



Prácticas de inclusión laboral y gestión de la diversidad

Fondo de Solidaridad e Inversión Social

Objetivo

Fortalecer el proceso de inclusión laboral, promoviendo de manera permanente y en todos los niveles de la institución el compromiso con la diversidad, la incorporación y la plena participación social de las personas con discapacidad. El énfasis está en generar entornos de trabajo inclusivos, con apoyos y ajustes razonables que aseguren la incorporación y permanencia de las personas en nuestra organización.

Descripción de la iniciativa

La inclusión laboral en el FOSIS se consolida como un eje estratégico que fortalece la cultura organizacional y promueve un entorno respetuoso y diverso. Más allá del cumplimiento normativo, la institución ha asumido el compromiso de generar condiciones que aseguren igualdad de oportunidades, participación plena y valoración de las capacidades de cada persona.

En 2024 y 2025, se avanzó en la actualización de protocolos y procedimientos con enfoque inclusivo, incorporando directrices para todas las etapas del ciclo de vida laboral: reclutamiento, inducción, reinserción, capacitación, desarrollo, gestión del desempeño y calidad de vida. Estas acciones, sustentadas en la metodología de Empleo con Apoyo, buscan garantizar un acompañamiento integral y permanente. El desafío futuro es ampliar la gestión de la diversidad hacia otros ámbitos, fortaleciendo una cultura institucional basada en el respeto, la equidad y el bienestar laboral.

Resultado o logro principal

- Se han actualizado perfiles de cargo bajo la Metodología de Empleo con Apoyo.
- Desde el año 2018 Inclusión laboral es parte de la estrategia de formación trienal de capacitación.
- Durante el año 2023 se certificaron tres funcionarios de la Subdirección de Personas como Gestores de Inclusión, incluso antes de que la Ley 21.275 lo estableciera como obligatorio, posicionando al servicio como pionero en el sector público.
- En 2024, se avanzó en la actualización de protocolos y procedimientos con enfoque inclusivo, incorporando directrices para todas las etapas del ciclo de vida laboral: reclutamiento, inducción, reinserción, capacitación, desarrollo, gestión del desempeño y calidad de vida.
- Durante 2025, se actualizó el Protocolo de Inclusión Laboral, se capacitó a los encargados de personas regionales y se avanzó en la implementación de instrumentos para dar cumplimiento a la Ley N° 21.545 (Ley TEA), acompañados de jornadas formativas para funcionarios y funcionarias.
- Se han realizado diagnósticos de accesibilidad y se establecieron planes de acompañamiento personalizados, asegurando ajustes razonables y apoyos integrales.
- El enfoque inclusivo actualmente está incorporado en el Plan Anual de Capacitación.

Contacto

Francisco Echeverría. Profesional de Desarrollo Organizacional.



Francisco.echeverria@fosis.gob.cl