

### Inclusión: “La mirada de los especialistas”



Karla Blanco / Camila Calbuyanca. Alumnas de Administración de RRHH. Duoc UC

Es importante que las empresas tengan un nuevo enfoque con la contratación de las personas con algún tipo de discapacidad, para crear un valor de respeto, de aceptación, de inclusión a la no discriminación. El aspecto estratégico es incorporar nuevos conocimientos y capacidades que puedan cambiar el ambiente laboral, cumpliendo en conjunto las metas y objetivos establecidos por la entidad.

María Ignacia Zagal, especialista en Inclusión Laboral en Duoc UC nos comenta lo siguiente: “Nosotros nos hemos preocupado de los

colaboradores que entran a trabajar a la Institución, tengan discapacidad o no, tienen que cumplir con el perfil del cargo al que postula, por lo que hacemos adaptaciones menores al proceso de selección, pero de todas formas tiene la misma rigurosidad para elegir a las personas y esperamos que tengan las mismas competencias que cualquiera, las adecuaciones son no significativas (por ejemplo utilizar el lenguaje de señas para una persona con discapacidad auditiva, no aplicar un test cognitivo a una persona que tiene discapacidad intelectual), ese tipo de adecuaciones que no restringen el ingreso y que permiten seleccionar a las personas adecuadas. La diversidad forma equipos que son mucho más competentes, ya que si somos distintos tenemos mayores ideas, somos más creativos, y capaces de representar también a la sociedad dentro de nuestros equipos, en donde a los pares también se les capacita, ya que lo fundamental es la comunicación en las empresas, educar a las personas, derribar las barreras con los prejuicios- afirma Zagal- y tratar de cambiar la mirada de lástima o caridad, porque ellos son personas igual que nosotros, que pueden tener más o menos experiencia laboral como cualquier persona. Entre los beneficios podemos decir que existe menor rotación del personal debido a que son más comprometidos, menor ausentismo y menor número de licencias médicas”.

### **Beneficios:**

- **Mejora el clima Laboral:** Al integrar personas con discapacidad se genera integración y motivación a nuevos retos de la organización, ya que demuestran perseverancia al momento de trabajar.
- **Compromiso y esfuerzo:** El colaborador con discapacidad es más fiel en su puesto de trabajo, ya que se adapta fácilmente y se especializa de una mayor forma al momento de ejecutar sus actividades, por lo que existe un mayor compromiso y responsabilidad.
- **Trabajo en equipo:** Se asegura la participación plena de todos los trabajadores, ya que es una experiencia y aprendizaje mutuo, por lo que es efectiva la reinserción laboral de las personas con discapacidad.
- **Disminución de ausentismo:** Tienen mayor compromiso con su cargo, valoran su trabajo ya que se les está dando una oportunidad de desarrollarse profesionalmente, esto ha demostrado que se han disminuido las brechas, ya que el ausentismo laboral es igual o menor que una persona normal sin discapacidad.
- **Mejora la reputación corporativa:** Las empresas en Chile con mayor reputación, son consideradas como una entidad desarrollada, con un alto poder de inclusión, ya que está al servicio de las personas, además puede llegar a los nuevos mercados y clientes, y es el elemento clave que marcará trascendencia con la competencia.

Dicho lo anterior Ricardo Bravo Gallardo, especialista en psicología organizacional comenta lo siguiente: “Es oportuno contratar a personas con discapacidad, ya que, todos deben de tener igualdad de oportunidades, además está comprobado que son más responsables, tienen mejor actitud y aportan al clima laboral”.