



MOVIMIENTO CONGRUENCIA

TODOS MERECEMOS TRABAJO

HISTORIA

Movimiento Congruencia busca promover la inclusión socio-laboral de personas con discapacidad en igualdad de oportunidades. Su fortaleza es reunir a distintas empresas para trabajar por este objetivo.

02 / 06 / 2022

TIPO DE BUENA PRÁCTICA

Dignidad Humana

TIEMPO DE LECTURA

17 minutos

3 IDEAS CLAVE

- 01.** El compromiso entre empresas trabajando por una causa en común, como lo es la inclusión laboral de personas con discapacidad, hace que haya resultados medibles.
- 02.** El reto es que a la empresa le vaya bien a través de que le vaya bien a la sociedad.
- 03.** Las empresas pueden ofrecer no solo donativos sino talento dentro de sus equipos para accionar un cambio social.

Una coincidencia y dos voluntades fue lo que hizo que existiera Movimiento Congruencia, fundación empresarial sin fines de lucro que, en conjunto con organizaciones sociales e instituciones educativas, trabaja por brindar igualdad de oportunidades para la inclusión laboral de las personas con discapacidad.

En un vuelo de España a México, en 2004, los ejecutivos Octavio Carrera, quien trabajaba en CEMEX, y José Carrillo, socio de una firma de reclutamiento a nivel internacional, tocaron por casualidad en asientos contiguos en el avión y como ya se conocían comenzaron a platicar.

Carrillo estaba entusiasmado porque sus socios en España acababan de iniciar una actividad para buscar empleos a ejecutivos con discapacidad.

“Le platicué a Octavio Carrera y dijo: ‘qué interesante, estamos a punto de lanzar una iniciativa parecida en CEMEX México’, la idea era darle la entrada a personas con discapacidad”.

Regresaron a Monterrey y comenzaron a generar interés en la comunidad empresarial, invitando a los directores de recursos humanos de las principales empresas regiomontanas para proponerles que dieran trabajo a las personas con discapacidad.

Carrera dice que de ahí viene el nombre de Congruencia, porque había buena voluntad, nadie se oponía, pero a la hora de actuar ya no parecía ser tan simple. “¿Qué tal si buscamos que ese discurso se pueda convertir en acciones?, en congruencia dices que sí pues ahora lo vamos a intentar”.

En estas reuniones se fue articulando y formalizando el esfuerzo para construir a Movimiento Congruencia, con la intención de abrir oportunidades de integración sociolaboral para personas con discapacidad.

“En aquellos años, hay que decirlo, el tema de diversidad, el tema de responsabilidad social, todos los temas que ahora son tan visibles, no lo eran”, recuerda Carrera.

Empezaron con tres frentes. El primero, fue construir un vínculo entre las empresas y las personas con discapacidad que buscaban empleo para aumentar la probabilidad de encuentro; el segundo fue brindar claridad en términos legales y laborales a las empresas para que pudieran contratar a personas con discapacidad a través de un manual de orientación laboral; y el tercero fue la accesibilidad dentro de las empresas para lo que también crearon un manual.

Carrera destaca que, a diferencia de otras organizaciones que trabajan el tema de discapacidad, esta iniciativa no fue conceptualizada como una cuestión asistencial sino con un perfil empresarial para agregar valor a la institución con recursos, herramientas y métricas.

“Creo que esto es lo fundamental del diferencial y el valor que agrega algo como Movimiento Congruencia”.

OFRECER OPORTUNIDADES LABORALES

En México 7.65 millones de mexicanos reportan tener una discapacidad. A diferencia de lo que generalmente se piensa, solo 15 por ciento de las personas nace con la discapacidad, la mayoría, 85 por ciento, la adquirieron en el transcurso de su vida. Lo grave es que de estas personas con discapacidad, 70 por

ciento no tienen empleo, según cifras sobre Empleo y Discapacidad de México (INEGI, 2010).

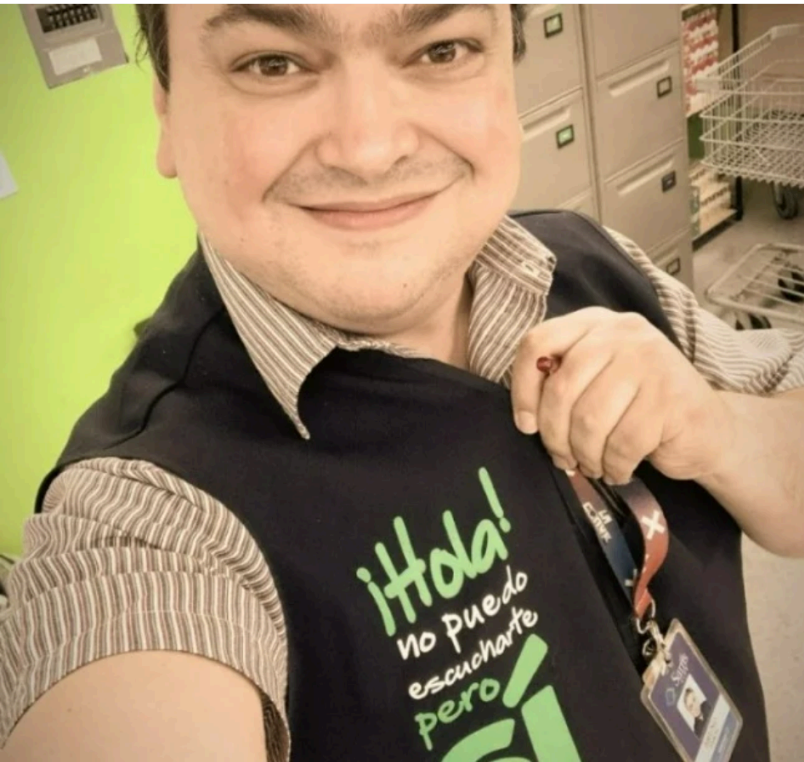
Melissa Oyervides, directora de Movimiento Congruencia, señala que se enfocan, de entre los grupos de diversidad, sólo en las personas con discapacidad porque inicialmente este es el enfoque original del Movimiento y es deseo de los fundadores y consejeros continuar así. "Dado que los esfuerzos de grupos, asociaciones o frentes sociales que buscan la inclusión de personas con discapacidad siguen siendo menos que los grupos de otro tipo de diversidad, es que nuestro enfoque permanece firme en esta comunidad."

Explica que si bien hay más grupos vulnerables en los que también hay trabajo por hacer en términos de equidad e inclusión laboral, de alguna forma estos grupos ya tienen la posibilidad de trabajar en las empresas, mientras que las personas con discapacidad ni siquiera están dentro.

"La comunidad de personas con discapacidad sigue siendo la que es más discriminada al momento de incluirlos en las empresas, sigue siendo los menos dentro de head hunting en las organizaciones, por barreras sociales, actitudinales y de conocimiento acerca de lo que es la discapacidad".

El propósito de Movimiento Congruencia es generar una cultura de inclusión laboral e igualdad de oportunidades para las personas con discapacidad, fortaleciendo a las empresas para la construcción de una apertura incluyente. Su misión es promover, sensibilizar y facilitar la inclusión laboral de las personas con discapacidad, en el sector empresarial. Esto a través de la creación de sinergias con organizaciones públicas y privadas.

“Fomentamos que no discrimines a las personas con discapacidad en tus puestos por pensar que no pueden hacer algo. Independientemente si tiene o no discapacidad debemos de revisar siempre primero el currículum, las competencias, las habilidades, la experiencia y en base a eso tomar una decisión”,



“Fomentamos que no discrimines a las personas con discapacidad en tus puestos por pensar que no pueden hacer algo. Independientemente si tiene o no discapacidad debemos de revisar siempre primero el currículum, las competencias, las habilidades, la experiencia y en base a eso tomar una decisión”

— MELISSA OYERVIDES
DIRECTORA DE MOVIMIENTO
CONGRUENCIA

En la foto aparece Bruno García, contratado en una empresa incluyente, mostrando su chaleco de uniforme, que tiene la leyenda: “Hola, no puedo escucharte, pero si puedo ayudarte”

explica Oyervides, “porque hoy en día pueden tener dos candidatos con el mismo perfil, pero uno tiene discapacidad y el otro no y seleccionan al que no tiene discapacidad”.

LA CLAVE: EMPRESAS COMPROMETIDAS

Movimiento Congruencia trabaja de la mano con su Consejo, formado por nueve empresas líderes en el norte del país: Arca Continental, Axtel, Cemex, Proeza, Sigma, The Home Depot,

Xignux y Kekén. Sus vicepresidentes o directores de recursos humanos son los consejeros que van guiando en el camino.

“Hacemos nuestro plan de trabajo y nuestra estrategia, se las presentamos y nos dan el visto bueno para poder trabajar durante el año en curso. A través de ellos es también como se nos abren puertas o contactos para poder llegar a más empresas y llevar a cabo nuestra misión de promover, sensibilizar y facilitar la inclusión laboral de personas con discapacidad”, explica Oyervides.

Fernando Méndez, vicepresidente de recursos humanos de Cemex México, cuenta que desde que llegó a este cargo hace seis años una de las cosas que le entregaron como parte del puesto fue la responsabilidad de continuar trabajando con Movimiento Congruencia.

“Tenemos un compromiso de hacer que Congruencia sea sostenible, de hacer que crezca, que sea auto sustentable, que pueda ayudar a más empresas”, señala.

Las empresas se involucran siendo parte del Consejo, pero también ponen manos a la obra con el staff de la empresa que, comprometido con el tema de inclusión, apoya a Movimiento Congruencia en comités, eventos, comunicación, entre otras actividades.

“Nosotros a su vez también somos beneficiados de lo que Congruencia organiza, tiene la capacidad de ayudarnos con asesorías profesionales en temas de inclusión, con eventos, speakers, con la bolsa de trabajo para cubrir vacantes, entonces somos un usuario más como otras empresas”, dice Méndez, quien fue presidente del Consejo en 2018

Movimiento Congruencia ofrece a las empresas ser miembros, a quienes con un donativo anual les da una serie de beneficios como: apoyo en reclutamiento incluyente, acceso a mejores prácticas de inclusión de talento, asesoría en programas de inclusión laboral, eventos de capacitación y actualización, acceso a la Red Mundial de Empresas y Discapacidad de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) y descuento en el diplomado +Talento en EGADE Business School, entre otros.

Cualquier empresa en el país puede incluir personas con discapacidad en todas sus vacantes y en todos sus puestos, pero la realidad es que hoy en día no es así.

“Empezamos diagnosticando cuáles puestos, en qué áreas, en qué sucursales o en qué corporativos sí puedes meter personas con discapacidad y qué tipo de discapacidad aplican en qué lugar, ese es el primer paso”, explica Oyervides.

“Después capacitamos a las personas de recursos humanos, de reclutamiento, en cómo entrevistar a las personas con discapacidad, les damos herramientas, los enseñamos y a la par entrenamos a los líderes de los departamentos o directores para que ellos también se vayan sensibilizando”.

Movimiento Congruencia también cuenta con una bolsa incluyente para personas con discapacidad. Hace análisis de vacantes registradas, difusión de las vacantes, búsqueda de candidatos, análisis de perfiles, identificación y postulación de candidatos y seguimiento. Apoya también a las personas con discapacidad en el proceso de reclutamiento para que les vaya lo mejor posible.

Otra de las estrategias es la creación del primer diplomado de especialización de este tipo en América Latina, en asociación con el EGADE Business School del Tecnológico de Monterrey. En

+Talento se ve el diseño de proyectos para la inclusión laboral de personas con discapacidad y está enfocado a la formación de especialistas en diseño de proyectos de inclusión laboral para personas con discapacidad.

Además, Movimiento Congruencia reconoce a través de los Premios Incluye las prácticas sobresalientes dirigidas a impulsar la inclusión sociolaboral de las personas con discapacidad, en tres categorías: Inclusión Laboral de Personas con Discapacidad, Inclusión Social de Personas con Discapacidad e Inclusión Educativa de Personas con Discapacidad.



El año pasado, aún en la pandemia por Covid-19, lograron que 13 personas con discapacidad fueran contratadas a través de la bolsa de trabajo. Tuvieron 26 empresas aliadas comprometidas con la inclusión, 55 empresas registradas en la bolsa de trabajo y capacitaron a más de mil 800 personas con sus cursos, talleres y webinars.

TIEMPO DE CRECER

Angie Ruiz, presidenta de Movimiento Congruencia, señala que actualmente están en una etapa de madurez en la que buscan ir más allá de la labor de sensibilizar a las empresas.

A través de consultorías pro bono realizadas por PWC el año pasado, están reestructurando su estrategia para que sea autogestiva y autosustentable, que no tenga dependencia total de las empresas.

Trabajarán por replicar el modelo de Movimiento Congruencia en otros estados del país, particularmente en el sur donde no existe ninguna organización que esté haciendo esto; y también están trabajando por establecer una alianza con un organismo internacional para otorgar una certificación a las empresas, la cual servirá para sostenerse financieramente.

Otro de los planes es vincular esfuerzos con el sector gubernamental porque han encontrado que ya hay demanda de personas con discapacidad en las empresas, sin embargo no hay oferta puesto que no tienen experiencia suficiente. Aunque han conseguido que la UDEM y la U-ERRE otorguen becas para que personas con discapacidad estudien la carrera, es necesario involucrar al sector público para enfrentar esta problemática.

“El tema es que las personas con discapacidad que tienen la posibilidad de ingresar a una empresa y más en algo administrativo es minoría, porque la mayoría de las personas con discapacidad no tiene los medios para terminar su educación ya sea por su medio de transporte, por las situaciones económicas, por el apoyo que se le puede dar en casa”, explica Ruiz.

“Nuestra mejor propuesta es lograr que las personas con discapacidad sean totalmente económicamente activas, este sería nuestro ideal en cuanto a fortalecer esta comunidad”. José Gerardo Cantú, director de Capital Humano de Xignux Corporativo, señala que las empresas no pueden ser ajenas a las necesidades que la sociedad tiene.

"Cuando te acercas a las personas con discapacidad y escuchas lo que les toca vivir a ellas y sus familias dices: ‘caray, con poquito esfuerzo que hagamos las empresas podemos subsanar mucho esa situación difícil que a veces les toca’. La vida de la persona y de su familia se puede cambiar radicalmente si todos ponemos ese grano de arena y las empresas que tienen gente preocupada y dispuesta a apoyar en esto son un medio excelente", expresa quien fue presidente del Consejo de Movimiento Congruencia en 2016.

Emanuel Sánchez, técnico de monitoreo de CCTV en First Cash, tenía años sin trabajar, hasta que un día se inscribió en la Bolsa de Trabajo de Movimiento Congruencia. Al poco tiempo lo contactaron de la empresa para tener una entrevista.

“Platiqué sobre mi experiencia laboral, mis habilidades y competencias por encima de mi discapacidad. Poco después me dieron la noticia de que formaría parte del departamento de sistemas”, cuenta.

“En estos dos años llegué a pensar que jamás volvería a trabajar pero gracias a la ayuda de Movimiento Congruencia logré encontrar trabajo”.



“Nuestra mejor propuesta es lograr que las personas con discapacidad sean totalmente económicamente activas, este sería nuestro ideal en cuanto a fortalecer esta comunidad.”

— ANGIE RUIZ

PRESIDENTA DE MOVIMIENTO
CONGRUENCIA

La foto muestra a Nancy Rodríguez, usuaria de silla de ruedas, trabajando en su computadora, desde casa para una empresa incluyente, aliada de Movimiento Congruencia.

Las métricas y las historias de las personas con discapacidad son para Carrera el indicador de esta iniciativa agrega valor a la empresa y a la sociedad. “Que a la empresa le vaya bien, sí, pero que a través de que le vaya bien a la sociedad, ese es el gran reto”, manifiesta el cofundador.

BENEFICIOS DE LA INCLUSIÓN LABORAL

- El reclutamiento incluyente permite tener acceso a talento que no se había considerado.
- La sensibilización garantiza un ambiente laboral comprometido, leal e incluyente, mayor respeto y confianza. Trae mejoras en un rango de 5% a 10% en medidas generales del clima laboral (Great Place to Work).
- Disminuye el ausentismo, en equipos de trabajo en los que se hay algún integrante con discapacidad, lo que incrementa la eficiencia operativa y genera mayor rentabilidad del negocio.
- Incrementa el trabajo en equipo dentro del centro de trabajo y la empatía entre empleados, lo que aumenta la productividad de los colaboradores.



La Iniciativa Capitalismo Social del Centro Eugenio Garza Sada se dedica a impulsar esta corriente de pensamiento para detonar reflexiones e inspirar compromisos hacia un modelo que contribuya al bien común y genere desarrollo económico.

Se basa en el legado histórico de liderazgo humanista del empresariado regiomontano, expresado en los principios de Libre Emprendimiento, Dignidad Humana y Compromiso social.

La Iniciativa comprende cuatro ejes de trabajo: investigar buenas prácticas de impacto social desde la empresa y de la percepción social del sector privado; desarrollar contenidos de alto impacto sobre el capitalismo social; capacitar una nueva generación de empresarios sociales y divulgar a través de medios masivos, digitales y espacios de encuentro.

- La tasa de rotación de personal con discapacidad es 48% menor que la del personal sin discapacidad.
- Contar con centros de trabajo seguros y accesibles beneficia a todas las personas, no solamente a las personas con discapacidad, y baja el porcentaje de riesgos potenciales.