

Inclusión laboral: el desafío empieza después de la ley

Señora Directora:

A ocho años de la entrada en vigencia de la Ley de Inclusión Laboral —que establece que las empresas con más de 100 trabajadores deben incorporar al menos un 1% de personas con discapacidad en su dotación— es fundamental recordar que el compromiso empresarial no puede limitarse al cumplimiento de una cifra, sino que abordarlo como una estrategia de atracción de talentos.

La verdadera meta es avanzar hacia una inclusión sostenible. Abrir espacios laborales implica entregar herramientas para el desarrollo de las personas y preparar a los equipos, promoviendo una cultura organizacional donde todos puedan prosperar. Esto requiere acciones concretas, como la formación en lengua de señas, la adecuación de infraestructura universal, y sobre todo crear ambientes donde la seguridad psicológica sea la norma.

A finales de 2025, nuestra compañía superó el 2% de cola-

boradores con discapacidad en Chile, evidenciando que la inclusión es una realidad y, sobre todo, una oportunidad para desarrollar equipos diversos, apoyar trayectorias laborales y vivir el valor del respeto en el día a día.

El desafío, entonces, es comprender que la inclusión se construye de manera cotidiana: en las oportunidades que generamos, en los sesgos que decidimos derribar y en la capacidad de crear entornos donde todas las personas puedan desarrollarse plenamente.

Juan Esteban Dulcic
Nestlé Chile