

DF

DIARIO FINANCIERO

SUPLEMENTO

SANTIAGO DE CHILE
LUNES 23 DE JUNIO DE 2025

CEO POR LA INCLUSIÓN

LAS DEFINICIONES QUE MARCAN LA DIFERENCIA EN UNA EMPRESA REALMENTE INCLUSIVA



Las directrices que provienen desde los altos cargos son fundamentales para una buena gestión de la diversidad e inclusión. Aquí, Fundación ConTrabajo propone las claves mínimas para liderar una estrategia eficaz y sostenible.

rar más allá del cumplimiento y dar una narrativa coherente al esfuerzo por alcanzar e, idealmente, superar esa cuota.

2. Asignación presupuestaria

Hay que definir si cada unidad de negocio asumirá los costos de inclusión o si estos serán gestionados desde un presupuesto central. La falta de definición en este punto no solo puede ser caótica, dice la ejecutiva, sino que puede significar una mala gestión de los recursos.

3. Gobernanza

Cuando Fundación ConTrabajo realizó un estudio para caracterizar a los gestores y gestoras de

inclusión laboral, descubrió que el 43% dedica menos del 30% de su jornada a gestionar la inclusión laboral, sugiriendo que es una tarea secundaria que potencialmente inducirá sobrecarga. Por eso, definir claramente quiénes liderarán los esfuerzos de inclusión laboral y cuánto tiempo dedicarán a ellas evitará que el tema se diluya.

4. Visión para el cambio

Es necesario detenerse a analizar cuál será el relato en torno a la diversidad e inclusión y por qué y para qué se hace, dice López: "Para que el compromiso con la inclusión sea compartido y comprendido en todos los niveles de la organización, la gerencia general debe definir una narrativa clara e inspiradora. Esto incluye decidir los mensajes que se compartirán tanto dentro como fuera de la organización, los canales de comunicación que se utilizarán, o quiénes serán los voceros de estas iniciativas".

Diversos estudios internacionales evidencian que la diversidad y la inclusión son activos que van más allá del cumplimiento legal o de las iniciativas de responsabilidad social, generando valor económico y competitividad para las empresas. Pero se ha comprobado que tener una plantilla diversa solo traerá beneficios si existe una gestión efectiva que transforme esa diversidad en cohesión y compromiso laboral. Es ahí donde entra en juego el rol de los CEO.

En este escenario, Fundación ConTrabajo define cuatro estrategias para aplicar desde la gerencia general en materias de inclusión laboral. "No son las únicas definiciones posibles ni mucho menos, pero en nuestra experiencia representan

los mínimos o condiciones de posibilidad que deben explicitarse para que pueda existir estrategia de inclusión laboral eficaz", dice la presidenta ejecutiva de la organización, María José López.

1. Resolver el 1%

Esta premisa tiene que ver con el marco legal chileno y con la obliga-

ción de las empresas de 100 o más trabajadores de mantener contratada una cuota de 1% de personas con discapacidad. "La gerencia general debe definir claramente cómo se abordará este requisito, identificando posibles dificultades de dotación", dice López, y añade que los CEO pueden aportar al mi-