

Inclusión laboral en la organización

“La diversidad en la familia humana debe ser la causa del amor y la armonía, como lo es en la música, donde muchas notas diferentes se combinan en la creación de un acorde perfecto”.

(Fuente: Biblioteca de Referencia Bahá'í)

La Ley Federal del Trabajo en México prohíbe **discriminar a los trabajadores por motivo de sus características personales no curriculares, como son raza, sexo, edad, religión, tendencia política o condición social**. El concepto de inclusión laboral está relacionado con el de diversidad, uno funciona junto al otro. Diversidad laboral es la práctica recurrente en las organizaciones de atraer para su plantilla de trabajo a personas que muestran habilidades y competencias para desempeñarse correctamente en sus puestos con independencia de sus características personales. Por su parte, **inclusión laboral** es la puesta en marcha de una acción coherente y efectiva que permita que la **diversidad prospere**.



Beneficios de la inclusión laboral en la organización:

La **inclusión laboral** permite que las personas en **condición de vulnerabilidad** y sin importar su origen étnico, género, orientación sexual y otras circunstancias tengan acceso a un empleo digno y decente.

Nueve de cada diez personas adultas mayores consideran que es difícil conseguir empleo para la gente de su edad. Por eso las legislaciones de la mayor parte de los países cuentan con **estrategias diseñadas para vincular laboralmente** a las personas con discapacidad y a los adultos mayores.

El objetivo es que personas excluidas del ámbito laboral puedan **normalizar sus vidas**.

A) Para los individuos

- Eleva el nivel de vida de la población al poder acceder a un trabajo digno.
- Se valora a las personas por lo que son y por lo que aportan.
- Las personas con vulnerabilidad tienen acceso a un trabajo justo.
- Las personas pueden vivir de manera segura, comfortable y en paz.

B) Para las organizaciones

Integración de talento:

De las capacidades innatas de los individuos al servicio del bien común.

Incremento del capital humano:

Personas más capacitadas, comprometidas y efectivas.

Mayor capacidad de posibilidades y oportunidades:

La oferta laboral es mucho más extensa y diversa.

Incremento de la productividad:

Más personal preparado en el cumplimiento de sus actividades.

Mejora en la toma de decisiones:

La diversidad aporta más ideas y propuestas para la toma de decisiones.

Equipos de trabajo más efectivos:

La diversidad amplía la capacidad para resolver problemas.

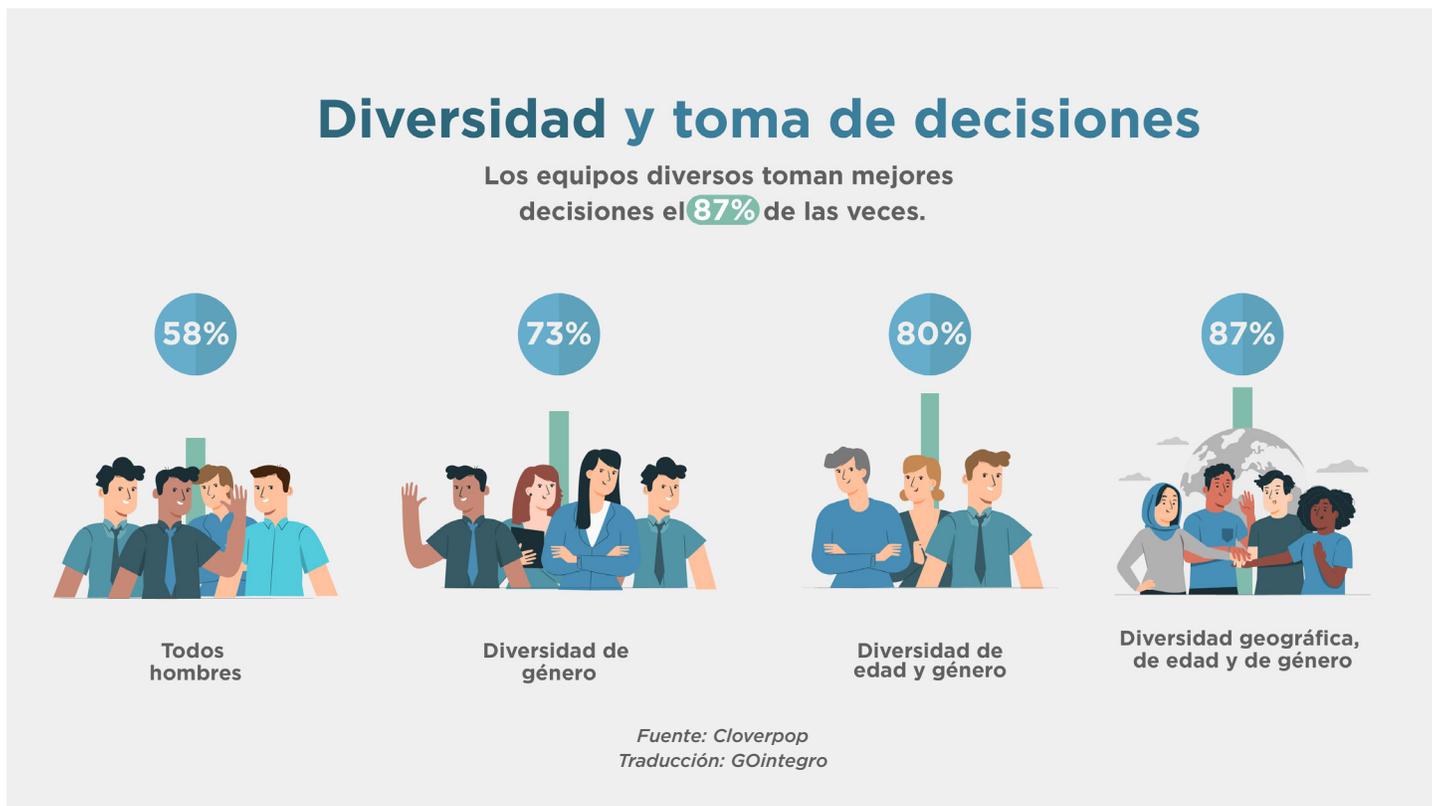
Incremento del salario emocional:

Retribución, no monetaria y adicional, que el colaborador recibe a cambio de su trabajo. Se asocia con la satisfacción de necesidades personales, profesionales y familiares cuyo objetivo es **mejorar la calidad de vida** de los trabajadores.

Aumenta la lealtad y el compromiso:

La **inclusión laboral** favorece el clima laboral y el sentido de pertenencia.

Te recomendamos: [Inclusión y diversidad en la organización.](#)



Cuando una empresa contrata talento de diferentes orígenes y promueve su crecimiento en la compañía **genera una actitud y valoración positiva.**

En México, sólo el 40% de las empresas cuentan con programas de **INCLUSIÓN LABORAL**. Si deseas saber más datos, o cómo generar programas de inclusión en tu organización contáctanos a contacto@megaron.com.mx o visita nuestra página www.megaron.com.mx