

Humanizando con la Ley de Inclusión.



Victoria Jara. Estudiante de Ingeniería en
Administración de Recursos Humanos,
DUOC UC.

La cultura está definida según el Consejo Nacional de la Cultura y Las Artes (2011-2016) como “el conjunto de rasgos distintivos, espirituales y materiales, intelectuales y afectivos que caracterizan a una sociedad o un grupo social”, además el texto agrega, “la cultura da al hombre la capacidad de reflexión sobre sí mismo. Es ella la que hace de nosotros seres específicamente humanos, racionales, críticos y éticamente comprometidos”.

Desde este prisma y entendiendo lo diverso que es la sociedad, podemos ahondar en un nuevo concepto al que las empresas están denominando, La Cultura Inclusiva.

Idea enfocada en resaltar, optimizar y garantizar el máximo valor en los equipos de trabajo, debido, a que este grupo de ciudadanos son totalmente heterogéneos en cuanto a sus procedencias, género, edades, capacidades, entre otras. Este pensamiento ha cobrado el interés de ciertos sectores, ya que en nuestro país la discusión se ha ido materializando en cuanto a la diversidad, razón por la cual, surge de inmediato la inquietud ante la importancia del tema tratado.

Ante la situación planteada, resulta oportuno mencionar la intranquilidad que hay en torno a los trabajadores con discapacidad y de igual forma, aquellos que no se sienten incluidos dentro del mismo equipo de colaboradores. Sobre esto, las organizaciones deben enfocarse en la gestión del cambio cuyo objetivo a mediano y largo plazo - pese a ciertas resistencias-, es lograr la tan anhelada Cultura Inclusiva cuya similitud está guiada desde la perspectiva de la cultura organizacional, la que contribuye con valores como, **el respeto, la equidad, el reconocimiento positivo** y ver más allá de lo básico o testimonial de trabajadores con discapacidad, sino que se base en políticas formales y representen los valores significativos de la inclusión laboral. Estos valores deberían ser:

- **Representación:**

Presencia de trabajadores con discapacidad en cualquier puesto de trabajo, incluso en las altas jefaturas y en trabajadores con el mismo rango independiente de lo que señala la Ley de Inclusión Laboral.

- **Predisposición:**

Que exista respeto en todos los niveles de jerarquía de la organización, del mismo modo en las diferencias en los estilos de trabajo y flexibilidad en las adaptaciones necesarias en los puestos de trabajo para incluir a todos los trabajadores de la organización.

- **Equidad:**

Igualdad de condiciones para todos los trabajadores, en cuanto a recursos y oportunidades además de los procesos de tomas de decisiones.

No se debe dejar de lado que las organizaciones deben de preparar el ambiente para insertarse en una política de inclusión, eso significa, preparar y adaptar a los actuales trabajadores para que puedan acoger positivamente a las personas con Discapacidades Diferentes.

Las personas con discapacidad representan aproximadamente mil millones de personas, es decir, un 15% de la población mundial. Alrededor del 80% están en edad de trabajar, sin embargo, su derecho a un trabajo decente, es con frecuencia denegado por sus capacidades diferentes.

Hecha la observación anterior, nuestro país no queda al margen de esta realidad, ya que, el último Estudio Nacional de Discapacidad -2015- del Servicio Nacional de Discapacidad, grafica la existencia de personas en situación de **discapacidad leve a moderada en 1.523. 949, lo que se traduce en 11.7%**. Además, el sondeo, **hace una radiografía a los ciudadanos en condición de discapacidad severa, lo cual llega a un estimado de 1.082.965. Esto equivale al 8.3% del universo.** (La muestra está enfocada en personas mayores de 18 años)

Las organizaciones deben realizar estrategias innovadoras que aporten valor a la organización, pero sobre todo buscar alinear y comprometer a sus colaboradores, a través de la Cultura Inclusiva.

Ley inclusión laboral https://www.senadis.gob.cl/pag/421/1694/ley_de_inclusion_laboral

Instituto de estadística

<http://www.ine.cl/>

Estudio SENADIS

https://www.senadis.gob.cl/pag/355/1197/ii_estudio_nacional_de_discapacidad