

# **Silvana Cárdenas: Contratación inclusiva, ¿cómo aporta una persona con dislexia al trabajo moderno?**

La sostenibilidad de los negocios se gestiona con estrategias centradas en las personas, aprovechando los diversos grupos de talentos identificados y atraídos a través de políticas de diversidad, equidad e inclusión.

Así, la mejora del acceso a oportunidades laborales, durante todo el proceso de búsqueda de empleo, se convierte en la propuesta para mantener competitivas a las organizaciones.

De acuerdo al Foro Económico Mundial, se estima que para el 2025 los humanos y las máquinas se dividirán el trabajo **50-50** y se necesitarán más personas para realizar todas las **habilidades blandas que las máquinas no pueden hacer.**

Este futuro ya está aquí y ahora, considerando que la pandemia ha acelerado el progreso de la digitalización y la automatización.

## **Talento**

Sin embargo, **la escasez de talento está en su punto más alto**

**en 15 años y, mientras que las organizaciones luchan por contratar al personal** que necesitan para impulsar la recuperación de sus negocios posterior a la pandemia, muchos empleadores pasan por alto y subestiman un grupo importante de profesionales: aquellos con dislexia.

Existen nuevos hallazgos sobre las competencias y fortalezas de los trabajadores disléxicos jamás identificados, que ayudará a los empleadores a beneficiarse más de sus habilidades en el lugar de trabajo actual, las cuales se necesitarán cada vez más en el mundo digitalizado y automatizado de hoy.

**¿Cuáles son? Resiliencia, tolerancia al estrés y adaptabilidad; razonamiento y resolución de problemas; liderazgo e influencia social; pensamiento crítico y análisis; colaboración y trabajo en equipo; creatividad y originalidad; aprendizaje activo y curiosidad, son las más resaltantes.**

Pero, y si estos talentos dominan dichas habilidades, ¿por qué habría barreras para su contratación? El detalle radica en que los empleadores deben crear un entorno en el que las personas sean reconocidas por sus fortalezas y no penalizadas por sus dificultades.

## **Oportunidades**

**La mayoría de los empleadores, sin saberlo, no reconocen el talento disléxico cuando buscan personal.** Por ejemplo, la

encuesta realizada por Talent Solutions y la ONG Made by Dyslexia, a 1.061 colaboradores con dislexia, señala que 3 de cada 4 personas disléxicas creen que un proceso de reclutamiento las pone en desventaja.

**Además, el 79% considera que el proceso no les da la oportunidad de demostrar sus verdaderas habilidades, y más de la mitad siente que sus empleadores tienen una comprensión deficiente o inexistente de las fortalezas asociadas con la dislexia.**

Este panorama debe llevarnos a entender, valorar y apoyar a las personas con dislexia, uniendo fuerzas para desarrollar una mejor comprensión del pensamiento disléxico, y también de otros talentos con habilidades diferentes, y fomentar iniciativas en las organizaciones que reconozcan su importancia.

Una tarea pendiente para los reclutadores es asegurarse de no colocar barreras innecesarias para los candidatos, ayudando a mostrar sus fortalezas de diferentes maneras con una combinación de evaluaciones y entrevistas basadas en habilidades.