

## TITULO

Programa Comunidad CORDERO

## AUTORES

Equipo Comunidad CORDERO  
 Líder del Proyecto: Rosana Cordero (Socia Gerente)  
 Equipo ejecutor: Juliana Cordero – Carolina Morbidelli – Julia Rios Velar – Clara Belaustegui (Gestión de las Personas).  
 Aliados: Supervisores, líderes y compañeros/as de equipo.

## ORGANIZACIÓN

Esteban Cordero SRL – Empresa metalúrgica 100 % familiar ubicada en Luján, pcia de Bs As. que brinda soluciones integrales de vanguardia para la industria automotriz y de motos. Entre nuestros productos se destacan bisagras y piezas de seguridad.  
Cientes: Toyota – Honda – Yamaha  
Procesos productivos: estampado, soldadura, armado, mecanizado, pintura en polvo y fabricación de herramientas.

## RESUMEN (300 PALABRAS)

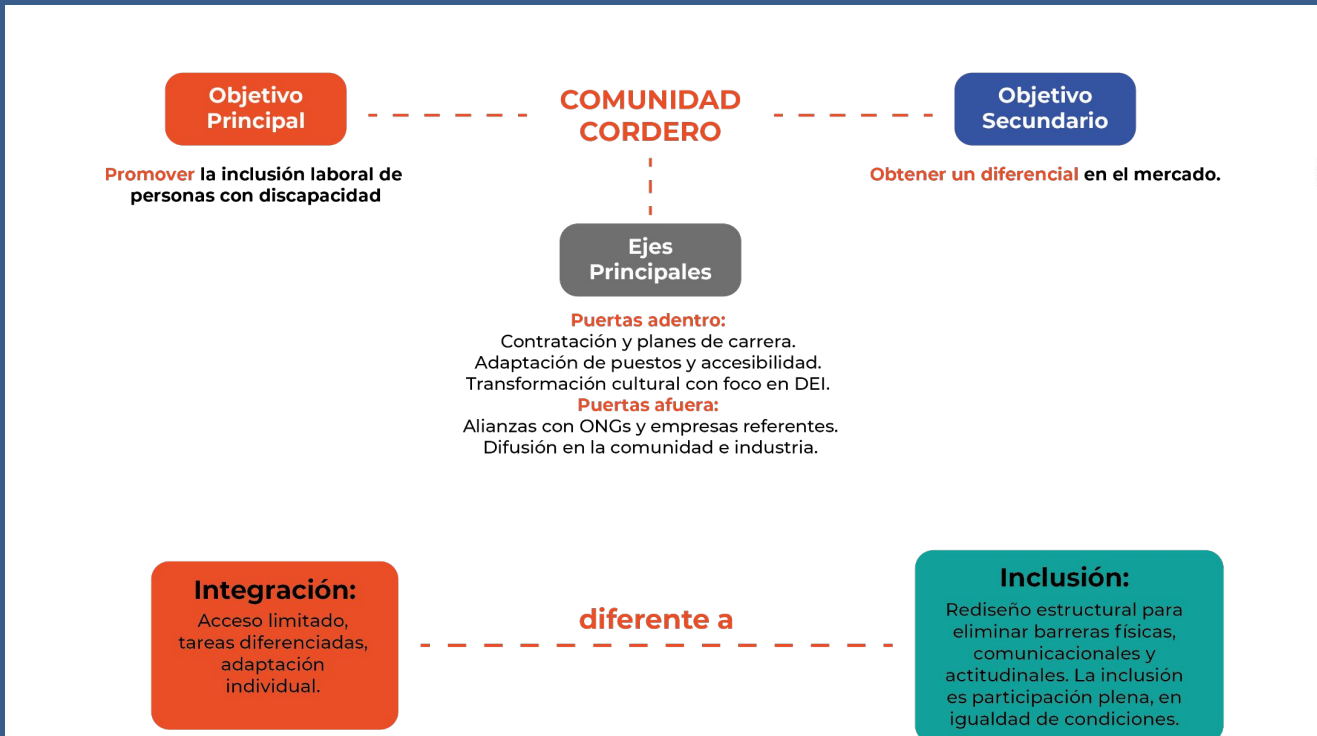
El Proyecto Comunidad CORDERO surge como una respuesta a una problemática social crítica: la baja inclusión laboral de personas con discapacidad en Argentina, con una tasa de empleo del 32% y un 80% fuera del empleo formal. Desde CORDERO, se impulsó en 2016 un programa de mejora continua con foco en la diversidad, la equidad y la inclusión. El objetivo fue diseñar un programa sostenible que permitiera generar empleo digno para personas con discapacidad, integrando este propósito al sistema de gestión de la empresa y alineado con los ODS de Naciones Unidas.

El proyecto contempló desde la identificación de perfiles adecuados y adaptaciones necesarias en los procesos, hasta la sensibilización del equipo interno y la articulación con entidades externas. Se aplicaron metodologías de diagnóstico participativo y gestión del cambio, empleando herramientas como el mapeo de procesos, encuestas internas, y reuniones de análisis causa-raíz. El plan de acción incluyó capacitaciones, rediseño de puestos, mejora de infraestructura y comunicación organizacional.

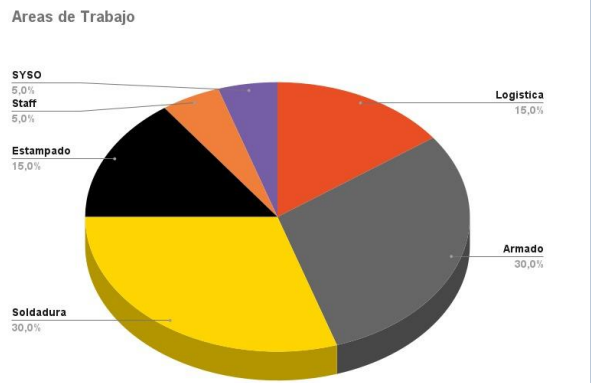
En 9 años se incorporaron 20 personas con discapacidad (5% de la dotación), con un contrato formal, beneficios y capacitación, logrando impacto positivo en el clima laboral, cohesión de equipos y posicionamiento institucional como caso modelo.

La experiencia demuestra que la inclusión no se limita a sumar personas, sino a transformar procesos y cultura organizacional, consolidando un ecosistema de valor compartido.

## FOTOS E IMAGENES



Participantes del programa "Comunidad Cordero"



## SELECCIÓN DEL TEMA

Surge como una iniciativa estratégica desde la Dirección de CORDERO, ante la baja tasa de empleo formal de personas con discapacidad en Argentina y la necesidad de cubrir puestos productivos. CORDERO no contaba con procesos, prácticas ni infraestructura adaptada para incorporar a personas con discapacidad. Fue identificado como oportunidad de mejora y Rosana Cordero impulsó el inicio de un proceso cultural y organizacional de inclusión genuina, que fue priorizado dentro del plan de mejora continua con enfoque en sustentabilidad y responsabilidad social.

## SITUACIÓN INICIAL

- Desde la fundación en 1954 hasta el 2016 no hubieron personas con discapacidad certificadas en el plantel.
- Falta de conocimiento y procesos internos de inclusión.
- Ausencia de articulación con redes de empleabilidad inclusiva.

## OBJETIVOS

Incorporar al menos **1 persona con discapacidad por año** en la dotación estable.  
 Lograr el **100% de puestos inclusivos** para 2030.  
**Transformar la cultura organizacional**, reduciendo barreras y promoviendo DEI.  
**Escalar el modelo y promover la inclusión**, fortaleciendo alianzas con instituciones y empresas.

## METODOLOGÍA / ESTRATEGIAS / HERRAMIENTA

Metodología:  
 Empleo con Apoyo (metodología de inclusión laboral que ayuda a personas con discapacidad o en riesgo de exclusión social a conseguir y mantener un empleo en el mercado laboral ordinario).  
 Ciclo PDCA (Planificar, Hacer, Verificar, Actuar).  
 Principios de Mejora Continua y Sustentabilidad.

Estrategia:  
 Liderazgo de la Dirección General.  
 Equipo de inclusión (entrevistas, selección y colocación + seguimiento interno y acompañamiento a familias)  
 Capacitaciones y sensibilización interna.  
 Abordaje de barreras físicas productivas, comunicacionales y culturales.  
 Alianzas y fortalecimiento de instituciones externas: Taller Protegido San Juan XXIII desde 2016, y Omron Kyoto Taiyo (Japón), desde 2023, que inspiró la visión de una planta 100% inclusiva y accesible y nos impulsó a fortalecer vínculos con ONGs para reclutamiento inclusivo.  
 Difusión del modelo a cadena de valor, cámaras y demás empresas de la comunidad.

Herramientas:  
 5S  
 Matriz de accesibilidad.  
 Mapeo de procesos  
 Análisis causa-raíz.  
 Encuestas de clima laboral e indicadores sociales.  
 Kaizen aplicado a mejoras inclusivas.

## PLAN DE ACCIÓN

**Plan:** Relevamiento y diagnóstico interno de tareas, competencias y ajustes necesarios (mapa de procesos + encuestas de clima). Rediseño de procesos y espacios de trabajo (herramientas: 5S, matriz de accesibilidad). Definición de objetivos SMART. Armado del equipo. Asignación de roles y diseño de capacitaciones/sensibilización.

**Do:** Convocatoria e ingreso de personas con discapacidad. Implementación de ajustes ergonómicos, comunicacionales y tecnológicos. Acompañamiento inicial con equipo especializado. Articulación con familias y redes de apoyo. Desarrollo de planes de carrera. Generación de alianzas externas.

**Check:** Recorridas periódicas en planta y apoyo a líderes/equipos. Monitoreo del desempeño individual y grupal. Registro de avances en indicadores de inclusión y clima laboral. Evaluación comparativa de lo ejecutado con lo planificado y de los resultados alcanzados con los objetivos propuestos.

**Act:** Retroalimentación y mejoras al proceso. Formalización y presentación de resultados a la Dirección. Ajuste del plan para el ciclo siguiente.

## RESULTADOS ALCANZADOS (2016 al 2025)

- Incorporación de **20 personas con discapacidad (5% del personal)**: motriz, auditiva, intelectual y psicosocial.
- **67% de puestos inclusivos** alcanzados.
- Encuesta 2025: Impacto positivo de la inclusión en CORDERO (4,66/5), contribución a un clima más humano y empático (4,46/5) y cambio en la mirada personal sobre la diversidad (4,34/5)
- Alianzas con el **Taller San Juan XXIII** y **Omron Kyoto Taiyo**.
- Difusión del proyecto en Cámara Industrial de Luján (2025), cadena de valor, premios, eventos.
- Posicionamiento de CORDERO como empresa inclusiva. **Premio ESG Toyota (2023 y 2024)**.

## CONCLUSIONES (logros, dificultades, aprendizajes)

- **Logros:** Inclusión efectiva, mejora cultural, posicionamiento social.
- **Dificultades:** Vencer prejuicios, adaptar procesos y ritmos de trabajo.
- **Aprendizajes:** El cambio cultural es posible si se acompaña con formación, comunicación y ejemplo desde el liderazgo. En el momento que las actitudes inclusivas son motorizadas por propia convicción los “obstáculos” dejan de serlo.
- **Recomendaciones:** Incluir el tema en la estrategia, sostener el acompañamiento y medir el impacto social. Crear una bolsa de trabajo que conecte empresas con candidatos con discapacidad.