



El reto de contratar y retener empleados con discapacidades

Por Claudia Loiza

Presidenta de LC Loiza Comunicaciones

Las personas que viven con una discapacidad constituyen el grupo minoritario más grande del mundo y representan el 15 % de la población mundial, esto es, mil millones de individuos, según las Naciones Unidas. Solo en Estados Unidos, 61 millones son parte de esta comunidad. Sin embargo, países y empresas en varias partes del planeta están luchando por contratar personas con discapacidad para darles una oportunidad de empleo.

A raíz de la pandemia, los entornos de trabajo también evolucionaron con la transformación digital creándose así nuevas oportunidades para empoderar a las personas con discapacidades.

Una encuesta realizada por Adobe —empresa de creatividad y experiencias digitales, pionera en la

transformación de papel a digital—, entrevistó a 1000 trabajadores de jornada completa, medio tiempo y estudiantes en los EE. UU, incluidos encuestados con discapacidades y sin ellas. Los resultados resaltan la necesidad de la accesibilidad y la inclusión en el entorno laboral para que empleadores avancen con el apoyo de los empleados con discapacidades. La investigación destacó cinco realidades:

La comunidad se siente apoyada por los empleadores. Más de las tres cuartas partes de los encuestados que viven con una discapacidad dicen que su lugar de trabajo ha hecho un gran esfuerzo, apoyándolos desde el inicio de la pandemia (77 %) y un número similar indica que sus compañeros son conscientes de sus necesidades únicas en sus interacciones.

Las personas con discapacidad representan el 15 % de la población mundial. A raíz de la pandemia, los entornos de trabajo han evolucionado y creado nuevas oportunidades para esta minoría.

La accesibilidad en el lugar de trabajo puede beneficiar a todos. Entre la población general, independientemente del estado de discapacidad, el 84 % siente que sus compañeros se beneficiarían de la accesibilidad en el espacio de trabajo y el 77 % informa estar interesado en aprender más sobre cómo apoyar la accesibilidad en su sitio laboral, incluidos temas como salud mental, bienestar y consejos para trabajar con diferentes estilos de aprendizaje.

La inclusión y la concientización ayudan a reclutar y retener empleados. Entre los hallazgos del sondeo se encuentra que apoyar la inclusión de la discapacidad no solo beneficia los resultados de las empresas, sino que también ayuda en el esfuerzo de contratación y retención. Para la comunidad de personas con discapacidad, tres de cada cuatro dicen que la accesibilidad e inclusión son un factor decisivo al evaluar una oportunidad laboral. Esto resultó especialmente cierto para los *millennials*, con un 80 % diciendo que estos beneficios son un punto de decisión clave.

La salud mental con atención emocional y psicológica. El 73 % de las personas con discapacidad identifican la salud mental como una preocupación

sustancial, en comparación con el 33 % de la población general. Más de un tercio que viven con discapacidades informan que se han beneficiado de un mayor enfoque en la conciencia sobre el bienestar emocional, psicológico y social.

Nivelando el campo de operación. Los entornos de trabajo domésticos e híbridos han cambiado fundamentalmente la forma en que las personas ven la jornada laboral y la productividad. Para las personas con discapacidades, esta flexibilidad no solo les ha facilitado la vida, sino que ha mejorado significativamente el modo en que pueden trabajar. La opción de arreglo flexible se está convirtiendo rápidamente en una necesidad para aquellos que planean su carrera profesional. Seis de cada diez trabajadores dicen que prefieren laborar desde casa porque lo hacen cómodamente (62 %). Más de la mitad aprecia la ductilidad en las horas laborables (54 %).

Con muchas industrias en búsqueda de volver a la “normalidad”, las empresas deben mantener la inclusión y la comunidad de personas con discapacidad en el centro de la planificación. El reto es construir una sociedad con buena calidad de vida, mejor cultura y más inclusiva.



LA AUTORA

Claudia Loaiza Guerra es periodista especializada en RR.PP. con un Máster en Periodismo Digital y Comunicación en la Universidad Autónoma de Barcelona, España. Con más de veinte años de experiencia, ha trabajado en el campo de las Relaciones Públicas y la prensa. Dirige LC Loaiza Comunicaciones, una consultora de RR.PP. que promueve la comunicación integral en las organizaciones. Es capacitadora en Media Training y docente en Comunicación y Medios.

Redes TW-LI: Claudia Loaiza | Web: www.loaizacomunicaciones.com