



ACTUALIDAD:

La inclusión laboral avanza y genera oportunidades, pero aún enfrenta desafíos

La Ley N° 21.015 de Inclusión Laboral —que exige que los organismos públicos y las empresas con 100 o más trabajadores y trabajadoras contraten al menos el 1% de personas con discapacidad— ha sido un paso importante para fomentar la inclusión en el mundo laboral en el país, pero su impacto aún es insuficiente para considerarla completamente eficaz y enfrenta, además, numerosos desafíos.

"Aunque ha permitido la creación de más de 121.000 contratos desde 2018, persisten desafíos como la sostenibilidad de estas oportunidades, la brecha de género que afecta especialmente a mujeres con discapacidad, y el bajo cumplimiento por parte de muchas empresas. Para que la ley cumpla plenamente su objetivo, es crucial fortalecer la fiscalización, promover una cultura empresarial inclusiva y garantizar que las oportunidades laborales sean dignas y estables para todos", dice Marisol Aguayo, directora de Talent Solutions y Business Professionals de ManpowerGroup.

Si bien muchas empresas reconocen los beneficios de la diversidad y han implementado políticas de inclusión, en la práctica aún se necesita mejorar en áreas como accesibilidad, adaptación de puestos de trabajo y formación para eliminar prejuicios. "Estamos en un proceso de transformación hacia una cultura más inclusiva, donde es clave valorar el talento diverso y generar entornos que

Integrar a personas con discapacidad en las empresas genera múltiples beneficios, ya que fomenta un ambiente laboral más diverso, al promover la empatía y colaboración; innovador y alineado con valores de crecimiento y bienestar colectivo. Además, mejora la reputación corporativa.

permitan su desarrollo pleno", destaca.

Hoy, las empresas buscan perfiles diversos de personas con discapacidad, considerando tanto discapacidades visibles como no visibles. En sectores como retail y logística, existe una mayor demanda de roles operativos; en áreas administrativas y de servicios, se valoran habilidades en digitación, atención al cliente o recursos humanos. En tecnología, el teletrabajo ha abierto oportunidades en soporte técnico y análisis de datos. "Más allá de roles específicos, las compañías deben centrarse en las competencias y el potencial de cada persona, promoviendo equipos diversos y rompiendo prejuicios para construir entornos laborales más inclusivos y enriquecedores", acota la ejecutiva.

MÁS QUE UNA OBLIGACIÓN LEGAL

Cumplir con la Ley de Inclusión Laboral trasciende la obligación legal y constituye una oportunidad para que las empresas se enriquezcan con la diversidad, fomenten la innovación y mejoren



Hay empresas que han adoptado la inclusión como un valor estratégico, otras todavía la perciben como un cumplimiento normativo.

su clima laboral. Además, fortalece su reputación, posicionándolas como socialmente responsables y atractivas para clientes, socios y talentos, consolidando un compromiso con la equidad y un entorno laboral más justo y sostenible.

"También fomenta la lealtad de los colaboradores, reduciendo la

rotación y los costos asociados. Más allá de ser una responsabilidad ética, es una inversión estratégica que impacta positivamente en la cultura organizacional y en la sociedad", señala Marisol Aguayo, quien agrega que para que las empresas desarrollen una cultura inclusiva deben comprometerse desde el liderazgo, establecer políticas claras de equidad, sensibilizar a los equipos para eliminar prejuicios y garantizar accesibilidad en espacios y procesos.

Los desafíos de las empresas al contratar a personas con discapacidad son varios. Por ejemplo, la brecha educativa, que limita el acceso a roles especializados; la falta de infraestructura y tecnologías accesibles en los lugares de trabajo, y las barreras culturales, como prejuicios y desconocimiento sobre inclusión. "Superar estos problemas exige inversión en accesibilidad, capacitación de equipos y la promoción de una cultura organizacional que valore la diversidad, garantizando una integración efectiva y sostenible", acota.

Para que contratar a personas



Marisol Aguayo, directora de Talent Solutions y Business Professionals de ManpowerGroup.

con discapacidad sea un aporte real, las empresas deben adoptar un enfoque integral que garantice accesibilidad en todos los procesos, desde espacios físicos inclusivos hasta herramientas tecnológicas adaptativas. "Además, es esencial sensibilizar y capacitar a los equipos para fomentar una cultura organizacional basada en la empatía y la valoración de la diversidad. Finalmente, deben promover el desarrollo profesional a través de planes de carrera inclusivos, oportunidades de crecimiento equitativas y una retroalimentación constante que permita a cada colaborador aportar plenamente a la organización", concluye la ejecutiva de ManpowerGroup.