimientos previos que tienen los entrevistados sobre el acercamiento que ha tenido la compañía en los procesos de selección inclusivos	No es claro los procesos que ha realizado la compañía en referencia a los procesos de selección de personal en condición de discapacidad.	El acercamiento que ha tenido la compañía en los procesos de selección inclusivos no ha sido socializado o divulgado dentro de los trabajadores de la compañía 4.

De Castro, Cardona, Gordillo y Támara (2007).

Según lo revisado en los diferentes referentes bibliográficos que relatan los temas de inclusión laboral y basados en la definición de La Rota & Santa (2011), quienes argumentan que es la posibilidad de elegir el trabajo y, así mismo, de realizarlo en igualdad de condiciones, se puede considerar que, en la compañía Berlitz la mayoría de los entrevistados, coinciden en cuanto a la equidad y el aporte que podrían brindar las personas en los objetivos organizacionales, mostrando de esta manera apertura al proceso de selección inclusivo, esto se puede apreciar en la respuesta de uno de los entrevistados:

“Las personas con alguna discapacidad generalmente tienen mucha disposición para el trabajo. Estas personas suelen destacarse por su lealtad y sentido de pertenencia. Además, esta inclusión genera en los otros trabajadores sentimientos de orgullo, mejorando el clima laboral y la productividad. Una empresa incluyente es más atractiva para nuevos clientes. Lo que puede aumentar la rentabilidad de la empresa”

Sin embargo, otro de los sujetos entrevistado, menciona que sí existen algunos aspectos que limitarían el proceso de selección incluyente, esto referente a exigencias propias de la compañía dentro del proceso que se realiza actualmente:

“En más de una ocasión que he contado con participantes que presentan discapacidades motoras, se les descarta del proceso de selección cuando es notificado sus resultados de exámenes médicos de ingreso. Además, considero que la compañía no cuenta con capital suficiente para proporcionar a estos candidatos las herramientas necesarias para llevar a cabo sus clases sin dificultades”

Adicionalmente, sobre la inclusión La Rota & Santa (2011) concluyen en una de sus investigaciones que “el acceso al trabajo inclusivo es el acceso a ambientes laborales en los que el trato hacia las personas con discapacidad sea con respeto, en igualdad de condiciones y sin discriminación”. En Berlitz se promueve un ambiente que contribuye a la no discriminación, esto se evidencia en la respuesta entregada por el sujeto número 1, quien menciona:

“Berlitz es una compañía que se ha caracterizado por la inclusión, es decir promueve el acercamiento de personas que tienen diferentes formas de pensar, de actuar, de trabajar, etc. fomentando siempre la solidaridad y el respeto hacia los demás”

A pesar de que, la compañía ha realizado un acercamiento para lograr la participación de personas en condición de discapacidad en los procesos de selección, se puede interpretar que los métodos de divulgación y conocimiento es muy bajo por parte de los colaboradores de la compañía. Lo anterior, es inferido por las respuestas entregadas durante el proceso de entrevista:

“Si en alguna oportunidad lograron sensibilizarse con procesos de responsabilidad social empresarial me dio la impresión de que era más por beneficios económicos más no por apoyar a grupos excluidos”

Así mismo otro de los sujetos entrevistados menciona su desconocimiento de forma textual frente a los procesos que ha realizado la compañía en referencia al tema de inclusión laboral:

“De mi parte no conozco esta información”

De lo expuesto por los entrevistados, se puede generar algo de duda en cuanto al objetivo final del proceso, pues el mayor número de personas desconoce el proceso que ha adelantado la compañía frente a procesos de inclusión laboral, así mismo esta información brinda datos que resultan relevantes en el momento de establecer una política de responsabilidad social, pues los

retos para el área de recursos humanos frente a este aspecto es muy importante para garantizar que dentro de los miembros del equipo se precise la información de manera adecuada y clara.

Al analizar cómo se relacionan entonces las percepciones tanto de inclusión laboral y discapacidad en los diferentes entrevistados, se puede inferir que dichas percepciones están sujetas, en sus niveles de aceptación e interacción, y así mismo en cómo la compañía lograra adaptar las instalaciones y los procesos para garantizar un proceso exitoso. Para esbozar mejor este apartado, se presenta las narraciones de las personas que participaron en la entrevista:

“Considero que el mayor reto es adaptar los procesos e infraestructura de la compañía, de tal manera que garanticen un entorno laboral adecuado, seguro y favorable para estas personas sin fracasar en el intento”. “Adaptarnos al tipo de discapacidad que tenga la persona y apoyar a la mejora continua de los procesos la compañía ya que esto nos beneficia a todos y de tener siempre empatía con el otro”.

“Tener la infraestructura para garantizar un entorno laboral adecuado y favorable para las personas discapacitadas”. “Considero que el mayor reto es que ellos cuenten con sus implementos necesarios de acuerdo a su condición y apoyar para que exista un entorno laboral agradable, en el cual puedan desarrollar sus actividades sin sentirse diferentes al resto de personal”. “Que todo el equipo vea que todas las personas tienen sus capacidades para lograr los objetivos de la empresa sin importar sus discapacidades”. El Mayor reto es darle apoyo constante a la persona, allí inicia todo, si damos seguridad, propiedad, esta persona se sentirá en confianza y logrará demostrar que a pesar de su discapacidad puede lograr cumplir la meta como cualquier otra persona [...]”

Dentro del proceso de análisis se puede identificar que, si bien existe una apertura genuina dentro de las personas entrevistadas para lograr el proceso de inclusión laboral, es importante para la compañía revisar la estructuración de procesos tales como capacitación, que permitan a la compañía anticiparse posibles situaciones que se puedan presentar una vez se realiza la contratación de personal en condición de discapacidad motora. Esto lo podemos evidenciar en las respuestas presentadas por alguno de los entrevistados:

“Adaptarnos al tipo de discapacidad que tenga la persona y apoyar a la mejora continua de los procesos la compañía ya que esto nos beneficia a todos y de tener siempre empatía con el otro”. “La comprensión, si bien la discapacidad es limitante de diferentes situaciones, el anexo puntual es comprender y apoyar estos procesos; este debe ser completo con el seguimiento adecuado. Por

eso como apunte final si considero importante lograr capacitar al personal de la compañía para la reacción y organización a este tipo de procesos”.


Partiendo de la definición que se considera más acertada para este proyecto investigativo, frente al término responsabilidad social empresarial, “La contribución al desarrollo humano sostenible, a través del compromiso y la confianza de la empresa hacia sus empleados y las familias de éstos, hacia la sociedad en general y hacia la comunidad local, en pos de mejorar el capital social y la calidad de vida de toda la comunidad”. (Fundación ProHumana). Se puede identificar que, en términos de cultura organizacional, Berlitz se caracteriza por la apertura, empatía y preocupación por el buen desarrollo de una política de responsabilidad social empresarial. Esto es evidente en alguna de las respuestas presentadas por los entrevistados:

“Adaptarnos al tipo de discapacidad que tenga la persona y apoyar a la mejora continua de los procesos la compañía ya que esto nos beneficia a todos y de tener siempre empatía con el otro”.
“Berlitz es una compañía que se ha caracterizado por la inclusión, es decir promueve el acercamiento de personas que tienen diferentes formas de pensar, de actuar, de trabajar, etc. fomentando siempre la solidaridad y el respeto hacia los demás”

Es importante aclarar, que si bien la compañía Berlitz Colombia, cuenta con una cultura organizacional que facilitara la promoción y estandarización de procesos de selección inclusivos, es relevante planificar y estructurar muy bien los procesos internos de la organización y de esta manera garantizar que se logre una ejecución exitosa en los procesos de inclusión, esto basado en los resultados del proceso investigativo, pues se logró identificar que la compañía Berlitz aún no está preparada para dar inicio a un proceso de selección inclusivo, así como tampoco para la estandarización de una política de responsabilidad social, ya que no se cuentan con estructuras físicas que puedan facilitar el desarrollo de las tareas de los colaboradores en condición de discapacidad, así mismo se debe replantear los procesos establecidos para garantizar una buena adaptación de todo el equipo de colaboradores en los procesos de contratación.

Finalmente, se plantea la política de responsabilidad social empresarial para la compañía Berlitz Colombia SA:

(Véase en anexo 3)

<p>Título:</p> <p>Política de Responsabilidad Social Empresarial</p>	
<p>Recurso Humanos / Selección y Atracción de Personal</p>	<p>Fecha marzo 2022</p>
<p>Objetivo:</p> <p>Establecer dentro de la organización una política de responsabilidad social empresarial, que permita a la organización procesos de selección inclusivos y de esta manera promover dentro de los miembros del equipo herramientas que garanticen la igualdad, equidad y diversidad dentro de los equipos de trabajo.</p> <p>Alcance:</p> <p>Está dirigida a todos los colaboradores de Berlitz Colombia SA, siendo el área de Recursos Humanos en el proceso de selección y atracción de personal, quienes promuevan y garanticen la participación de personal en condición de discapacidad motora dentro de los procesos de atracción y selección de personal para ocupar la posición de instructores.</p> <p>Responsabilidades:</p> <p>Dentro de la política, se contarán con la participación de diferentes áreas dentro de la organización, por ende, las responsabilidades estarán divididas así:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Gerencia General: Garantizar que la infraestructura dentro de la compañía cumpla con las normativas, para lograr que las personas en condición de discapacidad puedan desarrollar sus funciones de manera adecuada. • Recursos Humanos: Garantizar que se cuente con procesos de selección claros, así como lograr la capacitación dentro del equipo de trabajo y de esta manera lograr un proceso de vinculación exitoso. • Líderes de procesos: Garantizar la equidad y buena comunicación dentro de los miembros de equipo de trabajo basados en el respeto y la tolerancia por las diferencias de cada uno de los miembros. 	

Proceso de inclusión laboral

De acuerdo con el cumplimiento de los objetivos iniciales es preciso incorporar un proceso más a este proyecto y hace referencia a una serie de ítems que se debe tener en cuenta a la hora de contratar personal en condición de discapacidad motora.

Objetivo:

Teniendo en cuenta la diversidad de comunidades, culturas, y reducción de la exclusión laboral que se pretende alcanzar, se realiza este proceso de inclusión como guía a tener en cuenta para las posibles contrataciones y adquisiciones de talento humano en condición de discapacidad motora dentro de esta compañía.

Misión:

Contribuir con la accesibilidad laboral adquiriendo nuevos talentos para la empresa de formación en idiomas, para el intercambio de ideas, conocimiento y promoción de la diversidad en la competitividad de las organizaciones.

Visión:

A lo largo de un par de años lograr fomentar el compromiso de adquirir nuevos talentos, ofreciendo oportunidades laborales a personas en condición de discapacidad motora ampliando las estrategias de mercadeo adquiriendo posibles beneficios por dichas contrataciones.

Herramientas:

- Brindar el servicio de formación laboral que tiene como objetivo la preparación y capacitación de un producto o servicio por el que trabaja la empresa adicionalmente, de sus procesos internos; desarrollando así buenos hábitos y conductas laborales.
- Que los líderes, jefes y coordinadores de proceso que manejen personal también reciban capacitaciones relacionadas al servicio del cliente interno, el trato, el vocabulario y así eliminar brechas en la comunicación.
- Las instalaciones deben estar adecuadas para personas con discapacidad según su limitación, deben ser tratados dignamente, tener igualdad de condiciones a los demás trabajadores.
- Sensibilizar a todos los colaboradores acerca de la cultura organizacional inclusiva y lo que dicho proceso representa en la empresa.

Reclutamiento y Selección:

-Diversificar las fuentes de reclutamiento con expertos y empresas que puedan ser aliadas compartiendo sus experiencias con los trabajadores.

-Crear perfiles que sean aptos para todo tipo de personal.

-Hacer un foco para evaluar las capacidades, habilidades y competencias de cada candidato.

-Promover el trabajo flexible y el trabajo remoto que permita la flexibilidad.

Buenas practicas hacia la inclusión:

-Garantizar un trato igualitario.

-Facilitar la información que sea accesible.

-Generar un buen clima organizacional.

Recomendaciones:

-Acceder a los beneficios legales que tiene derecho una empresa por contratar personal en condición de discapacidad.

-Actuar conforme a la normativa legal de la contratación para asegurar igualdad de condiciones a todos los trabajadores.

Discusión

En el contexto de las organizaciones es importante afirmar que, cada organización está sujeta o expuesta a cambios de tipo social, ambiental y económico que exigen una competencia más alta y por tanto, se requiere la adquisición del talento idóneo con habilidades gerenciales sobresaliente que permitan afrontar dichos cambios del modo más positivo posible siempre velando por el éxito y la supervivencia.

Adicionalmente, un tema muy latente en la actualidad es la responsabilidad social empresarial que en estos tiempos de adversidad y emergencia sanitaria es clave para tener un impacto positivo en los factores expuestos. Todos los integrantes de una compañía o en conjunto deben tener un sentido de pertenencia para lograr un trabajo compacto y velar por la responsabilidad social donde se destaca el bienestar, el ahorro de insumos, la responsabilidad pública entre otras que se pueden dar tanto internas como externas según el enfoque y los propósitos de la entidad.

Teniendo en cuenta lo anterior durante el desarrollo de este proyecto se ha destacado la importancia de la inclusión laboral como un factor que permite la participación ciudadana y la igualdad de condiciones como lo son a acceso a un trabajo digno y oportunidades sin importar las limitaciones o adversidades que se presenten, lo ideal es que una entidad logre surgir y generar esos cambios positivos y esperados; de acuerdo con los resultados obtenidos en este proyecto por medio de la aplicación del instrumento elegido nos demuestran que la hipótesis que se planteó “ Los procesos y políticas establecidas por la compañía Berlitz Colombia cumplen con los requisitos para lograr la inclusión laboral de personas en condición de discapacidad motora” no es posible ejecutar a la fecha establecer dichos procesos de inclusión laboral dado que se desconoce en su totalidad los procedimientos y aún falta nutrir mucho todo el proceso de contratación para el personal en condición de discapacidad motora.

Conclusiones

Es importante generar una cultura de participación dentro de la organización dado que es posible evidenciar una falta de sensibilización frente a los conceptos inclusión laboral y responsabilidad social empresarial, es importante el intercambio de ideas, de procesos que se adopten proyectos académicos que sean ejecutables dentro de la compañía.

La compañía cuenta con bases sólidas en referencia a la cultura organizacional establecida, lo cual facilita que los procesos establecidos sean acogidos de manera positiva por cada uno de los miembros del equipo.

En este momento la compañía Berlitz Colombia, no cuenta con las herramientas en referencia a infraestructura y procesos claros que permitan el desarrollo de un proceso de selección inclusivo para la posición de instrucción.

Es importante documentarse e instruirse desde la dirección de este centro de formación sobre el marco legal y los beneficios de contratar personas en condición de discapacidad motora para futuras adquisiciones de talento.

Recomendaciones

Es importante lograr establecer dentro de la compañía un proceso de comunicación claro y oportuno, que garantice que los colaboradores cuenten con la información pertinente frente a los retos y responsabilidades que se adquieren una vez se inicie con la contratación de personal en condición de discapacidad.

La compañía debe continuar reforzando su cultura organizacional para conseguir los objetivos que se tienen propuestos al momento de ejecutar una política de responsabilidad social empresarial.

La dirección de Recursos Humanos de la organización debe trabajar un proceso de empoderamiento con los líderes de procesos y de esta manera garantizar la participación de estos de manera efectiva en el momento que sea oportuno el proceso de vinculación de personal en condición de discapacidad.

En este momento no es recomendable dar inicio al proceso de selección inclusivo dentro de la compañía, sin embargo, se puede gestionar un plan piloto que permita evidenciar la participación de personal en condición de discapacidad motora en los procesos de selección y así mismo evaluar el comportamiento que presentan los colaboradores de la compañía frente a este proceso inclusivo.

Referencias

- Alocución de apertura del Director General de la OMS en la rueda de prensa sobre la COVID19. Organización Mundial de la salud. [Declaración en internet] 2020. 11 de marzo. [acceso 2020 Abr 15] Disponible en: <https://www.who.int/es/dg/speeches/detail/whodirector-general-s-opening-remarks-at-the-media-briefing-on-covid-19---11-march2020>
- Arias María M. V., & Diana P. Betancurth L. (2015). La experiencia de formación en investigación cualitativa. Recuperado <https://doi.org.bibliotecavirtual.unad.edu.co/10.17533/udea.rfnsp.v33s1a08>
- Arcos Leidy Johanna, Martínez Álvarez Luz América, Restrepo Bedoya Juliet Carolina. Revista Colombiana de Salud ocupacional 8(1): e-5115 Junio 2018; doi: 10.18041/2322-634X/rc_salud_ocupa.1.2018.5115. Universidad Libre, Cali (Colombia) http://revistas.unilibre.edu.co/index.php/rc_salud_ocupa/index
- Agudelo Vargas Martha Liliana, Casas Reyes Emna Liliana, Tovar Pinzón Andrea & Villadiego De la Hoz Elizabeth. Febrero 6 2017. Universidad Sergio Arboleda. <https://repository.usergioarboleda.edu.co/bitstream/handle/11232/1005/Gu%C3%ADa%20para%20la%20inclusi%C3%B3n%20de%20personas%20con%20discapacidad%20en%20el%20%C3%A1mbito%20laboral.pdf?sequence=1&isAllowed=1>
- Asamblea Nacional Constituyente. (1991). Constitución Política de Colombia. Obtenido de http://www.secretariasenado.gov.co/senado/basedoc/constitucion_politica_1991.html
- Asociación Proyecto Hombre. (2015). Proyecto hombre: El modelo Bio-Psico-Social en el abordaje de las adicciones como marco teórico.
- Bilbao León, M. Cruz (2005). La mujer con discapacidad motórica en la familia: conclusiones del foro de debate sobre familia, formación-empleo y participación social. *International Journal of Developmental and Educational Psychology*, 1(1),541-557.[fecha de Consulta 24 de Agosto de 2021]. ISSN: 0214-9877. Disponible en: <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=349832486040>
- Borrell I Carrio F. El Modelo Biopsicosocial en Evolución. Grupo Comunicación y Salud. España. Profesor Asociado de Medicina de Familia. Universidad de Barcelona. ABS Gavarra. ICS Cornellà de Llobregat. Barcelona, Recuperado de <http://www.elsevier.es> el 20/07/2016.
- Bowen, H. (1953). *Social Responsibilities of the Businessman*. Iowa: University of Iowa Press

- De Castro, A., Cardona, E., Gordillo, M., & Támara, y. (19, enero-julio de 2007). Comprensión de la experiencia de ansiedad en un estudiante que pertenece a un grupo de la universidad del norte de la ciudad de Barranquilla. *Revista: Psicología desde le Caribe*
- Corradi Bracco, Camila Guía de inclusión laboral de personas con discapacidad para empresas: actores y procesos / Camila Corradi Bracco; María José Sucarrat ; ilustrado por A. Carolina Russo. - 1a ed ilustrada. - Ciudad Autónoma de Buenos Aires: Universidad Torcuato Di Tella, 2015. 52 p. : il. ; 22 x 18 cm [file:///C:/Users/usuario/Downloads/1219-Guia de inclusion laboral de personas discap para empresas.pdf](file:///C:/Users/usuario/Downloads/1219-Guia%20de%20inclusi%20laboral%20de%20personas%20discap%20para%20empresas.pdf)
- Espinosa Acuña, Óscar Andrés. (2016). Participación laboral de personas en situación de discapacidad. Análisis desde un enfoque de género para Colombia. *Economía: teoría y práctica*, (45), 137-167. Recuperado en 24 de agosto de 2021, de http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0188-33802016000200137&lng=es&tlng=es.
- García, M., Murillo, G., & González, C. (2010). Los macro-procesos: un nuevo enfoque al estudio de la gestión humana. Santiago de Cali: Programa Editorial Universidad del Valle.
- Hadjez E. Overcoming the biopsychosocial approach to make way for the social and economic health determinants in the family health model. *Medwave* 2013 Ene/Feb;13(1): e5583 doi: 10.5867/medwave.2013.01.5583
- Inclusión laboral: factores de éxito en la incorporación de personas con discapacidad : caso EPM, Colombia <http://hdl.handle.net/10784/16068>
- Instituto Nacional para Ciegos INCI. <https://www.inci.gov.co/elinstituto>
- La Rota, M., & Santa, S. (2011). LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD EN COLOMBIA Una mirada a la luz de la Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad. Centro de Estudios de Derecho, Justicia y Sociedad--DeJusticia.
- Mejía-Mejía, Susana ¿Vamos hacia una Colombia Bilingüe? Análisis de la brecha académica entre el sector público y privado en la educación del inglés *Educación y Educadores*, vol. 19, núm. 2, mayo-agosto, 2016, pp. 223-237 Universidad de La Sabana Cundinamarca, Colombia. <https://www.redalyc.org/pdf/834/83446681003.pdf>
- Molina Arias, M. (2013). La revisión sistemática. *Pediatría Atención Primaria*, XV (59), 283-285. [Fecha de Consulta 3 de Noviembre de 2020]. ISSN: 1139-7632. Disponible en: <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=3666/366639777020>

- Monreal, M. G., & Guitart, M. E. (2012). Consideraciones Educativas de la perspectiva ecológica de Urie Bronfenbrenner. (Spanish). Contextos Educativos, 15, 79–92
- ONU. (Diciembre de 2006). Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad y Protocolo Facultativo.
- OMS (2002). Informe sobre la salud en el mundo 2002. Reducir los riesgos y promover una vida sana. Ginebra. Disponible en: www.who.int/whr/2002/es/
- Organización Mundial de la Salud. (2001). Clasificación Internacional del Funcionamiento, de la Discapacidad y de la Salud: CIF. Madrid: Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales. Secretaría General de Asuntos Sociales. Instituto de Migraciones y Servicios Sociales (IMSERSO).
- Organización Mundial de la Salud. (16 de Enero de 2018). Discapacidad y salud. Recuperado el 14 de Agosto de 2019, de Organización Mundial de la Salud: <https://www.who.int/es/news-room/fact-sheets/detail/disability-and-health>
- Peña, D. (2018). Responsabilidad social empresarial en Colombia, una visión actual frente a Latinoamérica y España - Trabajo de grado. Manizales: Universidad Nacional de Colombia.
- Upiales Rueda1 Bernarda Elisa, Córdoba Andrade Leonor, 17-11-2016. La inclusión laboral de personas con discapacidad: Un estudio etnográfico en cinco Comunidades Autónomas de España. <https://www.redalyc.org/pdf/2738/273849945007.pdf>
- Rojas Paez Leydy Stphenya, Pardo Judy Marcela 2018 . Modelo De Inclusión Laboral Para Discapacitados (Paraplejía). Corporación Universitaria Minuto De Dios. https://repository.uniminuto.edu/bitstream/handle/10656/7035/TE.GS_PardoJudyMarcela.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Ugarte C., & Licda. Lourdes O., &Tovar C.,. Organización Panamericana de la Salud (2011) Implementación del modelo biopsicosocial para la atención de personas con discapacidad a nivel nacional.

Anexos

Anexo 1. Consentimiento informado



CONSENTIMIENTO INFORMADO

Sr(a) Usuario,

El propósito de este consentimiento es proveer a los participantes de este proyecto una clara explicación de la naturaleza de este y su rol como participantes.

La presente investigación es enfocada a el proyecto académico de “LA RESPONSABILIDAD SOCIAL EMPRESARIAL Y LA INCLUSION LABORAL EN LA COMPAÑÍA BERLITZ S,A” de la **Universitaria Agustiniiana**. El objetivo principal de esta entrevista es poder analizar los procesos internos de la entidad en que labora Berlitz S,A, y recolectar la información necesaria para incluir un proceso de inclusión laboral a personas con discapacidad motora.

Si usted accede a participar en esta entrevista, se le pedirá responder preguntas con la mayor claridad y honestidad posible. Esto tomará aproximadamente 30 minutos de su tiempo. Lo que conversemos durante la sesión virtual quedara registrado en el aplicativo web y únicamente se usara para fines académico, de modo que el investigador pueda ejecutar los objetivos esperados con la información recolectada.


Acepta, participar voluntariamente en esta investigación, conducida por las dos profesionales en psicología en mención, estudiantes de la especialización en gerencia estratégica del talento humano. He sido informado (a) sobre el objetivo del estudio.

Nombre del Participante


Firma del Participante

Fecha

Anexo 2. Formato de entrevista mixta

INSTRUMENTO – ENTREVISTA MIXTA 	
Nombres y Apellidos:	
Cargo actual en la compañía:	
Antigüedad en la empresa:	
Profesión	
<p>A continuación, usted encontrará una serie de preguntas que permitirán conocer su percepción y conocimiento sobre los procesos de inclusión laboral para personas con discapacidad motora en la compañía Berlitz. Por favor, responda de la manera más honesta y sincera como le sea posible, Este documento fue diseñado para fines académicos.</p>	
1. ¿Conoce usted acerca de la discapacidad motora?	
SI	
NO	
2, Desde su rol en la compañía Berlitz, ¿considera que la compañía se encuentra preparado para implementar un proceso de inclusión laboral?	
SI	
NO	
Justifique su respuesta:	
3. ¿Conoce usted si Berlitz ha realizado algún acercamiento con los procesos de responsabilidad social empresarial e inclusión?	
Que información conoce al respecto:	
4. ¿Cree usted que contratar personal en condición de discapacidad aumentará el éxito de los procesos de selección en la compañía?	
5. ¿Cuál considera que es el mayor reto de trabajar con personas en condición de discapacidad motora?	

Anexo 3. Documento política

<p style="text-align: center;">Título:</p> <p style="text-align: center;">Política de Responsabilidad Social Empresarial</p>	
<p style="text-align: center;">Recurso Humanos / Selección y Atracción de Personal</p>	<p style="text-align: center;">Fecha marzo 2022</p>
<p>Objetivo:</p> <p>Implementar dentro de la organización la política de responsabilidad social empresarial, que permita a la organización generar procesos de selección inclusivos y de esta manera promover dentro de los miembros del equipo herramientas que garanticen la igualdad, equidad y diversidad dentro de los equipos de trabajo.</p> <p>Alcance:</p> <p>Está dirigida a todos los colaboradores de Berlitz Colombia SA, siendo el área de Recursos Humanos en el proceso de selección y atracción de personal, quienes promuevan y garanticen la participación de personal en condición de discapacidad motora dentro de los procesos de atracción y selección de personal para ocupar la posición de instructores.</p> <p>Responsabilidades:</p> <p>Es importante contar con la participación de diferentes áreas dentro de la organización, por ende, las responsabilidades estarán divididas así:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Gerencia General: Garantizar que la infraestructura dentro de la compañía cumpla con las normativas, para lograr que las personas en condición de discapacidad puedan desarrollar sus funciones de manera adecuada. • Recursos Humanos: Garantizar que se cuente con procesos de selección claros, así como lograr la capacitación dentro del equipo de trabajo y de esta manera lograr un proceso de vinculación exitoso. • Líderes de procesos: Garantizar la equidad y buena comunicación dentro de los miembros de equipo de trabajo basados en el respeto y la tolerancia por las diferencias de cada uno de los miembros. <p>Impacto:</p> <p>Lograr adquirir el nuevo talento donde la inclusión sea una misión más del trabajo como equipo, brindando todas las herramientas ergonómicas, oportunidades de mejora y crecimiento.</p>	

Anexo 4. Envío de instrumento

Correo de UNIAGUSTINIANA - Apoyo Proceso de Investigación.pdf - Adobe Acrobat Reader DC (32-bit)

Archivo Edición Ver Firmar Ventana Ayuda

Inicio Herramientas Correo de UNIAGU... x

27/2/22, 11:35 Correo de UNIAGUSTINIANA - Apoyo Proceso de Investigación

UNIVERSIDAD AGUSTINIANA
UNIAGUSTINIANA
Hacia el Mundo

Cindy Lorena Gerena Marin <cindy.gerenam@uniagustiniana.edu.co>

Apoyo Proceso de Investigación

Leidy Milena Triana Triana <leidy.trianat@uniagustiniana.edu.co> 22 de febrero de 2022, 16:09
Para: maira.rojas@berlitz.com.co
Cco: cindy.gerenam@uniagustiniana.edu.co


Hola Maria,,

Primero que todo queremos agradecerte por la ayuda que nos brindarás en la aplicación del instrumento diseñado para el proyecto de investigación en la Universidad Agustiniiana.

De acuerdo con nuestra conversación, te compartimos la entrevista y el consentimiento informado que hemos creado para la recolección de la información. Como nos lo informaste, la fecha que estimas podrás iniciar el proceso de aplicación será para el próximo 25 de febrero, fecha para la cual estaremos muy pendientes a cualquier duda que tengas.

Saludos,

Leidy Triana
Cindy Gerena

 CONSENTIMIENTO INFORMADO - INSTRUMENTO.docx
378K

Buscar 'Censurar'

Exportar archivo PDF

Adobe Export PDF
Convertir archivos PDF a Word o Excel Online

Seleccionar archivo PDF
Correo de ...gación.pdf

Convertir a
Microsoft Word (*.docx)

Idioma del documento:
Español Cambiar

Convierte, edita y firma electrónicamente formularios y contratos PDF

Prueba gratis de 7 días

Gmail

Buscar en todas las conversaciones

Activo

Redactar

Correo

Recibidos 185

Destacados

Pospuestos

Enviados

Chatear

Apoyo Proceso de Investigación Externo Recibidos X

Leidy Milena Triana Triana
Hola María,, Primero que todo queremos agradecerte por la ayuda que nos brindarás en la aplicación del instrumento diseñado para el proyect... 26 feb 2022, 22:05

Maira Rojas
para Asistente, mí
Patricia 23 mar 2022, 17:08 (hace 17 horas)

Agradezco de tu colaboracion en el diligenciamiento del consentimiento informado

Gmail

Buscar en todas las conversaciones

Activo

Redactar

Correo

Recibidos 185

Destacados

Pospuestos

Enviados

Borradores

Más

Chatear

Maira Rojas
para Jeny, mí
Hola Jeny 23 mar 2022, 17:14 (hace 17 horas)

De acuerdo a nuestra conversación, a continuación adjunto consentimiento informado

Cordial Saludo
xxx
xxx
Hola María,,
xxx

[Mensaje recortado] Ver todo el mensaje

No hay conversaciones
Iniciar un chat

CONSENTIMIENTO...

Gmail Buscar en todas las conversaciones Activo

Redactar

Correo

- Recibidos 185
- Destacados
- Pospuestos

Chatear +

No hay conversaciones
[Iniciar un chat](#)

Espacios +

De: Maira Rojas <maira.rojas@berlitz.com.co>
 Enviado el: lunes, 14 de marzo de 2022 10:00 a. m.
 Para: Alexander Ripe <alexander.ripe@berlitz.com.co>
 Asunto: RV: [EXT] Apoyo Proceso de Investigación

Hola Alex

De acuerdo con nuestra conversación, te compartimos la entrevista y el consentimiento informado que hemos creado para la recolección de la información. Como nos lo informaste, la fecha que estimas podrás iniciar el proceso de aplicación será para el próximo 16 de marzo, fecha para la cual estaremos muy pendientes a cualquier duda que tengas.

Cordial Saludo

Maira Johanna Rojas
Especialista de selección

Gmail Buscar en todas las conv Activo

Redactar

Correo

- Recibidos 185
- Destacados

Chatear +

Maira Rojas para Ximena, mi mié, 23 mar, 18:06 (hace 16 horas)

Hola Ximena

De acuerdo a lo conversado agradezco tu colaboración en diligenciar el consentimiento

Cordial Saludo

Gmail Buscar en todas las conversaciones Activo

Redactar

Correo

- Recibidos 185
- Destacados

Chatear +

Maira Rojas para Yulieith, mi mié, 23 mar, 17:25 (hace 17 horas)

Hola Yulieith,

Agradezco de tu ayuda para el diligenciamiento de consentimiento

Cordial saludo

Apoyo Proceso de Investigación

Maira Rojas
Para Dayana Alfonso

Responder Responder a todos Reenviar

lunes 14/03/2022 10:01 a. m.

CONSENTIMIENTO INFORMADO - INSTRUMENTO.docx
378 KB

Hola Dayana

De acuerdo con nuestra conversación, te compartimos la entrevista y el consentimiento informado que hemos creado para la recolección de la información. Como nos lo informaste, la fecha que estimas podrás iniciar el proceso de aplicación será para el próximo 16 de marzo, fecha para la cual estaremos muy pendientes a cualquier duda que tengas.

Cordial Saludo

Maira Johanna Rojas
Especialista de selección

Berlitz
open your world

Berlitz Colombia
Address: Av. Calle 26 N 69a -51 Local A102
Phone: 7459999 Ext. 208- 3197095295
E-Mail: maira.rojas@berlitz.com.co

RV: [EXT] Apoyo Proceso de Investigación



Maira Rojas

Para Fabian Porras

CC Leidy.trianat@uniagustiniana.edu.co'

Responder

Responder a todos

Reenviar



lunes 14/03/2022 10:03 a. m.

CONSENTIMIENTO INFORMADO - INSTRUMENTO.docx
378 KB

Hola Fabian

De acuerdo con nuestra conversación, te compartimos la entrevista y el consentimiento informado que hemos creado para la recolección de la información. Como nos lo informaste, la fecha que estimas podrás iniciar el proceso de aplicación será para el próximo 16 de marzo, fecha para la cual estaremos muy pendientes a cualquier duda que tengas.

Cordial Saludo

Maira Johanna Rojas
Especialista de selección
Berlitz

Gmail Activo

Redactar

Correo

Recibidos 187

Destacados

Pospuestos

Enviados

Chatear +

1 de 394

De: Maira Rojas <maira.rojas@berlitz.com.co>
Enviado el: miércoles, 23 de marzo de 2022 5:42 p. m.
Para: Sandra Hoyos <sandra.hoyos@berlitz.com.co>
CC: Leidy Milena Triana Triana <leidy.trianat@uniagustiniana.edu.co>
Asunto: Apoyo Proceso de Investigación

Hola Sandra

De acuerdo a nuestra conversación, adjunto consentimiento informado

Cordial Saludo

Gmail Activo

Redactar

Correo

Recibidos 186

Destacados

Pospuestos

Enviados

Borradores

Más

Chatear +

1 de 397

De: Leidy Milena Triana Triana <leidy.trianat@uniagustiniana.edu.co>
Enviado el: sábado, 26 de febrero de 2022 10:06 p. m.
Para: Maira Rojas <maira.rojas@berlitz.com.co>
Asunto: [EXT] Apoyo Proceso de Investigación

[This message originates from outside of the organization]

Hola Maria,

Primero que todo queremos agradecerle por la ayuda que nos brindaras en la aplicación del instrumento diseñado para el proyecto de Investigación en la Universidad Agustiniiana.

De acuerdo con nuestra conversación, te compartimos la entrevista y el consentimiento informado que hemos creado para la recolección de la información. Como nos lo informaste, la fecha que estimas podrás iniciar el proceso de aplicación será para el próximo 25 de febrero, fecha para la cual estaremos muy pendientes a cualquier duda que tengas.

Saludos,

Leidy Triana
Cindy Gereña

CONSENTIMIENTO...

Anexo 5. Instrumento y consentimientos de los participantes

Participante 1

Berlitz
open your world

INSTRUMENTO – ENTREVISTA MIXTA

Berlitz
open your world

Nombres y Apellidos:	Patricia Pachón Rodríguez
Cargo actual en la compañía:	Asistente de Dirección
Antigüedad en la empresa:	25 años
Profesión	Técnico en Economía en Comercio Exterior

A continuación, usted encontrará una serie de preguntas que permitirán conocer su percepción y conocimiento sobre los procesos de inclusión laboral para personas con discapacidad motora en la compañía Berlitz. Por favor responda de la manera más honesta y sincera como le sea posible. Este documento fue diseñado para fines académicos.

1. ¿Conoce usted acerca de la discapacidad motora?

SI	X
NO	

2. Desde su rol en la compañía Berlitz, ¿considera que la compañía se encuentra preparado para implementar un proceso de inclusión laboral?

SI	X
NO	

Justifique su respuesta.

La Compañía puede implementar el proceso de inclusión laboral invirtiendo en las necesidades que una persona con discapacidad llegase a necesitar para desenvolverse y cumplir con las funciones que le sean asignadas ya que Berlitz brinda oportunidades sin tener excepciones algunas.

3. ¿Conoce usted si Berlitz ha realizado algún acercamiento con los procesos de responsabilidad social empresarial e inclusión?

Que información conoce al respecto:

No cuento con información al respecto.

4. ¿Cree usted que contratar personal en condición de discapacidad aumentará el éxito de los procesos de selección en la compañía?

Tanto como aumentar el éxito en los procesos de selección, creería que aumentaría en las oportunidades que se les pueda dar a estas personas que por una condición médica les han cerrado muchas puertas y la verdad han resultado más eficientes y excelentes que una persona sin ninguna condición.

Berlitz
open your world

5. ¿Cuál considera que es el mayor reto de trabajar con personas en condición de discapacidad motora?

Considero que el mayor reto es que ellos cuenten con sus implementos necesarios de acuerdo a su condición y apoyar para que exista un entorno laboral agradable, en el cual puedan desarrollar sus actividades sin sentirse diferentes al resto de personal.

Berlitz
open your world

CONSENTIMIENTO INFORMADO

Sr(a) Usuario,

El propósito de este consentimiento es proveer a los participantes de este proyecto una clara explicación de la naturaleza de este y su rol como participantes.

La presente investigación es conducida por las Psicólogas: *Cindy Lorena Gervena Marín con TP- No. 227513* y *Leidy Milena Triana Triana con TP - N° 159781* de la **Universitaria Agustiniiana**. El objetivo principal de esta entrevista es poder analizar los procesos internos de la entidad en que labora Berlitz S.A. y recolectar la información necesaria para incluir un proceso de inclusión laboral a personas con discapacidad motora.


Si usted accede a participar en esta entrevista, se le pedirá responder preguntas con la mayor claridad y honestidad posible. Esto tomará aproximadamente 30 minutos de su tiempo. Lo que conversemos durante la sesión virtual quedará registrado en el aplicativo web y únicamente se usará para fines académico, de modo que el investigador pueda ejecutar los objetivos esperados con la información recolectada.

Acepta, participar voluntariamente en esta investigación, conducida por los dos profesionales en psicología en mención, estudiantes de la especialización en gerencia estratégica del talento humano. He sido informado (a) sobre el objetivo del estudio.

Patricia Pachón R.

Patricia Pachón R.	23-03-22
Nombre del Participante	Firma del Participante
	Fecha

Participante 2

INSTRUMENTO – ENTREVISTA MIXTA	
	
Nombres y Apellidos:	Alexander Ripe Martinez
Cargo actual en la compañía:	Supervisor del Centro de servicios compartidos
Antigüedad en la empresa:	10 años
Profesión	Ingeniero industrial
A continuación, usted encontrará una serie de preguntas que permitirán conocer su percepción y conocimiento sobre los procesos de inclusión laboral para personas con discapacidad motora en la compañía Berlitz. Por favor responda de la manera más honesta y sincera como le sea posible. Este documento fue diseñado para fines académicos.	
1. ¿Conoce usted acerca de la discapacidad motora?	
SI	X
NO	
2. Desde su rol en la compañía Berlitz, ¿considera que la compañía se encuentra preparado para implementar un proceso de inclusión laboral?	
SI	X
NO	
Justifique su respuesta:	
Berlitz es una compañía que se ha caracterizado por la inclusión, es decir promueve el acercamiento de personas que tienen diferentes formas de pensar, de actuar, de trabajar, etc. fomentando siempre la solidaridad y el respeto hacia los demás. considero <u>que</u> para integrar personal con discapacidad motora, Berlitz debería invertir en instalaciones accesibles y herramientas que faciliten el trabajo de estos colaboradores, sin embargo creo que desde la Gerencia existiría la intención de hacerlo	
3. ¿Conoce usted si Berlitz ha realizado algún acercamiento con los procesos de responsabilidad social empresarial e inclusión?	
Que información conoce al respecto:	
4. ¿Cree usted que contratar personal en condición de discapacidad aumentará el éxito de los procesos de selección en la compañía?	
Las personas con alguna discapacidad generalmente tienen mucha disposición para el trabajo. Estas personas suelen destacarse por su lealtad y sentido de pertenencia. Además, esta inclusión genera en los otros trabajadores sentimientos de orgullo, mejorando el clima laboral y la productividad. Una empresa incluyente es <u>mas</u> atractiva para nuevos clientes. Lo que puede aumentar la rentabilidad de la empresa	



CONSENTIMIENTO INFORMADO

Sr(a) Usuario,

El propósito de este consentimiento es proveer a los participantes de este proyecto una clara explicación de la naturaleza de este y su rol como participantes.

La presente investigación es conducida por las Psicóloga: *Cindy Lorena Gerena Marin* con TP- No. 227513 y *Leidy Milena Triana Triana* con TP – Nº 159781 de la **Universitaria Agustiniana**. El objetivo principal de esta entrevista es poder analizar los procesos internos de la entidad en que labora Berlitz S.A. y recolectar la información necesaria para incluir un proceso de inclusión laboral a personas con discapacidad motora.

Si usted accede a participar en esta entrevista, se le pedirá responder preguntas con la mayor claridad y honestidad posible. Esto tomará aproximadamente 30 minutos de su tiempo. Lo que conversemos durante la sesión virtual quedará registrado en el aplicativo web y únicamente se usará para fines académico, de modo que el investigador pueda ejecutar los objetivos esperados con la información recolectada.

Acepta, participar voluntariamente en esta investigación, conducida por las dos profesionales en psicología en mención, estudiantes de la especialización en gerencia estratégica del talento humano. He sido informado (a) sobre el objetivo del estudio.



BERLITZ COLCMBIENSA
NIT. 860.511.232-5

Alexander Ripe Martinez

14/03/2022

Nombre del Participante

Firma del Participante

Fecha




5. ¿Cuál considera que es el mayor reto de trabajar con personas en condición de discapacidad motora?

Considero que el mayor reto es adaptar adaptar los procesos e infraestructura de la compañía, de tal manera que garanticen un entorno laboral adecuado, seguro y favorable para estas personas sin fracasar en el intento

Participante 3



INSTRUMENTO – ENTREVISTA MIXTA	
 Berlitz open your world	
Nombres y Apellidos:	Yulieth <u>Katerine</u> Rojas Infante
Cargo actual en la compañía:	Asistente centro de servicios compartidos
Antigüedad en la empresa:	8 meses
Profesión	Administradora de empresas
<p>A continuación, usted encontrará una serie de preguntas que permitirán conocer su percepción y conocimiento sobre los procesos de inclusión laboral para personas con discapacidad motora en la compañía Berlitz. Por favor responda de la manera más honesta y sincera como le sea posible. Este documento fue diseñado para fines académicos.</p>	
1. ¿Conoce usted acerca de la discapacidad motora?	
SI	<input checked="" type="checkbox"/>
NO	
2. Desde su rol en la compañía Berlitz, ¿considera que la compañía se encuentra preparado para implementar un proceso de inclusión laboral?	
SI	<input checked="" type="checkbox"/>
NO	
Justifique su respuesta:	
<p>Berlitz es una compañía que <u>esta</u> innovando constantemente y pienso que esta capacitado para implementar diferentes procesos, entre ellos este proceso.</p>	
3. ¿Conoce usted si Berlitz ha realizado algún acercamiento con los procesos de responsabilidad social empresarial e inclusión?	
Que información conoce al respecto:	
..	
4. ¿Cree usted que contratar personal en condición de discapacidad aumentará el éxito de los procesos de selección en la compañía?	
<p>Esto no sería una amenaza, al contrario, en algunos casos las personas con alguna discapacidad cuentan con disposición y compromiso para aportar cosas positivas a las compañías, son personas normales que en algunos casos clasificamos como (discapacitados) que cuentan con otras habilidades que motivan y también aportar cosas positivas a las organizaciones.</p>	



5. ¿Cuál considera que es el mayor reto de trabajar con personas en condición de discapacidad motora?
<p>Adaptarnos al tipo de discapacidad que tenga la persona y apoyar a la mejora continua de los procesos la compañía ya que esto nos beneficia a todos y de tener siempre empatía con el otro.</p>



CONSENTIMIENTO INFORMADO

Sr(a) Usuario,

El propósito de este consentimiento es proveer a los participantes de este proyecto una clara explicación de la naturaleza de este y su rol como participantes.

La presente investigación es conducida por la Psicóloga: Cindy Lorena Gerena Marin con TP- No. 227513 y Leidy Milena Triana Triana con TP - N° 159781 de la Universitaria Agustiniiana. El objetivo principal de esta entrevista es poder analizar los procesos internos de la entidad en que labora Berlitz S.A. y recolectar la información necesaria para incluir un proceso de inclusión laboral a personas con discapacidad motora.

Si usted accede a participar en esta entrevista, se le pedirá responder preguntas con la mayor claridad y honestidad posible. Esto tomará aproximadamente 30 minutos de su tiempo. Lo que conversemos durante la sesión virtual quedará registrado en el aplicativo web y únicamente se usará para fines académico, de modo que el investigador pueda ejecutar los objetivos esperados con la información recolectada.

Acepta, participar voluntariamente en esta investigación, conducida por los dos profesionales en psicología en mención, estudiantes de la especialización en gerencia estratégica del talento humano. He sido informado (a) sobre el objetivo del estudio.

Yulieth Katerine Rojas Infante

23/03/2022

Nombre del Participante

Firma del Participante

Fecha

Participante 4



INSTRUMENTO – ENTREVISTA MIXTA



Nombres y Apellidos:	Jimena Carreño Sandoval
Cargo actual en la compañía:	Jefe Administrativa Educación
Antigüedad en la empresa:	23 años
Profesión	Licenciada en Pre-escolar
A continuación, usted encontrará una serie de preguntas que permitirán conocer su percepción y conocimiento sobre los procesos de inclusión laboral para personas con discapacidad motora en la compañía Berlitz. Por favor responda de la manera más honesta y sincera como le sea posible, Este documento fue diseñado para fines académicos.	
1. ¿Conoce usted acerca de la discapacidad motora?	
SI	<input checked="" type="checkbox"/>
NO	<input type="checkbox"/>
2. Desde su rol en la compañía Berlitz, ¿considera que la compañía se encuentra preparado para implementar un proceso de inclusión laboral?	
SI	<input checked="" type="checkbox"/>
NO	<input type="checkbox"/>
Justifique su respuesta:	
Al ser Berlitz una empresa multinacional, esta preparada para implementar un proceso de inclusión laboral para personas con discapacidad motora, abriendo oportunidades laborales para ella, donde pueden aportar su conocimiento a nuestra empresa.	
3. ¿Conoce usted si Berlitz ha realizado algún acercamiento con los procesos de responsabilidad social empresarial e inclusión?	
Que información conoce al respecto:	
No.	

4. ¿Cree usted que contratar personal en condición de discapacidad aumentará el éxito de los procesos de selección en la compañía?
Si, Con su conocimiento puede cumplir y superar las expectativas del Departamento.



5. ¿Cuál considera que es el mayor reto de trabajar con personas en condición de discapacidad motora?
Que todo el equipo vea que todas las personas tienen sus capacidades para lograr los objetivos de la empresa sin importar sus discapacidades.



CONSENTIMIENTO INFORMADO

Sr(a) Usuario,

El propósito de este consentimiento es proveer a los participantes de este proyecto una clara explicación de la naturaleza de este y su rol como participantes.

La presente investigación es conducida por las Psicóloga: *Cindy Lorena Gerena Marin con TP- No. 227513* y *Leidy Milena Triana Triana con TP - N° 159781* de la **Universitaria Agustiniiana**. El objetivo principal de esta entrevista es poder analizar los procesos internos de la entidad en que labora Berlitz S.A. y recolectar la información necesaria para incluir un proceso de inclusión laboral a personas con discapacidad motora.

Si usted accede a participar en esta entrevista, se le pedirá responder preguntas con la mayor claridad y honestidad posible. Esto tomará aproximadamente 30 minutos de su tiempo. Lo que conversemos durante la sesión virtual quedará registrado en el aplicativo web y únicamente se usará para fines académico, de modo que el investigador pueda ejecutar los objetivos esperados con la información recolectada.

Acepta, participar voluntariamente en esta investigación, conducida por los dos profesionales en psicología en mención, estudiantes de la especialización en gerencia estratégica del talento humano. He sido informado (a) sobre el objetivo del estudio.

Jimena Carreño Sandoval

23/03/2022

Nombre del Participante

Firma del Participante

Fecha

Participante 5



INSTRUMENTO – ENTREVISTA MIXTA	
Nombres y Apellidos:	Jeny Fernanda Lozano
Cargo actual en la compañía:	Practicante Psicología
Antigüedad en la empresa:	2 meses
Profesión	Psicología
<p>A continuación, usted encontrará una serie de preguntas que permitirán conocer su percepción y conocimiento sobre los procesos de inclusión laboral para personas con discapacidad motora en la compañía Berlitz. Por favor responda de la manera más honesta y sincera como le sea posible. Este documento fue diseñado para fines académicos.</p>	
1. ¿Conoce usted acerca de la discapacidad motora?	
SI	<input checked="" type="checkbox"/>
NO	
2. Desde su rol en la compañía Berlitz, ¿considera que la compañía se encuentra preparado para implementar un proceso de inclusión laboral?	
SI	<input checked="" type="checkbox"/>
NO	
Justifique su respuesta:	
<p>Si bien el tiempo que llevo no me permite tener claridad de las diferentes condiciones y estrategias en las áreas físicas de la compañía, para suplir algún tipo de discapacidad; si considero que se promueve desde los niveles organizativos iniciales tener un proceso integral, que permita generar una orientación de mejoramiento laboral, que a corto plazo se convierte en un proceso justo y humano para los candidatos.</p>	
3. ¿Conoce usted si Berlitz ha realizado algún acercamiento con los procesos de responsabilidad social empresarial e inclusión?	
Que información conoce al respecto:	
En realidad, no, por el momento no tengo claridad de la información	
4. ¿Cree usted que contratar personal en condición de discapacidad aumentará el éxito de los procesos de selección en la compañía?	
Evidentemente si, sin duda alguna, hace parte de la responsabilidad social que tenemos todos con las personas y mas cuando hablamos de procesos de selección, el empleo inclusivo depende en gran parte de lo solido que son los procesos de talento humano en las empresas, de dar oportunidad cuando nadie más la ha dado, genera reconocimiento a un proceso personal y profesional.	



CONSENTIMIENTO INFORMADO

Sr(a) Usuario,

El propósito de este consentimiento es proveer a los participantes de este proyecto una clara explicación de la naturaleza de este y su rol como participantes.

La presente investigación es conducida por las *Psicóloga: Cindy Lorena Gerena Marin con TP- No. 227513 y Leidy Milena Triana Triana con TP - N° 159781 de la Universitaria Agustiniana*. El objetivo principal de esta entrevista es poder analizar los procesos internos de la entidad en que labora Berlitz S.A, y recolectar la información necesaria para incluir un proceso de inclusión laboral a personas con discapacidad motora.

Si usted accede a participar en esta entrevista, se le pedirá responder preguntas con la mayor claridad y honestidad posible. Esto tomará aproximadamente 30 minutos de su tiempo. Lo que conversemos durante la sesión virtual quedara registrado en el aplicativo web y únicamente se usara para fines académico, de modo que el investigador pueda ejecutar los objetivos esperados con la información recolectada.

Acepta, participar voluntariamente en esta investigación, conducida por las dos profesionales en psicología en mención, estudiantes de la especialización en gerencia estratégica del talento humano. He sido informado (a) sobre el objetivo del estudio.

Jeny Fernanda Lozano

Jeny Lozano

23/03/2022

Nombre del Participante

Firma del Participante

Fecha



5. ¿Cuál considera que es el mayor reto de trabajar con personas en condición de discapacidad motora?
<p>La comprensión, si bien la discapacidad es limitante de diferentes situaciones, el anexo puntual es comprender y apoyar estos procesos; este debe ser completo con el seguimiento adecuado. Por eso como apunte final si considero importante lograr capacitar al personal de la compañía para la reacción y organización a este tipo de procesos.</p>

Participante 6

Berlitz
open your world

INSTRUMENTO – ENTREVISTA MIXTA

Berlitz
open your world

Nombres y Apellidos:	Dayana Andrea Alfonso Villamil
Cargo actual en la compañía:	Reclutadora Bilingüe
Antigüedad en la empresa:	2 años y 11 meses
Profesión	Psicóloga & Economista

A continuación, usted encontrará una serie de preguntas que permitirán conocer su percepción y conocimiento sobre los procesos de inclusión laboral para personas con discapacidad motora en la compañía Berlitz. Por favor responda de la manera más honesta y sincera como le sea posible. Este documento fue diseñado para fines académicos.

1. ¿Conoce usted acerca de la discapacidad motora?

SI	x
NO	

2. Desde su rol en la compañía Berlitz, ¿considera que la compañía se encuentra preparado para implementar un proceso de inclusión laboral?

SI	
NO	x

Justifique su respuesta: En más de una ocasión que he contado con participantes que presentan discapacidades motoras, se les descarta del proceso de selección cuando es notificado sus resultados de exámenes médicos de ingreso. Además, considero que la compañía no cuenta con capital suficiente para proporcionar a estos candidatos las herramientas necesarias para llevar a cabo sus clases sin dificultades.

3. ¿Conoce usted si Berlitz ha realizado algún acercamiento con los procesos de responsabilidad social empresarial e inclusión? No tengo conocimiento.

Que información conoce al respecto: Si en alguna oportunidad lograron sensibilizarse con procesos de responsabilidad social empresarial me dio la impresión de que era más por beneficios económicos más no por apoyar a grupos excluidos.

4. ¿Cree usted que contratar personal en condición de discapacidad aumentará el éxito de los procesos de selección en la compañía? Si, totalmente.

Opino que incluir a personas de discapacidad mejora la reputación corporativa, origina el trabajo en equipo, facilita un compromiso mayor con los valores, se aprende a ser más inclusivo y a aceptar la diversidad. Incluso nos enseña que todos tenemos algo por enseñar y tenemos algo nuevo por aprender.



CONSENTIMIENTO INFORMADO

Sr(a) Usuario,

El propósito de este consentimiento es proveer a los participantes de este proyecto una clara explicación de la naturaleza de este y su rol como participantes.

La presente investigación es conducida por las Psicóloga: *Cindy Lorena Gerena Marin con TP- No. 227513* y *Leidy Milena Triana Triana con TP - N° 139781* de la **Universitaria Agustiniiana**. El objetivo principal de esta entrevista es poder analizar los procesos internos de la entidad en que labora Berlitz S.A, y recolectar la información necesaria para incluir un proceso de inclusión laboral a personas con discapacidad motora.

Si usted accede a participar en esta entrevista, se le pedirá responder preguntas con la mayor claridad y honestidad posible. Esto tomará aproximadamente 30 minutos de su tiempo. Lo que conversemos durante la sesión virtual quedara registrado en el aplicativo web y únicamente se usara para fines académico, de modo que el investigador pueda ejecutar los objetivos esperados con la información recolectada.

Acepta, participar voluntariamente en esta investigación, conducida por las dos profesionales en psicología en mención, estudiantes de la especialización en gerencia estratégica del talento humano. He sido informado (a) sobre el objetivo del estudio.

Andrea Alfonso Villamil

*Andrea Alfonso V.
C.E. 1.032.395.261*

14/3/2022

Nombre del Participante

Firma del Participante

Fecha



5. ¿Cuál considera que es el mayor reto de trabajar con personas en condición de discapacidad motora?

El mayor reto de trabajar con personas en condición de discapacidad es que son discriminados, enfrentan cotidianamente acciones de lástima y son constantemente ignorados, creando limitaciones para el acceso al mercado laboral y al estudio académico, lo que implica en el individuo en afectación social y emocional.

Participante 7

Berlitz
open your world

INSTRUMENTO – ENTREVISTA MIXTA

Berlitz
open your world

Nombres y Apellidos:	Sandra Patricia Hoyos Velandia
Cargo actual en la compañía:	Analista Centro de servicios compartidos
Antigüedad en la empresa:	32 años
Profesión	Licenciatura en Educación Preescolar

A continuación, usted encontrará una serie de preguntas que permitirán conocer su percepción y conocimiento sobre los procesos de inclusión laboral para personas con discapacidad motora en la compañía Berlitz. Por favor responda de la manera más honesta y sincera como le sea posible, Este documento fue diseñado para fines académicos.

1. ¿Conoce usted acerca de la discapacidad motora?

SI	X
NO	

2. Desde su rol en la compañía Berlitz, ¿considera que la compañía se encuentra preparado para implementar un proceso de inclusión laboral?

SI	X
NO	

Justifique su respuesta:

Berlitz es un empresa que en este momento puede contratar personas con una discapacidad física, ya puede trabajar desde donde sea y desarrollar sus tareas cómodamente.

3. ¿Conoce usted si Berlitz ha realizado algún acercamiento con los procesos de responsabilidad social empresarial e inclusión?

Que información conoce al respecto:

No tengo conocimiento

4. ¿Cree usted que contratar personal en condición de discapacidad aumentará el éxito de los procesos de selección en la compañía?

Las personas con discapacidad tienen mucha disposición para el trabajo, son personas dispuestas a aprender y colocar en práctica lo enseñado, merecen estar trabajando para mejorar su calidad de vida..

Berlitz
open your world

5. ¿Cuál considera que es el mayor reto de trabajar con personas en condición de discapacidad motora?

Tener la infraestructura para garantizar un entorno laboral adecuado y favorable para las personas discapacitadas.

Berlitz
open your world

CONSENTIMIENTO INFORMADO

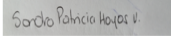
Sr(a) Usuario,

El propósito de este consentimiento es proveer a los participantes de este proyecto una clara explicación de la naturaleza de este y su rol como participantes.

La presente investigación es conducida por las *Psicóloga: Cindy Lorena Gerena Marin con TP- No. 227513 y Leidy Milena Triana Triana con TP – No. 159781* de la **Universitaria Agustiniiana**. El objetivo principal de esta entrevista es poder analizar los procesos internos de la entidad en que labora Berlitz S.A, y recolectar la información necesaria para incluir un proceso de inclusión laboral a personas con discapacidad motora.

Si usted accede a participar en esta entrevista, se le pedirá responder preguntas con la mayor claridad y honestidad posible. Esto tomará aproximadamente 30 minutos de su tiempo. Lo que conversemos durante la sesión virtual quedara registrado en el aplicativo web y únicamente se usara para fines académico, de modo que el investigador pueda ejecutar los objetivos esperados con la información recolectada.

Acepta, participar voluntariamente en esta investigación, conducida por las dos profesionales en psicología en mención, estudiantes de la especialización en gerencia estratégica del talento humano. He sido informado (a) sobre el objetivo del estudio.

Sandra Patricia Hoyos Velandia		24/03/2022
Nombre del Participante	Firma del Participante	Fecha

Participante 8



INSTRUMENTO – ENTREVISTA MIXTA	
Nombres y Apellidos:	Maira Johanna Rojas Infante
Cargo actual en la compañía:	Especialista de selección
Antigüedad en la empresa:	4 años
Profesión	Psicología
<p>A continuación, usted encontrará una serie de preguntas que permitirán conocer su percepción y conocimiento sobre los procesos de inclusión laboral para personas con discapacidad motora en la compañía Berlitz. Por favor responda de la manera más honesta y sincera como le sea posible, Este documento fue diseñado para fines académicos.</p>	
1. ¿Conoce usted acerca de la discapacidad motora?	
SI	SI
NO	
2. Desde su rol en la compañía Berlitz, ¿considera que la compañía se encuentra preparado para implementar un proceso de inclusión laboral?	
SI	SI
NO	
<p>Justifique su respuesta: Si, la compañía cuenta con una implementación de metodología y estrategias que permite adelantar el desarrollo de acciones en pro de una inclusión laboral</p>	
3. ¿Conoce usted si Berlitz ha realizado algún acercamiento con los procesos de responsabilidad social empresarial e inclusión?	
<p>Que información conoce al respecto: No conozco procesos de responsabilidad social de la compañía</p>	
4. ¿Cree usted que contratar personal en condición de discapacidad aumentará el éxito de los procesos de selección en la compañía?	
<p>Contratar personal en discapacidad no aumentara el éxito, pero quizás la oportunidad de brindar crecimiento personal, en cuento a los procesos de selección, ayudara con el cierre de vacantes.</p>	



5. ¿Cuál considera que es el mayor reto de trabajar con personas en condición de discapacidad motora?
<p>Uno de los mayores retos de laborar con personas en condición de discapacidad motora podría ser la coordinación, no hablar concretamente, la dificultad de la motricidad.</p>



CONSENTIMIENTO INFORMADO

Sr(a) Usuario,

El propósito de este consentimiento es proveer a los participantes de este proyecto una clara explicación de la naturaleza de este y su rol como participantes.

La presente investigación es conducida por las *Psicóloga: Cindy Lorena Gerena Marin con TP- No. 227313 y Leidy Milena Triana Triana con TP- N° 159781* de la **Universitaria Agustiniiana**. El objetivo principal de esta entrevista es poder analizar los procesos internos de la entidad en que labora Berlitz S.A. y recolectar la información necesaria para incluir un proceso de inclusión laboral a personas con discapacidad motora.

Si usted accede a participar en esta entrevista, se le pedirá responder preguntas con la mayor claridad y honestidad posible. Esto tomará aproximadamente 30 minutos de su tiempo. Lo que conversemos durante la sesión virtual quedara registrado en el aplicativo web y únicamente se usara para fines académico, de modo que el investigador pueda ejecutar los objetivos esperados con la información recolectada.

Acepta, participar voluntariamente en esta investigación, conducida por las dos profesionales en psicología en mención, estudiantes de la especialización en gerencia estratégica del talento humano. He sido informado (a) sobre el objetivo del estudio.


Maira Johanna Rojas Infante
Nombre del Participante

Firma del Participante

28 de febrero del 2022
Fecha

Participante 9



INSTRUMENTO – ENTREVISTA MIXTA	
	
Nombres y Apellidos:	FABIAN ARTURO PORRAS LOZANO
Cargo actual en la compañía:	ANALISTA DE RECURSOS HUMANOS
Antigüedad en la empresa:	6 AÑOS
Profesión	ADMINISTRADOR DE EMPRESAS
<p>A continuación, usted encontrará una serie de preguntas que permitirán conocer su percepción y conocimiento sobre los procesos de inclusión laboral para personas con discapacidad motora en la compañía Berlitz. Por favor responda de la manera más honesta y sincera como le sea posible. Este documento fue diseñado para fines académicos.</p>	
1. ¿Conoce usted acerca de la discapacidad motora?	
SI	
NO	X
2. Desde su rol en la compañía Berlitz, ¿considera que la compañía se encuentra preparado para implementar un proceso de inclusión laboral?	
SI	X
NO	
<p>Justifique su respuesta: La compañía ha sido inclusiva, <u>sin embargo</u> las instalaciones físicas de las sedes no están preparadas para una persona con discapacidad motora, es complicado que puedan trabajar en las instalaciones y así mismo que los estudiantes con estas discapacidades puedan asistir.</p>	
3. ¿Conoce usted si Berlitz ha realizado algún acercamiento con los procesos de responsabilidad social empresarial e inclusión?	
Que información conoce al respecto: NO	
4. ¿Cree usted que contratar personal en condición de discapacidad aumentará el éxito de los procesos de selección en la compañía?	
<p>Si, Considero que todas las personas son idóneas para ejercer un cargo sin importar su condición, muchas veces se discrimina, pero no se evalúa la capacidad e idoneidad que puede ejercer esa persona en el cargo a desempeñar. Es un factor importante a tener en cuenta, muchas veces se elige personal por recomendaciones y no por sus capacidades.</p>	



CONSENTIMIENTO INFORMADO

Sr(a) Usuario,

El propósito de este consentimiento es proveer a los participantes de este proyecto una clara explicación de la naturaleza de este y su rol como participantes.

La presente investigación es conducida por las Psicóloga: *Cindy Lorena Gerena Marin* con TP- No. 227513 y *Leidy Milena Triana Triana* con TP – N° 159781 de la **Universitaria Agustiniiana**. El objetivo principal de esta entrevista es poder analizar los procesos internos de la entidad en que labora Berlitz S.A, y recolectar la información necesaria para incluir un proceso de inclusión laboral a personas con discapacidad motora.

Si usted accede a participar en esta entrevista, se le pedirá responder preguntas con la mayor claridad y honestidad posible. Esto tomará aproximadamente 30 minutos de su tiempo. Lo que conversemos durante la sesión virtual quedará registrado en el aplicativo web y únicamente se usará para fines académico, de modo que el investigador pueda ejecutar los objetivos esperados con la información recolectada.

Acepta, participar voluntariamente en esta investigación, conducida por las dos profesionales en psicología en mención, estudiantes de la especialización en gerencia estratégica del talento humano. He sido informado (a) sobre el objetivo del estudio.

Fabian Arturo Porras

16/03/2022

Nombre del Participante

Firma del Participante

Fecha



5. ¿Cuál considera que es el mayor reto de trabajar con personas en condición de discapacidad motora?
<p>El Mayor reto es darle apoyo constante a la persona, allí inicia todo, si damos seguridad, propiedad, esta persona se sentirá en confianza y logrará demostrar que a pesar de su discapacidad puede lograr cumplir la meta como cualquier otra persona. Todos los días en el trabajo tenemos retos, este no debe ser un reto debe convertirse en un propósito de vida, porque quizás en algún momento nos enfrentemos con algo personal que nos cambiara la vida y nos tocará asumir con responsabilidad obligada, si lo convertimos en un propósito de vida, será más fácil ser ese apoyo para cualquier persona con una discapacidad, motora, cognitiva....</p>