

MÓDULO 3: ¿Cómo se materializa la inclusión?

CULTURA ORGANIZACIONAL INCLUSIVA



La inclusión de personas con discapacidad se enmarca en el principio de normalización, concepto que nace a finales de los años 50's en pro de un cambio en la valorización de las personas con discapacidad, enfatizando en los procesos de inclusión y participación social.

En el ámbito educativo y social, esto significó un cambio en la forma de concebir la enseñanza y la participación social, caracterizado por el abandono paulatino del enfoque rehabilitador para centrarse en un enfoque orientado al respeto de los derechos y la valoración de la diversidad humana.

Por otro lado, en materia laboral, este principio inspiró la generación de espacios inclusivos en las empresas regulares de manera de generar igualdad de oportunidad de empleo bajo un marco de derechos humanos y con un sistema de protección social que los ampare.

Por lo tanto, el principio de normalización se basa en la premisa de la aceptación de la igualdad de todas las personas, aunque tengan necesidades particulares. Normalizar no es pretender convertir en "normal", sino reconocer los mismos derechos fundamentales que al resto de la ciudadanía de un mismo país y de la misma edad. Por lo tanto, normalizar significa dar a la sociedad la oportunidad de conocer y respetar a todo tipo de personas reduciendo los temores y mitos que podrían tender a la marginación de estas (Nirje, B. 1969).

Según Núñez (2010) la normalización en el ámbito laboral, significa incorporar la diversidad al proceso productivo, integrándola dentro de un comportamiento cotidiano que permita el ejercicio de los derechos ciudadanos en la empresa y facilite la convivencia en el trabajo.



En esta línea, aparece el concepto de cultura organizacional inclusiva, entendida como aquellas normas y valores por los que se rige una empresa para promover la inclusión.



Según la Red Forbes (2019), una empresa inclusiva y abierta a la diversidad se refiere a las organizaciones que aceptan y/o promueven la contratación de colaboradores con algún tipo de discapacidad, así como personas de todo tipo sin importar género, edad, orientación sexual, religión, color de piel, nivel socioeconómico, entre otras características, propiciando espacios de participación y valoración de todas las trabajadoras y trabajadores.

Al respecto, SENADIS señala que cada vez se reconoce más la diversidad de la fuerza de trabajo, como un factor clave para mejorar el rendimiento, la productividad y el éxito general de las empresas.

Una buena gestión de la diversidad de los recursos humanos es clave para mejorar el rendimiento, la productividad y el éxito de las empresas. Las personas con discapacidad son tan productivas y eficaces como cualquier otro empleado, suelen ser más fieles a su trabajo y tienen menos accidentes laborales. Por lo tanto, las empresas que optan por un enfoque inclusivo son capaces de acceder a reservas de talento humano de enorme valor.

En su vida cotidiana, las personas en situación de discapacidad desarrollan una gran capacidad de resolución de problemas, cualidad que resulta de gran valor en el puesto de trabajo. Así también, las empresas que se abren a la diversidad, son capaces de generar nuevas fuentes de ideas y de creatividad, mejoran su prestigio y generan fidelidad entre sus trabajadores, clientes e inversionistas. Dar el paso a estas contrataciones puede hacer la diferencia entre una empresa y su competencia, mejorar la reputación corporativa y el ambiente interno de trabajo, así como ofrecer la oportunidad a personas que necesitan trabajar y que tienen mucho que aportar al mundo productivo y a la sociedad.

Ventajas y beneficios de contratar a personas en situación de discapacidad (Organización Internacional del trabajo, 2013)

- **Mejora el Clima Laboral:** El ingreso de personas con discapacidad en la empresa genera una mejora del clima laboral, cambia la actitud de las y los trabajadores y elimina muchos estereotipos, como resultado de la gran responsabilidad y perseverancia que estas personas desarrollan.
- **Promueve el trabajo en equipo:** La oportunidad de compartir tareas con personas que tienen alguna discapacidad es una experiencia de aprendizaje mutuo. La inclusión laboral es un aporte al funcionamiento general de los equipos de trabajo.
- **Sensibiliza al resto del personal:** La oportunidad de trabajar con personas con discapacidad normalmente sensibiliza al personal de la empresa, impulsando la aceptación de la diversidad y la no discriminación.
- **Disminuye el ausentismo laboral:** Los trabajadores con discapacidad son muy poco conflictivos y tienen un ausentismo laboral igual o menor que una persona sin discapacidad.
- **Genera un mayor compromiso:** la persona con discapacidad generalmente es más fiel a su puesto de trabajo que un trabajador sin discapacidad. Presentan una menor rotación, lo que evita gastos y tiempo de formación.
- **Mejora la reputación corporativa:** La imagen de la organización no sólo se ve afectada positivamente en el mercado, sino que también al interior de ésta. Se desarrolla un orgullo de pertenencia a una empresa que respeta e integra a personas con discapacidad.
- **Permite contar con trabajadores eficientes en tareas específicas:** Algunas personas con discapacidad tienen características distintivas que les permiten adquirir destrezas superiores o únicas a las de otros empleados. Por ejemplo, las personas en situación de discapacidad auditiva son candidatos ideales para trabajos en lugares de alto ruido sin sufrir daños que conlleven a enfermedades laborales por esa causa.

Ley 21.015

a partir del 1 de abril de 2018

Reserva

1%

para personas con discapacidad

en empresas y en organismos del Estado
que tengan 100 o más empleados



Debemos considerar que en Chile a partir del 1 de abril de 2018 la Ley 21.015 establece una reserva de empleos del 1% para personas con discapacidad en empresas y en organismos del Estado que tengan 100 o más empleados.

Referencias

Organización Internacional del Trabajo [OIT]. (2013). Empresa inclusiva Guía para la contratación de personas con discapacidad. Extraído de https://www.academia.edu/28036458/Gu%C3%ADa_para_la_contrataci%C3%B3n_de_personas_con_discapacidad

Red Forbes. 2019. Seis claves para ser una organización inclusiva. Revista electrónica Forbes extraído de <https://www.forbes.com.mx/seis-claves-para-ser-una-organizacion-inclusiva/>

Universidad de Chile. (2005). Estudio exploratorio descriptivo de la práctica profesional de los terapeutas ocupacionales en el sistema educativo regular que apoyan los procesos de integración educativa en las Regiones Quinta y Metropolitana durante el año 2005. Universidad de Chile: Escuela de obstetricia.

NIRJE, B. (1969). The normalization principle: implications on normalization", Symposium on normalization, Madrid: SIIS.