



PONTIFICIA  
UNIVERSIDAD  
CATÓLICA DE  
VALPARAÍSO

INFORME MESAS DE TRABAJO

# PRIMER ENCUENTRO RED REGIONAL DE GESTORES DE INCLUSIÓN LABORAL

VALPARAÍSO, 29 DE MAYO DE 2024



## Contexto del encuentro

El encuentro regional de gestores de inclusión laboral organizado por la Dirección General de Vinculación con el Medio de la PUCV a través de la Dirección de Inclusión, la Dirección de Empleabilidad y Dirección de Formación Continua, ha sido una de las expresiones del trabajo de diagnóstico del PUCV Prioriza, dependiente de la Dirección de Inclusión.

El trabajo se basó principalmente en identificar a las personas que se desempeñan actualmente como gestores de inclusión laboral en las empresas de la región de Valparaíso para convocarlos y así, conocer el trabajo que desarrollan al interior de cada una de ellas según el mandato de la ley N°21.275.

La actividad se desarrolló en dos bloques: el primero, contó con la intervención de la Sra. Arlette Martínez, Jefa del Departamento de Derechos Fundamentales del Ministerio del Trabajo y Previsión Social y de la Secretaria Ejecutiva de ChileValora, Sra. Ximena Rivillo. En éstas, se contextualizaron los avances y las brechas del proceso de implementación de la ley y el estado del proceso de certificación de los gestores de inclusión laboral.

Finalmente, la Dra. Jacqueline Páez Herrera, Directora de Inclusión y del proyecto PUCV Prioriza, presentó el trabajo institucional en y por la inclusión, a través de las contribuciones que enmarcan tanto en el acceso como en la permanencia estudiantil con enfoque inclusivo, destacando el valor de la equidad en las oportunidades para formar a los profesionales inclusivos del mañana y donde también, se comprometió a partir de este encuentro, conformar la “Red Regional de Gestores de Inclusión Laboral”.



PONTIFICIA  
UNIVERSIDAD  
CATÓLICA DE  
VALPARAÍSO

## Metodología de trabajo

La organización del evento en colaboración con el equipo PUCV Prioriza, llevaron a cabo una sesión de trabajo titulada: “Brechas y desafíos en la inclusión laboral de personas con discapacidad”.

Con el objetivo de explorar las brechas y desafíos que enfrentan los gestores de inclusión laboral en la incorporación de personas con discapacidad al mundo del trabajo, se diseñaron tres preguntas para guiar el proceso reflexivo en colaboración con el Departamento de Derechos Fundamentales del Ministerio del Trabajo y ChileValora.

### Pregunta 1

¿Cuáles son las principales dificultades en tu trabajo?

### Pregunta 2

¿Qué recursos y apoyos tienes a disposición para desarrollar tu labor?

### Pregunta 3

¿Qué elementos o herramientas necesitas para fortalecer tu rol?

La sesión de trabajo se desarrolló en coherencia con el paradigma de la investigación-acción participativa (IAP), vinculando a los participantes no sólo como partes consultadas, sino también como protagonistas del debate, la reflexión y la contribución hacia las posibles soluciones.

Como técnica de recolección de datos se implementó la visualización prosocial, una técnica que permite explorar con mayor libertad y desde la experiencia personal aquellas dimensiones más relevantes en relación con las materias consultadas, y que al mismo tiempo se caracteriza por ser accesible e inclusiva.

Método	Procedimientos
<b>Visualización Prosocial</b>	<p>Participaron 31 personas, entre ellos gestores de inclusión laboral, profesionales de organizaciones de y para personas con discapacidad y servicios públicos relacionados. Se establecieron 7 mesas en total, que abordaron una de las preguntas propuestas de forma aleatoria. En cada mesa una persona asumió el rol de moderador o facilitador durante el desarrollo de las cinco etapas de la sesión.</p> <ul style="list-style-type: none"><li>• Etapa 1. Cada participante escribe 2 a 3 respuestas a la pregunta asignada.</li><li>• Etapa 2. En conjunto agrupan las respuestas en filas según su similitud.</li><li>• Etapa 3. En común piensan en un nombre o categoría para cada agrupación.</li><li>• Etapa 4. Los participantes puntúan las categorías en función de su importancia en el contexto de la pregunta asignada.</li><li>• Etapa 5. Una mesa representante de cada pregunta comparte su panel y analiza el proceso.</li></ul>

## Resultados de la sesión

Durante la etapa cinco de la metodología, se realizó una ronda de presentación de los resultados obtenidos en algunas de las mesas. Se seleccionaron de forma aleatoria tres mesas que trabajaron preguntas diferentes durante la sesión.

Las exposiciones de los participantes fueron complementadas por notas de campos y sistematizadas en las siguientes tablas.

**Tabla 1. Sistematización de resultados mesa N° 1, compuesta por gestores de inclusión laboral.**

Mesa N° 1. Gestores de Inclusion Laboral	
Pregunta 1 ¿Cuáles son las principales dificultades en tu trabajo?	
Categoría	Descripción
<b>Cultura Organizacional</b>	<p>Las y los participantes de la mesa consideran esta la categoría más relevante en su análisis. Indican que parte de las principales dificultades para el desarrollo de su labor como gestores de inclusión se gestan en la misma organización.</p> <p><i>“Consideramos que hay falta de compromiso de forma transversal”, “existe una falta de sensibilización de las gerencias y tomadores de decisiones”, “la falta de una cultura que nos respalde deja procesos incompletos e inconclusos”.</i></p>
<b>Barreras Formativas</b>	<p>La mesa considera que otra dificultad importante en su labor está en la distancia entre la formación de los candidatos y las necesidades de la empresa.</p> <p><i>“Cuando abrimos un cargo, muchas veces no llega el perfil deseado”, “existe una disonancia entre lo que la empresa busca y lo que los centros formadores entregan”.</i></p>

Categoría	Descripción
<p><b>Recursos</b></p>	<p>Se alude a la falta de recursos para el desarrollo de iniciativas y estrategias como parte del plan de trabajo desarrollado en su rol.</p> <p><i>“Tenemos muchas iniciativas y proyectos, pero no los recursos para implementarlos”; “algunas empresas requieren de incentivos públicos o privados para financiar una cultura inclusiva de forma sustentable y a largo plazo”.</i></p>
<p><b>Capacitación</b></p>	<p>Las y los participantes consideran que parte de las causales en la retención de personas con discapacidad en las empresas, pasa por falta de capacitación y procesos de aprendizaje continuo al interior de las mismas.</p> <p><i>“Tenemos dificultades para retener a las personas, en ocasiones por falta de competencias de las jefaturas y departamentos de recursos humanos”; “cuando una persona declara una discapacidad en el reclutamiento, no existe seguimiento y aprendizaje de la empresa para tomar una posición proactiva”; “la inserción laboral no se aborda aún como un proceso”.</i></p>



**Tabla 2. Sistematización de resultados mesa N° 5, compuesta por gestores de inclusión laboral y organizaciones de la sociedad civil.**

Mesa N° 5 Gestores de inclusión laboral y organizaciones de la sociedad civil	
Pregunta 2 ¿Qué recursos y apoyos tienes a disposición para desarrollar tu labor?	
Categoría	Descripción
<b>Sello Personal</b>	<p>La mesa indica esta categoría como la más relevante en su análisis, reconocen como parte de los recursos más valiosos su compromiso, identidad y los valores personales.</p> <p><i>“Consideramos que quienes trabajamos en la inclusión de personas con discapacidad tenemos un sello”; “hay algo que nos identifica a nivel valórico”; “nuestras convicciones son fuertes para trabajar en esta temática”.</i></p>
<b>Sello institucional</b>	<p>Las y los participantes reconocen el sello institucional como un recurso que apoya su gestión.</p> <p><i>“Nuestras organizaciones cuentan con un sello”; “las organizaciones cuentan con personal y profesionales capacitados en la temática”; “nuestras organizaciones y sus profesionales tienen la motivación de avanzar en la inclusión real”.</i></p>

Categoría	Descripción
<p><b>Recursos y apoyos</b></p>	<p>Las y los participantes identifican que los recursos humanos, especialmente aquellos sensibilizados y capacitados en la materia, son muy valiosos en el desarrollo de su quehacer.</p> <p><i>“En nuestras organizaciones hemos formalizado programas de inclusión para funcionarios”; “hemos constatado que este es un trabajo colectivo y colaborativo”; “lo fundamental es el reconocimiento de unos y otros en su valor y dignidad”.</i></p>
<p><b>Redes de apoyos</b></p>	<p>La mesa considera que el trabajo en red, con el medio interno y externo, ha sido relevante para compartir los desafíos y lograr avances concretos en pro de la inclusión de personas con discapacidad.</p> <p><i>“Reconocemos el valor del trabajo en red”; “ha sido importante partir por casa, pero hoy también necesitamos al medio externo para seguir avanzando”; “existen otros dispositivos que nos complementan en cumplir los diferentes desafíos para que haya una trayectoria laboral y para que la inclusión laboral sea permanente y efectiva”.</i></p>

**Tabla 3. Sistematización de resultados mesa N°7, compuesta por gestores de inclusión laboral y organizaciones de la sociedad civil.**

Mesa N° 7. Servicios públicos y organizaciones de la sociedad civil	
Pregunta 3 ¿Qué elementos o herramientas necesito para fortalecer mi rol?	
Categoría	Descripción
<b>Centro de Investigación en Inclusión Laboral</b>	<p>La mesa indica que es primordial contar con investigaciones, crear centros de datos, y de datos chilenos sobre todo, estadísticas que orienten las acciones y las políticas públicas en la materia.</p> <p><i>“Necesitamos insumos para trabajar en base a la evidencia local”; “datos e información locales que sean aportados por la academia, la empresa y los órganos fiscalizadores”; “hoy no conocemos sólo parcialmente el día a día de las personas con discapacidad en el trabajo, pero sabemos que hay desafíos comunes”.</i></p>
<b>Accesibilidad de la información en inclusión laboral</b>	<p>La mesa considera que el acceso parcial a la información es una barrera que impide ejercer acciones proactivas y formular estrategias o políticas macro.</p> <p><i>“Hoy existe información, pero todavía existen barreras para acceder a ella”, “aún es difícil visualizar los beneficios concretos de la ley y los avances en la materia”.</i></p>

Categoría	Descripción
<p><b>Articulación en red</b></p>	<p>Las y los participantes reconocen como una necesidad establecer instancias formales de vinculación y trabajo colaborativo en la materia, sin embargo, consideran que estos espacios deben ser formalizados y no depender de esfuerzos individuales.</p> <p><i>“Consideramos importante la capacidad de vincularnos como organizaciones especialistas y relevantes en la materia”, “requerimos de un red que aborden las distintas áreas de la temática”, “es importante que pueda permanecer en el tiempo y no decaiga o dependa de energías y esfuerzos personales”.</i></p>
<p><b>Construcción de políticas internas</b></p>	<p>La mesa enfatizó en la necesidad de directrices claras que respalden y orienten el quehacer profesional de quienes trabajan en la inclusión laboral de personas con discapacidad.</p> <p><i>“Debemos avanzar en políticas, planes y programas que puedan orientar el quehacer profesional”.</i></p>

Categoría	Descripción
<p><b>Dar el ejemplo</b></p>	<p>Los participantes consideran importante el rol que asumen sus organizaciones como informantes y colaboradores en el fortalecimiento de las políticas y normativas para la inclusión laboral de personas con discapacidad.</p> <p><i>“Tenemos el deber de participar y cuestionar cómo generamos más y mejores políticas públicas”, “las personas con discapacidad, los gestores y las entidades vinculadas deben tener incidencia en la legislación y fiscalización con mayor intensidad en la materia”.</i></p>
<p><b>Compromiso</b></p>	<p>Como último elemento facilitador aparece en la mesa el compromiso, como un principio transversal a todos los actores involucrados.</p> <p><i>“Las intenciones de avanzar efectivamente a sociedades más inclusivas, requieren de un compromiso activo respecto a la inclusión y participación laboral de personas con discapacidad”.</i></p>





PONTIFICIA  
UNIVERSIDAD  
CATÓLICA DE  
VALPARAÍSO

## Participantes

**ASPADE - Teletón - Chilquinta Distribución -  
Chilquinta Servicios - Enap Refinería  
Aconcagua - Constructora Inpomec - SyS  
servicios SPA - SENADIS - SEREMI del  
Trabajo y Previsión Social de Valparaíso -  
EDLI I. Municipalidad de Santa María -  
Oficina para la Discapacidad e Inclusión I.  
Municipalidad de Putaendo - USM - SENCE  
EDLI y OMIL I. Municipalidad de La Cruz -  
Payretailers - Ultramar - DyCGroup -  
Evalueserve - WS Cargo - Eulen - Cambiaso  
Hnos - Servicio Nacional de Migraciones -  
Fundación Miradas Compartidas - EDLI  
Municipalidad de Casablanca - PUCV**

## Anexo 1. Resultados de las mesas de trabajo

### Pregunta 1

¿Cuáles son las principales dificultades en tu trabajo?

#### Mesa 1. Gestores de inclusión laboral

Cultura organizacional

Barreras formativas

Disponibilidad de recursos

Capacitación

#### Mesa 2. Servicios públicos y municipios

Educación y formación

Falta de oportunidades

Accesibilidad

#### Mesa 3. Gestores de inclusión laboral

Desarrollo de cultura inclusiva

Exclusividad del rol del gestor

Desarrollo de competencias del gestor

Especificidad del rubro de la empresa

#### Mesa 4. Gestores de inclusión laboral y servicios públicos

Cultura

Comunicación

Ajustes

Habilidades y competencias personales

La ley

## Pregunta 2

¿Qué recursos y apoyos tienes a disposición para desarrollar tu labor?

### Mesa 5. Gestores de inclusión laboral, organizaciones de la sociedad civil

Motivación personal

Sello institucional

Recursos y equipos

Redes de apoyo

### Mesa 6. Gestores de inclusión laboral, municipios y organizaciones de la sociedad civil

Cultura organizacional

Recursos humanos

Brechas del mercado laboral

### Pregunta 3

¿Qué elementos o herramientas necesito para fortalecer mi rol?

#### Mesa 7. Servicios públicos, organizaciones de la sociedad civil y municipios





