

An illustration of several hands of different colors (dark blue, orange, light blue) stacked together in a supportive gesture. The hands are rendered in a stylized, graphic manner with visible skin textures and sleeve details.

Adecco

**EMBAJADORES
DE INCLUSIÓN:**

Agentes estratégicos para
una cultura diversa,
equitativa e innovadora

En un mundo empresarial cada vez más comprometido con la sostenibilidad, la inclusión y la innovación, las organizaciones —sin importar su tamaño o rubro— buscan nuevas formas de fortalecer su cultura organizacional. En este contexto, para generar cambios estructurales, los embajadores de inclusión emergen como figuras clave para traducir la estrategia de Diversidad, Equidad e Inclusión (DEI) en acciones concretas dentro de los equipos de trabajo. No reemplazan al área de DEI, sino que la amplifican desde la experiencia cotidiana, siendo verdaderos agentes de cambio cultural.

En Chile, **solo el 39% de las personas con discapacidad participa del mercado laboral** (SENCE, 2023). A esto se suman brechas de género, edad, origen, orientación sexual y más. Las empresas están llamadas a crear entornos inclusivos, y los embajadores son una herramienta concreta para lograrlo.

Además, este enfoque se alinea con el marco legal vigente, como la **Ley 21.275**, que exige contar con un gestor de inclusión laboral en empresas con más de 100 trabajadores, avanzando hacia una gestión más transversal e intencionada de la inclusión.

Datos internacionales también respaldan la importancia de avanzar hacia culturas inclusivas de manera estructurada:

El coaching orientado a DEI genera un aumento cercano al 33% en el desempeño de los managers y reduce la rotación al enfocarse en su desarrollo y equidad (The Adecco Group, Coaching for Inclusion, 2023).

Además, el **13% de los trabajadores a nivel global elige su empleo motivado por los valores y políticas de diversidad e inclusión de la empresa** (The Adecco Group, Global Workforce of the Future, 2023).

Estos datos demuestran que una estrategia de inclusión bien implementada no solo responde a una demanda social, sino que también impulsa el desempeño organizacional y la atracción de talento.



¿Qué hace un embajador de inclusión?

Un embajador o embajadora de inclusión cumple funciones clave:

- Representa los valores DEI dentro de su área de trabajo, promoviendo respeto y colaboración.
- Participa en comités o iniciativas inclusivas, aportando perspectivas desde las áreas operacionales y de soporte.
- Promueve entornos seguros y conversaciones abiertas, sensibilizando, educando e identificando potenciales brechas.
- Conecta la estrategia corporativa con la vivencia cotidiana, actuando como un puente de doble vía entre liderazgo y colaboradores.

Los embajadores de inclusión fomentan el cambio cultural a través de su rol influenciador, basado en el compromiso, la empatía y la credibilidad.

Ciclo del Embajador de Inclusión



La inclusión como motor de transformación organizacional

Implementar programas de embajadores de inclusión genera impactos tangibles en las organizaciones:

- Fortalece la marca empleadora y atrae talento diverso y comprometido.
- Mejora el clima laboral y la retención, al generar espacios más seguros y empáticos.
- Promueve la participación de trabajadores en proyectos transversales y de alto impacto.
- Contribuye a los criterios ESG, cada vez más valorados por inversionistas y clientes.
- Promueve la innovación, al integrar múltiples miradas en la resolución de problemas.
- Refuerza relaciones comerciales, alineando valores con aliados estratégicos.



Best Practices para implementar un programa de embajadores de inclusión

1. Definir un propósito corporativo y objetivos claros

- ¿Qué busca lograr el programa?
- ¿Cómo se alinea con la estrategia general de la empresa (DEI, ESG, cultura)?

2. Seleccionar embajadores representativos (que conecten con el propósito)

- Diversidad de género, edad, antigüedad, áreas, cargos y ubicaciones.
- Voluntariedad y perfil con influencia positiva entre sus pares.
- Crear comité con los embajadores de forma periódica.

3. Visibilizar y reconocer el rol

- Destacar en newsletters, eventos, redes sociales internas.
- Reconocimientos simbólicos (diplomas, menciones, oportunidades de desarrollo).
- Alinear a los líderes de la organización con el propósito del proyecto y el cambio cultural.

4. Ofrecer formación continua

- En sesgos inconscientes, liderazgo inclusivo, comunicación empática, marco legal, etc.
- Espacios de mentoría o acompañamiento desde RRHH o DEI.

5. Crear espacios para compartir aprendizajes con los trabajadores de la organización

- Reuniones periódicas, boletines internos, foros o canales colaborativos.
- Incentivar el intercambio entre embajadores de distintas áreas.

6. Medir impacto

- Encuestas de clima enfocadas en inclusión.
- Indicadores de participación, casos de éxito, iniciativas generadas.
- Percepción de colaboradores sobre el rol de los embajadores.
- Llevar seguimiento a las acciones planteadas del proyecto y ajustar el plan según el impacto.

CASO ADECCO CHILE:

Embajadores de Inclusión, una red que transforma desde dentro

En el marco de su compromiso con la Diversidad, Equidad e Inclusión (DEI), Adecco Chile implementó en 2023 su Programa de Embajadores de Inclusión, con un objetivo claro: llevar la estrategia de inclusión a la experiencia diaria de los equipos, desde las oficinas centrales hasta las operaciones en terreno.

La idea surgió desde el área de Dirección de Servicio y Calidad en conjunto con Recursos Humanos, que detectaron una necesidad: si bien existía una hoja de ruta clara en DEI, era fundamental sumar voces internas que actuaran como agentes de cambio real, capaces de conectar la estrategia con la vivencia cotidiana.

El programa en acción

La primera red de embajadores estuvo conformada por 10 colaboradores voluntarios de distintas áreas: reclutamiento, operación, áreas de soporte y liderazgo operativo. La selección priorizó diversidad en género, ubicación geográfica, antigüedad y estilo de liderazgo.

Durante los primeros meses del proyecto, los embajadores fueron formados en las siguientes temáticas:

- Alineación de conceptos DEI y situación país.
- Rol transformador del embajador como referente cultural
- Liderazgo empático y lenguaje inclusivo
- Sesgos inconscientes y buenas prácticas cotidianas

Además, se crearon espacios de encuentro bimestrales y un canal directo con el área de Recursos Humanos para canalizar propuestas, dudas o situaciones sensibles observadas en terreno.

Resultados visibles

En menos de 6 meses, el impacto fue evidente:

- **+40% de participación** en actividades de DEI internas, impulsadas por los propios embajadores.
- **Incorporación de lenguaje inclusivo** en nuestro plan de comunicaciones interno y externo.
- **Mejora en la percepción de inclusión** en la encuesta de clima interno (aumento de 14 puntos en ítem “trato respetuoso entre colegas”).
- **Testimonios de clientes** que destacaron el programa como “una señal concreta de coherencia cultural y compromiso con el entorno.”



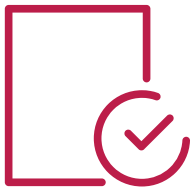
Claves del éxito

- El programa no se impuso: se invitó y se reconoció el liderazgo auténtico desde distintas áreas.
- Los embajadores recibieron apoyo, formación y visibilidad real, no solo un rol simbólico.
- La iniciativa se alineó con la cultura organizacional y con los principios del Grupo Adecco a nivel global.

“Desde que lanzamos nuestra red de embajadores, las conversaciones sobre inclusión dejaron de ser solo una iniciativa corporativa para convertirse en parte del día a día. Hemos visto mejoras en el clima, mayor involucramiento y propuestas de valor genuinas desde los equipos operativos.”

— *Luisa Gonzalez, Project Manager Large Accounts y Representante de Embajadores de Inclusión, Adecco Chile*

Cualquier organización, sin importar su rubro o estructura, puede dar este paso: formar una red de embajadores comprometidos con la inclusión es una decisión poderosa que transforma la cultura desde adentro.



Checklist:

¿Está tu empresa preparada?

☐

¿Tenemos un propósito y una estrategia DEI definida?

☐

¿Contamos con liderazgo comprometido?

☐

¿Existen canales para que los embajadores actúen?

☐

¿Tenemos recursos para su formación y acompañamiento?

☐

¿Sabemos cómo mediremos su impacto?

Si marcaste más de una casilla, estás en el camino correcto. Y si no, este es el mejor momento para empezar.

Los embajadores de inclusión no solo transforman la cultura, también conectan a las personas con un propósito común. Implementarlos es dar un paso firme hacia una organización más humana, coherente y preparada para el futuro del trabajo.

La inclusión no es un destino, es una decisión diaria que transforma culturas y abre puertas que nunca debieron estar cerradas. El día en que ya no tengamos que hablar de inclusión ni impulsar iniciativas especiales, será porque finalmente habremos logrado nuestro objetivo: una cultura donde la diversidad es parte natural de lo que somos.