

Liderando la diversidad como posible y rentable

Gestionar la diversidad es posible además de rentable. Esta afirmación categórica lo es porque es demostrable. Hacerlo supone contar con el talento de las personas con discapacidad desde dentro y considerarlas como un nicho de mercado sobre el que hay que incidir. La diversidad enriquece. Tenemos que aprovechar el talento de las personas sin importar quién, desde el punto de vista de la rentabilidad, y además no perder de vista la perspectiva del consumidor que evalúa y tiene más en cuenta a las empresas socialmente responsables.

Un ambiente laboral inclusivo mejora la percepción que la sociedad tiene de la empresa y su reputación corporativa.

Incluir en la nómina a personas, por ejemplo, con discapacidad hará que el resto de los colaboradores tengan un mayor grado de compromiso y la cohesión de los equipos se incrementará. Estos colaboradores están acostumbrados a tener que esforzarse más que el resto para lograr un puesto de trabajo y cuando lo consiguen, le ponen mucho esmero y dedicación que se viraliza en la compañía. También, un ambiente laboral inclusivo hace que la percepción que la comunidad tiene de la compañía se fortalezca, y, por tanto, su reputación también.

Pero realmente, ¿cómo es un ecosistema laboral inclusivo? Es donde al planificar se tiene en cuenta una forma de diseño global, tanto para romper barreras de accesibilidad físicas, como para la comunicación y relación. También un ecosistema laboral inclusivo necesita de la adaptación de los puestos de trabajo para aquellos colaboradores con discapacidad, e incluso el desarrollo de su formación para ajustarla a los requerimientos de los puestos que necesita la empresa.

Nuestra sociedad está inmersa en adelantos tecnológicos y en todo lo que se ha construido en conciencia social. Todo esto está haciendo cada vez más posible la inclusión en el trabajo. Hay empresas que desconocen esto, por eso importante seguir construyendo en estos aspectos.

Gestionar la diversidad en las empresas es algo estratégico y fundamental para lograr un posicionamiento exitoso. La atracción del mejor talento, desarrollarlo y enriquecerlo es hoy una tarea clave de las organizaciones. Todo esto a través de la colaboración de personas con amplia experiencia, conocimiento y habilidades.

Como líderes, ¿por qué es importante y cuáles son los beneficios de ser una empresa diversa e incluyente?

- **Sostenibilidad:** tener la capacidad de satisfacer las inquietudes, intereses, necesidades y motivaciones del equipo garantizará su sostenibilidad.
- **Atracción y retención de talento:** convertirse en un espacio atractivo y “sexy” para el talento con competencias, habilidades, experiencias, conocimientos, valores y actitudes que requiere tu empresa para crecer, depende de contar con un ambiente de comunicación abierta y efectiva.
- **Productividad y competencia:** la diversidad como estrategia en tu empresa, aumentará la competitividad y la productividad de tu organización. Sumar mujeres en puestos gerenciales y directivos, aumenta la lealtad de los clientes.
- **Pertenecer:** si la empresa acepta y celebra a cada individuo, su sentido de pertenencia es mucho más fuerte. El colaborador genera confianza en sí mismo, se hace “dueño” de la compañía, practica y difunde la cultura organizacional
- **Mantenerse motivado:** los colaboradores se sentirán parte de un entorno en el que son apreciados, por lo que su motivación, trabajo en equipo y nivel de compromiso aumentarán, y por ello alcanzar los objetivos se simplificará.

Generar un cambio implica formación, diálogo y sensibilización a todos los niveles de la empresa. La gestión de la diversidad requiere de un plan detallado y estratégico por parte del líder.