

JEFE DAE-UCA

Edwin Flores

JEFE DCF-UCA

Andrya Garay

CONSEJO EDITORIAL

Cecilia Rivera

Andrya Garay

Marta Flores

Jaime Guevara

Griselda Aguilar

Paul Granados

ARTICULISTAS

Isabel Alvarado

Victor Armando Herrera Funes

Gerardo Ernesto Andino

Jaime Orlando Merino

Ana Mariel Monge

Adriana Guadalupe Schellenberger

Ernst & Young Limited

Audit & Tax Services, S.A. de C.V.

CORRECCIÓN DE ESTILO

José Fernando Polío Maravilla

MAQUETACIÓN Y DISEÑO

Efraín Echeverría

EDICIÓN SEMESTRAL

ISSN 2415-5721

La opinión expresada en los artículos y comentarios es responsabilidad de cada autor o autora. Se prohíbe la reproducción parcial o total del contenido por cualquier medio, sin la autorización escrita del editor.



Universidad Centroamericana
José Simeón Cañas

Bulevar Los Próceres, Antiguo
Cuscatlán, La Libertad, El Salvador,
Centroamérica
(503) 2210-6600 • www.uca.edu.sv

Editorial

INCLUSIÓN: Más allá de la equidad de género

Indudablemente, cuando hablamos de inclusión laboral, nos referimos a un espectro más amplio que un simple equilibrio numérico entre hombres y mujeres en la organización: hablamos de propiciar al interior de las empresas una estructura demográfica, que sea un reflejo de la composición de la sociedad, y específicamente de las comunidades donde las empresas desarrollan sus operaciones.

El entorno social facilita a las organizaciones una valiosa diversidad: jóvenes y adultos mayores; personas con capacidades especiales; hombres, mujeres y miembros de la comunidad LGBTI; personas VIH positivas; profesionales; bachilleres y personas que no han tenido oportunidad de completar educación básica y media, y otros grupos determinados por características personales o por sus lugares de residencia, origen etc. El indicador que mejor puede medir el carácter incluyente o excluyente de una organización, lo constituye el grado de correspondencia entre la estructura demográfica de la empresa con la estructura demográfica de sus comunidades de influencia.

Sin embargo, existe la tendencia de identificar la diversidad y las prácticas inclusivas, como una amenaza más que una oportunidad para la generación de valor agregado a las marcas y/o bienes y servicios que se ofrecen a nuestros clientes, sin atender los principios o filosofías que son tendencia en el ámbito de la gestión organizacional. Como "Shared Value Initiative" o "Coalition for Inclusive Capitalism", que proponen la reingeniería de los modelos de negocio enfocándolos al bienestar social.

En nuestros países, más que una tendencia gerencial, la inclusión se vuelve un imperativo de sostenibilidad, ya que a la base de los problemas sociales y de seguridad que nos aquejan, encontramos un componente fuerte de desigualdad y exclusión en las oportunidades laborales y formativas de la población. La construcción de espacios laborales diversos e inclusivos condiciona la exigencia ética del involucramiento de las empresas en situaciones que afectan el bienestar de sus empleados, convirtiéndose en socios estratégicos de Organizaciones No Gubernamentales, Gobiernos y otros grupos de interés que trabajan por mejorar las condiciones de vida de los diferentes grupos que modelan la cultura organizativa empresarial.

Cuando la empresa empieza a involucrarse activamente en la solución de problemáticas sociales, de los grupos diversos que la



conforman, esa contribución forma parte de su modelo de negocio y genera un valor agregado real a su operación y lo traslada a sus bienes y servicios que son apreciados por sus consumidores y usuarios. Su accionar y aporte social se valora intrínsecamente a su operación, y no realizado por una ONG o fundación empresarial asociada.

Ya contamos con ejemplos de empresas que pagan salarios mínimos y han adoptado la práctica de contratación de empleados de un mismo grupo familiar, generando ingresos familiares que potencian el desarrollo humano de sus miembros. Asimismo, se están abriendo centros de cuidado infantil y de clubes de tareas para apoyar al cuidado de los niños y jóvenes de comunidades de interés, permitiendo la formalización laboral de las mujeres que antes se dedicaban a labores informales para poder dedicarse al cuidado de sus hijos. También conocemos sobre una empresa que brinda oportunidades laborales acompañadas de estudios superiores a todos los jóvenes (no a las mejores notas, sino que a todos sin exclusión) que finalizan su educación media en centros educativos de una comunidad, logrando llevar a cero los índices de deserción escolar y a desactivar los grupos de maras y pandillas en dicha comunidad.

Muchos ejemplos existen que destacan la creatividad que se activa con la gerencia inclusiva, porque las prácticas gerenciales nacen de la necesidad de solventar las situaciones y problemas de empleados que han sido incluidos como parte de la organización. Esta capacidad creativa se limita cuando la empresa solamente contrata a personas de un perfil convenientemente "ideal", pero que no refleja la realidad del entorno social en el que las empresas desarrollan su actividad.

La inclusión laboral así entendida, trasciende de la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres, y se proyecta a la igualdad de oportunidades entre el espectro de la diversidad que conforma la sociedad y las comunidades de interés.

Ahí, las empresas tienen una fuente valiosa de generación de valor, al mismo tiempo que fundamenta su estrategia de seguridad, no en los dispositivos armados y los muros perimetrales que construya, sino en el acercamiento e identificación con sus comunidades.

**Por
Graciela Fongt de Bolaños**

Consultora para la adopción de prácticas de Gestión Inclusiva como base de una estrategia empresarial Sostenible y basada en el Desarrollo Humano