

Talento con discapacidad: las vigentes trabas estructurales que retrasan su inclusión en el Perú

Las empresas peruanas que buscan contratar personal con [discapacidad](#) aún deben sortear diversos obstáculos internos y externos para incluirlos de forma efectiva en sus organizaciones.

Los avances en la inclusión laboral de las personas con discapacidad continúan siendo escasos. En un contexto donde [aún priman la falta de voluntad y los prejuicios respecto a la empleabilidad de este colectivo](#), las empresas interesadas en contratarlos avanzan a tientas. “La mayoría no sabe qué adaptaciones necesita, cómo identificar puestos compatibles o cómo adaptar procesos sin caer en el asistencialismo”, explica Ximena Rodríguez, gerenta de **AddmeWork**, consultora especializada en asesoría para la contratación de personas con discapacidad.

Esto torna más compleja la implementación de ajustes razonables; es decir, de adaptaciones necesarias para que un trabajador con discapacidad desempeñe sus labores, como la adaptación de mobiliario, acceso a espacios de trabajo o el uso de tecnología asistida. Empresas como **DHL Supply Chain**, por ejemplo, han optado por abordar esta inclusión mediante capacitaciones para todo su personal y “la evaluación de la infraestructura existente y la integración de criterios de accesibilidad en el diseño de nuevos espacios de trabajo”, como cuenta su *HR Business Partner* en Perú, Ulda Montoya.

Pero en otras organizaciones existe el prejuicio de que estos ajustes demandan inversiones cuantiosas, cuando no todos requieren un desembolso. “Existe una visión asistencialista en las empresas sobre la inclusión de personas con discapacidad. Esta limita la manera de abordar la urgente necesidad de construir espacios laborales que puedan incorporarlos”, reconoce el CEO de **Bigmond Group**, Fernando Gonzales.

La escasez de talento calificado, la falta de cooperación entre entidades públicas y una burocracia ineficiente también complican los contados esfuerzos del sector privado. “Existe temor a invertir, adecuar y no lograr la captación deseada”, indica el gerente comercial de **ManpowerGroup**, Daniel Galdos. Y la búsqueda de personal se torna incluso más compleja cuando se requiere la emisión de un certificado de discapacidad emitido por el **Ministerio de Salud (Minsa)** para que el empleado sea contabilizado dentro de la cuota que exige la normativa. “En la misma planilla del trabajador pones si tiene o no discapacidad. En base a eso, Sunafil pide la certificación”, señala el socio del estudio **Payet, Rey, Cauvi, Pérez Abogados**, Brian Ávalos.

Muchos trabajadores, sin embargo, no quieren certificarse para no ser estigmatizados. Otros buscan evitar la certificación, un proceso que puede tardar semanas y en el cual el personal público encargado no está plenamente capacitado para acompañar y asesorar a quienes lo atraviesan. “Estamos a punto de sacar un curso [...] se quiere que el personal comprenda la condición de salud de las personas que van a buscar atención”, dice el director ejecutivo de la Dirección de Prevención y Control de la Discapacidad del **Minsa**, Richard Ruiz.

La falta de colaboradores certificados implica que, incluso cuando las empresas logren adaptar su proceso de selección, contratar a una persona con discapacidad y realizar los ajustes razonables que se necesite, ese avance no se evidenciará en indicadores nacionales. Una falta de visibilidad que, a la vez, perpetúa el desconocimiento y la exclusión.