

Resumen Ejecutivo

Resultados del Proyecto
Pacto Regional por la
Inclusión
Región de Valparaíso

Noviembre 2025

Con el apoyo de



20
25



Este Resumen Ejecutivo 2025 sintetiza el trabajo realizado durante este año en la Región de Valparaíso, un territorio donde hemos encontrado compromiso, apertura al aprendizaje y un fuerte interés por avanzar hacia espacios laborales más inclusivos y accesibles.

Desde Pacto Inclusión hemos impulsado un modelo territorial que pone en el centro la articulación, la formación y el acompañamiento técnico. Este proyecto nos permitió constatar que la inclusión laboral no solo depende de la normativa, sino también —y, sobre todo— del compromiso de las instituciones, de la voluntad de transformación cultural y del fortalecimiento permanente de capacidades en los equipos.

Cada encuentro, cada sesión formativa, cada espacio de gobernanza y cada articulación con actores públicos, privados, educativos y sociales contribuyó a construir un ecosistema más conectado y preparado para responder a los desafíos actuales. El trabajo colaborativo dejó instalada una base sólida para avanzar hacia una gobernanza regional sostenible, que perdure más allá de este proyecto y continúe impulsando el desarrollo de territorios inclusivos.

Quiero agradecer a OTIC Proforma por el respaldo a este proyecto y a todas las instituciones que participaron de este proceso, a los equipos técnicos que se sumaron con entusiasmo, y a cada persona que compartió su experiencia, tiempo y visión para enriquecer este camino.

Como siempre sostuvimos en cada encuentro: la inclusión se construye entre todos, con acciones concretas, con voluntad y con la convicción de que un futuro más accesible y equitativo es posible.

Seguiremos trabajando para acompañar este proceso, mantener los aprendizajes vivos y contribuir, desde nuestro rol, al fortalecimiento de políticas, prácticas y alianzas que promuevan el trabajo decente y digno para las personas con discapacidad.



Ingrid Rojas
Gerente Pacto Inclusión

ÍNDICE

01.

Página
3

INTRODUCCIÓN

02.

Página
4

OBJETIVOS DEL PROYECTO

03.

Página
5

DIAGNÓSTICO

04.

Página
6

**ESTRATEGIA DE INTERVENCIÓN Y
FORMACIÓN**

05.

Página
14

APRENDIZAJES

06.

Página
16

CONCLUSIONES

1. Introducción



El proyecto Pacto Regional por la Inclusión en la Región de Valparaíso surgió con el propósito de fortalecer el ecosistema regional de inclusión laboral de personas con discapacidad (PcD), a través de la articulación entre actores públicos, privados, educativos y de la sociedad civil. Este esfuerzo forma parte del modelo territorial de Pacto Inclusión, que busca consolidar alianzas locales sostenibles, promover la capacitación de los distintos actores del ecosistema e impulsar una gobernanza regional colaborativa.

El trabajo desarrollado en Valparaíso se enmarca en una estrategia nacional de expansión del modelo de inclusión laboral, replicando las buenas prácticas y aprendizajes generados en la Región Metropolitana. La región fue seleccionada por su diversidad territorial, la presencia de instituciones educativas relevantes, su tejido empresarial y la existencia de redes sociales activas vinculadas a la discapacidad.

A partir de un diagnóstico participativo, se identificó un creciente compromiso regional con la inclusión laboral, impulsado por el cumplimiento de la Ley N°21.015 y la sensibilización interna en las organizaciones. Sin embargo, también se detectó una limitada articulación entre los sectores público, privado y social, así como brechas en accesibilidad universal, competencias técnicas y mecanismos de apoyo a la gestión inclusiva.

En este contexto, y de la mano de OTIC Proforma, Pacto Inclusión implementó un plan de acción basado en la capacitación, el acompañamiento técnico y la construcción de una gobernanza regional que permita sostener las prácticas inclusivas en el tiempo.



2. Objetivos del proyecto

El objetivo general del proyecto fue promover la inclusión laboral de personas con discapacidad en la Región de Valparaíso, fortaleciendo la articulación entre los distintos actores del ecosistema, mediante acciones de formación, acompañamiento técnico y desarrollo de capacidades locales.

Entre sus objetivos específicos, se contempló:

- **Identificar y caracterizar a los principales actores del ecosistema regional de inclusión laboral.**
- **Diagnosticar las brechas, necesidades y oportunidades de fortalecimiento institucional.**
- **Diseñar e implementar una ruta de formación y acompañamiento para actores claves del ecosistema.**
- **Fomentar la profesionalización del rol del gestor/a de inclusión laboral.**
- **Consolidar una gobernanza regional que asegure la sostenibilidad del modelo en el tiempo.**

El enfoque metodológico combinó la formación asincrónica virtual con instancias presenciales de fortalecimiento técnico, integrando la participación activa de instituciones públicas, empresas, universidades, OMIL, organizaciones de la sociedad civil y referentes en inclusión laboral.



3. Diagnóstico

El diagnóstico participativo permitió comprender el estado actual de la inclusión laboral de Personas con Discapacidad (PcD) en la Región de Valparaíso. A partir del mapeo de actores, entrevistas, reuniones presenciales y encuestas, se identificaron brechas estructurales, oportunidades de mejora y necesidades prioritarias de capacitación para avanzar hacia un ecosistema más articulado, accesible y sostenible.

Pese a la diversidad de sectores y realidades territoriales, el diagnóstico evidenció la importancia de fortalecer la articulación público-privada, mejorar la correlación entre oferta y demanda laboral, avanzar en accesibilidad universal y consolidar capacidades técnicas en la región.



350

Organizaciones e instituciones mapeadas

Actores del sector público, privado, educación, sociedad civil y organismos técnicos identificados en el territorio.

120+

Representantes Entrevistados

Participaron en reuniones presenciales y virtuales en distintas comunas de la Región de Valparaíso.

18

Instancias de levantamiento territorial

Entre grupos focales, reuniones técnicas, conversatorios y encuestas aplicadas durante el diagnóstico.

6

Áreas críticas identificadas

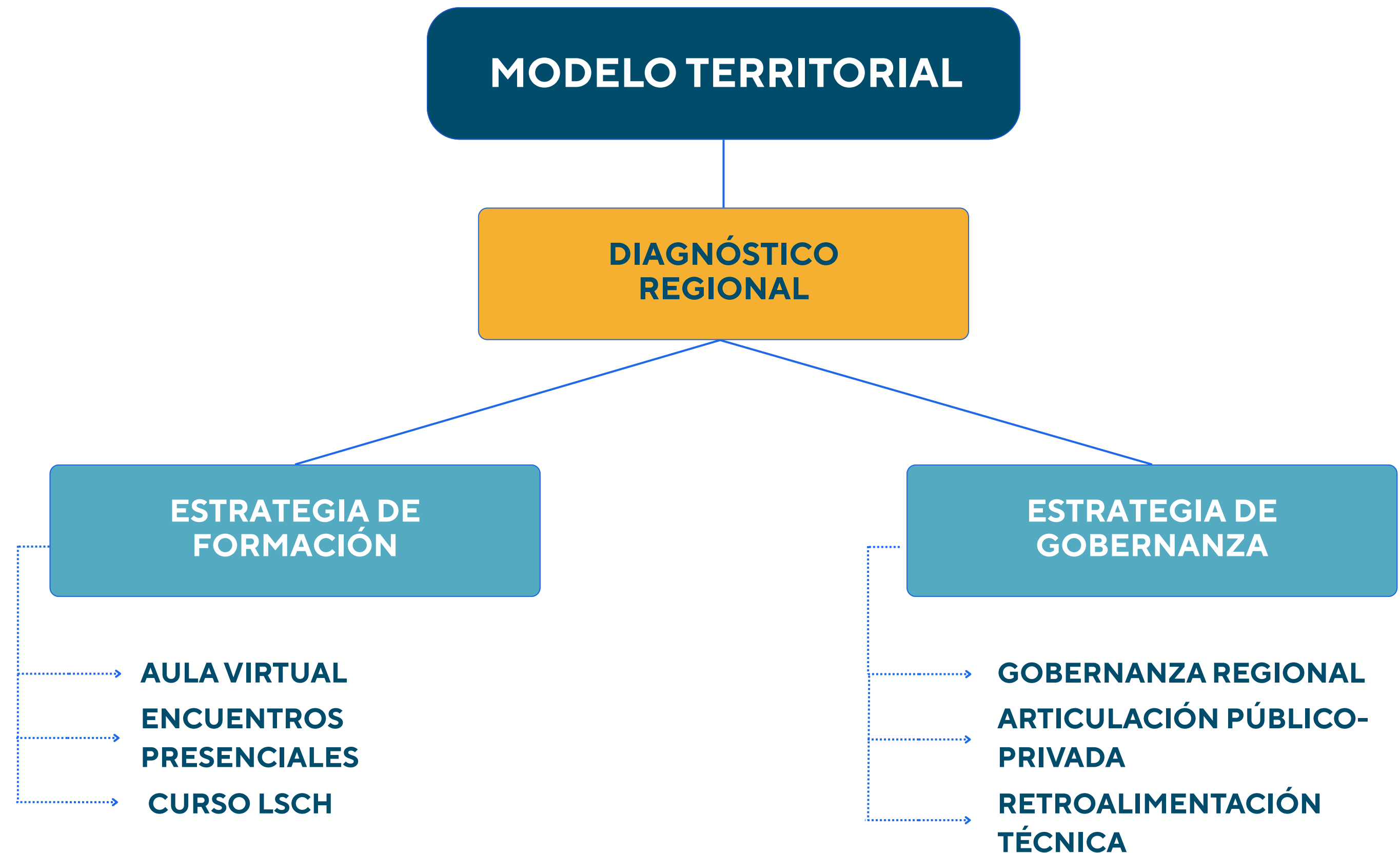
Accesibilidad, intermediación, normativa, articulación, formación laboral y brecha oferta-demanda.

4. Estrategia de intervención

La estrategia de intervención territorial se diseñó a partir del Modelo Territorial de Pacto Inclusión, el cual se estructura en cuatro componentes:

- **Articulación de actores**
Mapeo, vinculación y fortalecimiento de redes regionales de inclusión.
- **Gestión de calidad**
Capacitación y asesoramiento técnico a las instituciones del ecosistema.
- **Acompañamiento en procesos de inclusión laboral**
Desarrollo de rutas personalizadas de acción.
- **Generación de conocimiento e innovación**
Adaptación del modelo territorial a la realidad local.

A partir de este modelo y del diagnóstico participativo aplicado en la región, se definieron dos productos centrales que guiaron la intervención territorial:



4.1 Gobernanza Regional

Para la sostenibilidad del proyecto, y dar respuesta adecuada y constante a la situación del ecosistema de inclusión laboral de las PcD en la región, se plantea consolidar una instancia de colaboración público-privada que fomente la articulación virtuosa y efectiva de los actores sociales del territorio.

Luego del mapeo de actores y el diagnóstico participativo, y respondiendo a los objetivos del proyecto, se identificaron organizaciones y representantes claves del sector público, privado y de las organizaciones de la sociedad civil para conformar una gobernanza regional, que busca generar una instancia de reunión y retroalimentación pública-privada que permita responder a las necesidades del territorio en temática de inclusión laboral, conformar una red con capacidad técnica para evaluar y retroalimentar planes de trabajo relacionadas con la

retroalimentar planes de trabajo relacionadas con la inclusión laboral de personas con discapacidad, y articular y desarrollar instancias de colaboración entre las distintas instituciones en alianza para fortalecer el ecosistema.

Inicialmente, para conformar la gobernanza, se extendió la invitación a varias instituciones que representan el ecosistema de inclusión laboral desde sus distintas aristas.

Participantes:



4.2 Estrategia de formación

La estrategia de formación del proyecto se desarrolló para fortalecer las capacidades de los actores del ecosistema regional de inclusión laboral, integrando tres componentes principales: Aula Virtual, encuentros presenciales temáticos y Curso de Lengua de Señas Chilena (LSCh).

Encuentros Presenciales

4

Encuentros temáticos

300

Participantes totales

Participación por encuentro

67

Accesibilidad Universal

96

Neurodivergencia

92

Liderazgo Inclusivo

45

Red de Gestores

Aula virtual

135

Personas inscritas en el Aula Virtual

105

Compromisos formales de participación

91

Diagnósticos respondidos

72

Capacitaciones completadas

Curso LSCh

10

Participantes

1

Taller Presencial

10

Sesiones Virtuales

4.2 Estrategia de formación

Aula Virtual

El aula virtual de Pacto Inclusión contó con el interés de participación de 135 personas, de las cuales 105 concretaron su inscripción a través un compromiso de participación. De ese total, 91 personas respondieron la evaluación de diagnóstica, la cual constaba de 10 preguntas de selección múltiple relacionadas a conocimientos generales de discapacidad e inclusión laboral.

De las 91 personas que participaron en esta fase del aula virtual, 72 lograron completar en total la capacitación en cada uno de los cursos que se puso a disposición. En el módulo de empleadores, 18 participantes llegaron al final. En cuanto a formación e intermediarios, 16 y 38 personas respectivamente completaron todos los módulos hasta la evaluación final.

En cuanto a los resultados finales del proceso de formación asincrónica realizada en la plataforma, la capacitación dirigida a empleadores, la evaluación final tuvo un promedio de 9,38 puntos,

considerando los mismos parámetros mencionados anteriormente; el curso dirigido a organismos de formación tuvo un promedio de 9,77 y el que realizaron las organizaciones que intermedian los procesos de inclusión laboral tuvo un promedio final de 9,53.

Los participantes valoraron la calidad y claridad de los contenidos, así como la flexibilidad de la modalidad virtual, que facilitó el aprendizaje autónomo. Destacaron además el acompañamiento del equipo formador, calificando la experiencia como enriquecedora, práctica y motivadora para su desarrollo profesional y personal en inclusión laboral.



4.2 Estrategia de formación

Lanzamiento Ruta de Formación

El lanzamiento de la ruta formativa se realizó en marzo de 2025, en la Pontificia Universidad Católica de Valparaíso. Participaron 103 personas de manera presencial y 135 se inscribieron posteriormente en el Aula Virtual. La plataforma contó con tres cursos diferenciados por tipo de actor: empleadores, instituciones de formación e intermediarios laborales.

Los resultados del proceso formativo evidenciaron un alto nivel de satisfacción. El 67% de los inscritos completó el curso, con promedios de evaluación finales sobre 9,3 puntos y un nivel de satisfacción general de 6,4/7.

La plataforma contó con tres cursos diferenciados, donde fueron distribuidos los actores claves del ecosistema según de su rol y participación en la inclusión laboral, a saber: instituciones de formación, empleadores e intermediarios.



4.2 Estrategia de formación

Primer encuentro: Accesibilidad universal y Ajustes Razonables

El martes 29 de abril de 2025, en la Universidad Andrés Bello de Viña del Mar, gracias a la colaboración de la dirección del Diploma de Habilidades Laborales, se realizó el primer encuentro de profundización de contenidos: "Accesibilidad Universal y Ajustes Razonables".

La actividad contó con la participación de 67 personas que asistieron presencialmente, incluyendo representantes de distintas organizaciones vinculadas a la inclusión laboral de personas con discapacidad. Además, cuenta con 266 visualizaciones a la fecha en nuestro canal de YouTube.

Como parte del esfuerzo para implantar capacidad técnica en los actores y potenciar la capacitación, se realizó una valiosa alianza con la Corporación Chile Accesible, quienes buscan equiparar las oportunidades de desarrollo de las personas con discapacidad a través del diseño y la accesibilidad universal en espacios de uso público y privado. Para esta ocasión, pusieron a disposición amablemente un ejemplar de su nuevo libro "Guías de Diseño y Accesibilidad Universal" que permitió hacer un sorteo y aportar a la formación de una de las personas que asistió al evento.



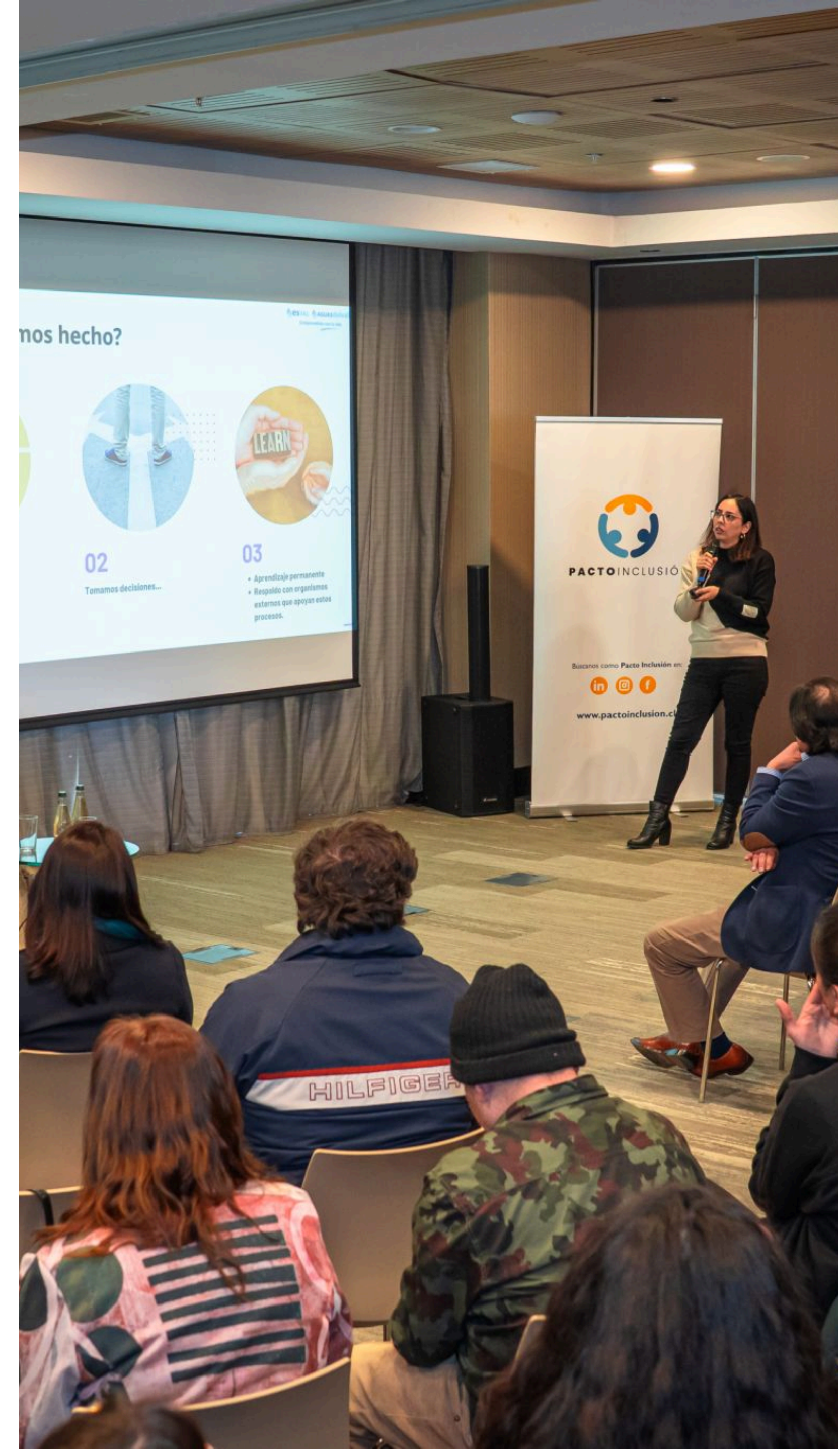
4.2 Estrategia de formación

Segundo encuentro: Neurodivergencia e Inclusión Laboral

El martes 27 de mayo de 2025, en el Hotel Novotel de Viña del Mar, se llevó a cabo el segundo encuentro de profundización de contenidos titulado: “Neurodivergencia e Inclusión Laboral”.

El evento contó con la participación de 57 personas de forma presencial, representantes del sector público, privado, organismos aliados y participantes de la ruta. Además, 39 personas se registraron de manera virtual y la grabación cuenta a la fecha con 204 reproducciones.

Con la idea de continuar abriendo espacios para la conversación, comprensión e inclusión de las personas neurodivergentes, se hizo entrega del libro “El mundo de Teo”, que permite explicar de manera sencilla y educativa la temática a los niños, fomentando la inclusión desde edades tempranas. Se hizo entrega de este ejemplar a una participante del evento, a través de un sorteo en tiempo real durante el encuentro.



4.2 Estrategia de formación

Tercer encuentro: Liderazgo Inclusivo

En este tercer encuentro, que tuvo lugar el 19 de junio de 2025 en la Universidad de Viña del Mar, se abordó en profundidad la temática de liderazgo en el mundo de la inclusión.

El evento contó con la participación de 45 personas de forma presencial, representantes del sector público, privado, organismos aliados y participantes de la ruta. Además, 47 personas se registraron de manera virtual y la grabación cuenta a la fecha con 14 reproducciones en el canal de YouTube.

En esta oportunidad, desde Pacto Inclusión se quiso destacar la importancia de ser un líder más allá del puesto de jerarquía o de nivel organizacional, y la necesidad de generar un liderazgo inclusivo en el día a día y seguir abriendo espacio para la temática en la región. Para esto, se hizo entrega el libro “El líder que no tenía cargo” de Robin S. Sharma, que transmite que no es necesario tener un título o puesto de poder para ser un líder. A través de una historia inspiradora, muestra que todos pueden ejercer liderazgo desde donde estén, influyendo positivamente con responsabilidad, servicio y pasión.



4.2 Estrategia de formación

Cuarto encuentro: Red de Gestores de Inclusión en la Región de Valparaíso

Luego de los tres eventos de capacitación de la ruta formativa, y visualizando las necesidades de la región, se inició un proceso de apoyo y acompañamiento para potenciar la red de gestores de inclusión de la región que ya había sido formada por la Pontificia Universidad Católica de Valparaíso (PUCV).

Se realizó un evento en conjunto con PUCV y AVANZA inclusión, el cual tuvo lugar en la sede central de la universidad. Se invitó a los gestores de inclusión que habían participado anteriormente en la red, como también a aquellos que tuvieran la intención de sumarse y que fueran parte de las alianzas de los organizadores. Esta instancia tuvo fecha el 2 de septiembre de 2025 y convocó alrededor de 45 personas presenciales.

El objetivo de esta instancia era dar un apoyo y un marco general para el quehacer del gestor de inclusión en las organizaciones, por lo que se tocaron temas claves e interesantes para este rol.

La información levantada evidenció la necesidad de crear espacios que faciliten la implementación de estrategias de inclusión al interior de las organizaciones. Se subraya el compromiso de los liderazgos, la sensibilización en todos los niveles jerárquicos y la participación activa de las personas con discapacidad. Además, se destaca la importancia de la accesibilidad universal, la construcción de una cultura organizacional inclusiva y la incorporación de metodologías inclusivas en las políticas internas, para asegurar la sostenibilidad de la inclusión y el acceso equitativo a una vida digna.



4.2 Estrategia de formación

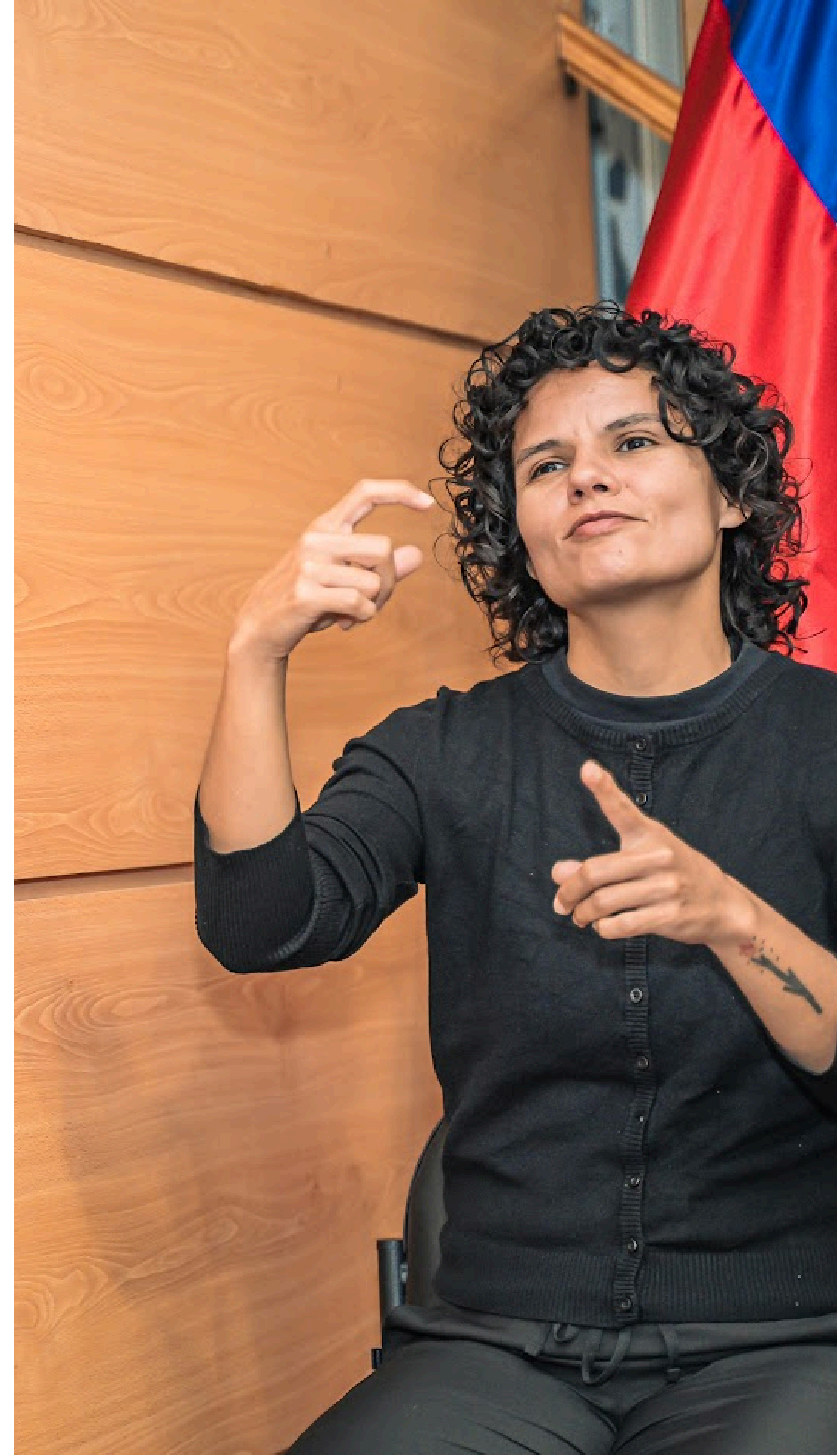
Curso Lengua de Señas Chilena

En el marco de las acciones de formación impulsadas por el proyecto, se desarrolló un curso de Lengua de Señas Chilena, titulado “Introducción a la comunidad sorda y su idioma”, orientado a promover el aprendizaje y la comunicación inclusiva entre los actores vinculados a la gobernanza regional. La actividad buscó sensibilizar sobre la importancia de la accesibilidad comunicacional y fortalecer las competencias de los participantes en el uso básico de la lengua de señas.

El curso contó con la participación de 10 personas, entre ellas representantes e invitados del Consejo de Gobernanza Regional, quienes demostraron compromiso y entusiasmo durante el proceso formativo. La instancia se estructuró en 10 encuentros virtuales, desarrollados de manera progresiva, donde se abordaron temáticas esenciales para la comprensión y aplicación práctica de la lengua de señas.

La actividad fue organizada en conjunto con la organización Marga Marga y contó con la relatoría del profesor e intérprete Francisco Villarroel, especialista en Lengua de Señas Chilena. Gracias a esta colaboración, se logró ofrecer una experiencia de aprendizaje participativa y accesible, contribuyendo a la promoción de entornos más inclusivos y al fortalecimiento de la red de actores comprometidos con la inclusión laboral de personas con discapacidad en la región.

Como parte del cierre de dicho curso, se realizó un taller presencial en el Hotel Marina del Rey en Viña del Mar, el día 11 de noviembre de 2025, orientado a resumir los aprendizajes y llevarlos a la práctica.





5. Principales Aprendizajes

Debido a la importancia y el desafío que considera reconocer los territorios y adaptar el Modelo Territorial a las condiciones específicas de cada región, se proyectó la implementación de Pacto Inclusión en Valparaíso para poder levantar información en torno a la experiencia, oportunidades de mejora y las necesidades que tiene la temática a nivel nacional.

Por esto, y para comprender mejor cada uno de los aprendizajes, se hizo una revisión completa de cada una de las actividades y tareas ejecutadas en las distintas etapas del proyecto, para plantear un plan de mejoras que permitan cumplir de la mejor manera posible los objetivos de esta estrategia.

Coordinación previa a la implementación del proyecto

Se concluyó que es fundamental incorporar una etapa de coordinación previa a la implementación del proyecto en cada región, destinada a establecer vínculos estratégicos con las autoridades locales y actores del ecosistema de inclusión laboral. Esta fase permite presentar formalmente el modelo, generar confianza y asegurar el respaldo institucional necesario para su ejecución. Además, contribuye a fortalecer la transparencia y el compromiso intersectorial, elementos claves para impulsar transformaciones sostenibles en materia de inclusión laboral de personas con discapacidad.

Junto con ello, se destacó la importancia de contar con un coordinador o coordinadora regional con dedicación exclusiva y sólidos conocimientos técnicos en inclusión laboral. Este rol es esencial para articular las acciones en terreno, mantener comunicación permanente con el equipo central y acompañar de manera cercana a las organizaciones participantes. En el caso de Valparaíso, el cargo fue desempeñado de forma parcial, lo que limitó la continuidad del trabajo, concluyéndose que una mayor dedicación horaria habría favorecido una vinculación más efectiva y un desarrollo territorial más robusto del proyecto.

Caracterización y mapeo de actores

Durante la etapa de caracterización y mapeo de actores, se constató la relevancia de mantener una actitud abierta y flexible para incorporar nuevos participantes al proyecto a lo largo de su desarrollo. Este proceso, de carácter transversal, permitió identificar y vincular a organizaciones clave del ecosistema regional, muchas de las cuales ya contaban con alianzas previas o experiencias en inclusión laboral. Se destacó la importancia de participar activamente en espacios de encuentro y colaboración, así como de mantener canales de comunicación efectivos —incluyendo redes sociales— que faciliten el intercambio constante entre los distintos actores involucrados.

Asimismo, se concluyó que para consolidar vínculos sólidos y sostenibles con las organizaciones es necesario ampliar los plazos de ejecución en comparación con los previstos en este proyecto piloto, ya que el mapeo y la convocatoria demandan tiempo para generar confianza y compromiso. En esa misma línea, se recomienda una planificación diferenciada por niveles territoriales (regional, provincial y comunal), considerando los recursos y esfuerzos que implica abarcar una región completa. Finalmente, se subrayó la necesidad de preparar anticipadamente una ficha de levantamiento de información, que permita sistematizar antecedentes de cada organización —su labor en inclusión, relación con personas con discapacidad e interés de participación—, insumo fundamental para el desarrollo posterior del diagnóstico participativo.

Diagnóstico participativo del ecosistema de inclusión laboral en la región de Valparaíso

Dada la importancia del diagnóstico participativo dentro del proceso de acompañamiento y formación del ecosistema, se plantea la necesidad de revisar y fortalecer su objetivo y metodología. Más allá de caracterizar el estado actual de las organizaciones en materia de inclusión laboral, esta etapa debe orientarse hacia la identificación de necesidades de capacitación, de modo que los resultados permitan definir los contenidos más pertinentes para el Aula Virtual y los encuentros presenciales del proyecto.

En este sentido, las entrevistas, grupos focales y encuestas no solo deben servir para reconocer brechas o problemáticas locales, sino también como instancias de diálogo donde las propias organizaciones expresen sus prioridades formativas y desafíos. Por ello, se propone ajustar las herramientas de levantamiento de información, incorporando preguntas específicas sobre los intereses y requerimientos de los actores clave, con el fin de que el diagnóstico funcione como una base sólida para diseñar procesos de formación más contextualizados y efectivos.



6. Resultados

El Proyecto Pacto Regional por la Inclusión en la Región de Valparaíso, realizado con el apoyo y financiamiento de OTIC Proforma, fortaleció el ecosistema territorial comprometido con la inclusión laboral de personas con discapacidad, articulando a actores públicos, privados, educativos y de la sociedad civil. A través de una metodología que combinó diagnóstico, formación y acompañamiento técnico, se generaron capacidades locales, alianzas estratégicas y una mayor conciencia sobre la inclusión como proceso cultural y organizacional.

Entre los principales logros destacan la identificación de más de 100 actores clave, un diagnóstico participativo que visibilizó brechas y oportunidades de mejora, y la implementación de una ruta formativa con Aula Virtual y encuentros presenciales sobre accesibilidad, neurodivergencia y liderazgo inclusivo, con más de 70 profesionales certificados y una satisfacción promedio de 6,4/7.

El proyecto también fortaleció el rol de los gestores de inclusión laboral y promovió la adopción de buenas prácticas en organizaciones públicas y privadas. La creación de la Gobernanza Regional de Valparaíso dejó instalado un espacio permanente de colaboración y aprendizaje, sentando las bases para la sostenibilidad del modelo y su replicabilidad en otras regiones del país.

7. Conclusiones

Pacto Inclusión en la Región de Valparaíso validó la efectividad del modelo territorial como una estrategia capaz de articular actores, fortalecer capacidades locales y promover transformaciones sostenibles en inclusión laboral de personas con discapacidad. La experiencia demostró que este enfoque es adaptable y replicable, consolidando una gobernanza regional público–privada que favorece la continuidad y coordinación intersectorial. El proceso formativo –que combinó un Aula Virtual y encuentros presenciales– impulsó un cambio cultural en torno a la inclusión, profesionalizando el rol del gestor o gestora de inclusión laboral y promoviendo la participación activa de todos los sectores.

De cara al futuro, la región enfrenta el desafío de dar continuidad al trabajo colaborativo impulsado por Pacto Inclusión, fortaleciendo la gobernanza como espacio activo de articulación e innovación. Será clave potenciar la intermediación laboral inclusiva, promover entornos accesibles y diversos, y avanzar hacia procesos de formación y certificación continua que mantengan actualizadas las competencias técnicas del ecosistema. Además, integrar la accesibilidad universal y la gestión inclusiva en las políticas regionales permitirá que Valparaíso se consolide como un referente nacional en inclusión laboral, aportando evidencia, innovación y compromiso al desarrollo de territorios más equitativos y sostenibles.