

## MÓDULO 5: Procesos de intermediación laboral

DIAGNÓSTICO DE CULTURA INCLUSIVA AL  
INTERIOR DE LAS ORGANIZACIONES



Todos y todas podemos convertirnos en agentes activos al interior de las organizaciones, al identificar oportunidades de mejora e incentivando procesos y servicios inclusivos que no dejen a nadie fuera, especialmente por motivo de discriminación, sesgo o prejuicio.

La diversidad implica tomar todo el potencial que esta pueda ofrecer para la creación de nuevos procesos, la valoración consciente de las diferencias y la eliminación de los sesgos o barreras presentes en el contexto laboral. Por lo tanto, la gestión de la diversidad se vuelve parte de la sostenibilidad organizacional, siendo necesario verlo como un sistema dinámico que requiere de cambio y mejora continua.

Así, el objetivo de la gestión de la diversidad en las organizaciones apunta a la eliminación de las barreras de discriminación y desigualdad presentes, logrando que las empresas valoren la diversidad en todas sus dimensiones, mejorando su desempeño organizacional y abriendo caminos hacia la participación plena y efectiva de personas con discapacidad en el mundo del trabajo.

Por lo anterior, es fundamental contar con un diagnóstico que permita mapear la organización en estos temas, entender de mejor manera las necesidades de los distintos grupos en exclusión y de los equipos respecto de las competencias que resultan necesarias de desarrollar para que los procesos de inclusión se lleven a cabo de manera efectiva.

A partir de este diagnóstico, podremos identificar las mejoras necesarias para el ingreso y permanencia de determinados grupos al interior de la organización. Además, esta información permite definir los niveles de avance en materia de inclusión laboral al interior de las organizaciones, identificando las brechas necesarias de subsanar.

Cabe señalar, que un adecuado diagnóstico en esta materia se construye con datos obtenidos de distintas fuentes, donde la participación de sus colaboradores y la generación de espacios de reflexión resultan fundamentales para conocer el real estado de la diversidad e inclusión en la organización, permitiendo generar cambios en su interior y políticas específicas que se orienten a la participación efectiva de personas con discapacidad en el ámbito laboral, con el objetivo que estas puedan sentirse a gusto, valoradas y puedan desempeñar su rol en la organización de la mejor manera posible en un ambiente positivo para su desarrollo personal y profesional.

En esta línea, el clima organizacional se encuentra dentro de los temas más estudiados en materia laboral desde la década de 1930, destacando la influencia del estado de ánimo de los trabajadores y trabajadoras en el desempeño laboral.



Los activos tangibles, como maquinaria, insumos e inventarios, no son los únicos responsables del progreso empresarial, pues sin duda, el capital humano se ha convertido en un factor clave para la economía.

Philip Kotler, también conocido como el padre del marketing moderno, ilustró este cambio dentro del concepto Marketing 3.0, en el cual las empresas realmente comienzan a ver a los consumidores como seres humanos, contemplando sus necesidades, valores, ideales y comportamientos ¿Conocías este concepto? Con todas estas evidencias, la propuesta de los estudios y estrategias dirigidas al clima organizacional, consisten en promover un ambiente laboral más agradable, que favorezca la productividad, la innovación y, consecuentemente, los resultados de una organización.

En este punto la relevancia de la persona se vuelve fundamental para las empresas, las cuales deben idear un plan que incluya a todo tipo de personas y que promueva un ambiente diverso. Es por lo tanto, algo mucho más global que comienza con cambios en la mentalidad organizacional y en la forma de entender a la organización y su cultura. El lenguaje en el que se comunica es fundamental para entender precisamente esa cultura, apuntando a la sensibilidad para integrar a las personas y evitar que alguien se pueda sentir excluido. De las consideraciones que puede promover la organización, para acercarse a la cultura inclusiva, se encuentran: permisos para disfrutar de los hijos e hijas recién nacidos tanto para el padre como para la madre, usar vocabulario inclusivo para responder a cargos y funciones en la empresa; talleres y charlas que promuevan el uso adecuado del lenguaje; compartir contenido que recuerde que es importante no rechazar a nadie por edad, raza o discapacidad; generar espacios de voluntariado y darlo a conocer a todos y cada uno de los miembros de la organización, sin excepción.

## ¿Cómo lograr ser una empresa inclusiva?

Para lograrlo considera lo siguiente:

- Abre la conversación ¿Qué es la Inclusión?
- Implementa Políticas de inclusión al interior de la organización.
- Difunde información a nivel interno en materia de inclusión y diversidad.
- Mantén activa la comunicación y crea canales específicos para este tema.

Es importante mantenerse abiertos al diálogo y crear canales de comunicación para que todos los miembros de la organización aporten con nuevas ideas, propuestas e inquietudes, y sean capaces de expresarlas libremente y con confianza.

## ¿Cuáles son los beneficios de ser una empresa inclusiva?

Ofrecer un espacio de trabajo libre de prejuicios resulta beneficioso tanto para la empresa como para sus colaboradores. Contar con una buena imagen corporativa no solo trae buenos resultados a nivel organizacional, sino que además ayuda a promover un buen ambiente de trabajo con trabajadores y trabajadoras felices.

A continuación, te presentamos alguno de los beneficios que se pueden encontrar:

- a Aumenta el compromiso:** Un ambiente de trabajo que ofrece la posibilidad de participar, de ser escuchado y que asegura la libre expresión, fomenta la motivación y las ganas de trabajar en equipo, resultando en un aumento de la productividad.
- b Genera sentido de pertenencia:** Ser parte de una empresa que asegura la inclusión es motivo de orgullo. Cuando los colaboradores se sienten parte de y apreciados por su empresa, su nivel de compromiso aumenta.
- c Actitud positiva y proactiva:** Fomentar un sentimiento de inclusión ayuda también a mantener a los colaboradores contentos, ya que se cuenta con un ambiente de trabajo ameno y diverso en el que pueden expresarse libremente. Esto es importante para mantener una buena actitud y un sentido de compañerismo entre los equipos de trabajo.

En esta cápsula hemos aprendido cómo las empresas se pueden involucrar en la inclusión y como se evidencian los muchos beneficios que puede entregar a nivel organizacional. Te esperamos en el próximo contenido.



---

## Referencias

Redator Rock Content. (2019). *Clima organizacional: ¿qué es y por qué es importante evaluarlo en las empresas?* Extraído de <https://rockcontent.com/es/blog/que-es-clima-organizacional/>