



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 colaboradores 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

Inclusión laboral

● 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

Crónica de Chillán invita a sus lectores a escribir sus cartas a esta sección. Los textos deben tener una extensión máxima de 1.000 caracteres e ir acompañados del nombre completo, cédula de identidad y número telefónico del remitente. La dirección se reserva el derecho de seleccionar, extraer, resumir y titular las misivas. Las cartas deben ser dirigidas a cartas@cronicachillan.cl o a la dirección **Calle 5 de Abril N° 360, Chillán.**