



PACTOINCLUSIÓN



Informe final Plataforma Con Pacto Incluimos

30 de junio de 2026

Encuétranos en:



www.pactoinclusion.cl

Correo de contacto:
contacto@pactoinclusion.cl



Proyecto Plataforma con Pacto Incluimos

Informe final: Resultados del proyecto

30 de Junio 2026

Autoría

Equipo Pacto Inclusión – Fundación Descúbreme

Ingrid Rojas Fuenzalida (Gerenta)

Matilde Gómez Cerrato (Jefa de proyectos)

Pamela Silva Fernández (Consultora técnica)

Fundación Descúbreme

Ricardo Lyon 222, of.1404.

Providencia, Santiago, Chile.

22 660 6136

contacto@pactoinclusion.cl

<http://www.pactoinclusion.cl/>

Índice

1. Introducción	3
2. Antecedentes.....	4
2.1 Personas con discapacidad y búsqueda de empleo	4
2.2 Herramientas existentes para la búsqueda de empleo: análisis de plataformas 4	
2.2.1 Plataforma Fundación Luz	4
2.2.2 Plataforma Inclúyeme	5
2.2.3 Plataforma Empleos Inclusivos	6
3. Metodología	7
3.1 Diseño del piloto	7
3.2 Implementación del piloto	8
3.3 Estrategia de evaluación	9
4. Resultados del piloto	10
5. Aprendizajes y oportunidades de mejoras	14
6. Recomendaciones para futuras implementaciones	18
7. Anexos	22

1. Introducción

El presente informe tiene por objetivo sistematizar los aprendizajes, resultados y proyecciones del piloto de la Plataforma Con Pacto Incluimos, iniciativa desarrollada por Pacto Inclusión para explorar el aporte que una plataforma tecnológica puede realizar al fortalecimiento de los procesos de intermediación laboral para personas con discapacidad. El piloto se diseñó sobre la base de un modelo colaborativo que articula a empresas e intermediarios especializados, con el propósito de facilitar la gestión de los procesos de intermediación y contribuir a una vinculación laboral más eficiente, trazable y coordinada.

Este proyecto corresponde a una actividad planificada durante la ejecución del proyecto Pacto de Productividad Chile, financiado por BID Lab y desarrollado entre los años 2020 y 2024, cuya implementación fue postergada y posteriormente complementada con recursos de la Ley N° 21.015. Durante la ejecución de Pacto de Productividad se evidenció la necesidad de contar con una herramienta que facilitara la interacción entre empresas e intermediarios, permitiendo ordenar la información, mejorar la coordinación entre los actores involucrados y fortalecer la trazabilidad de los procesos de intermediación laboral.

En este contexto, durante el año 2025, y especialmente a partir del trabajo territorial impulsado por Pacto Inclusión en la Región de Valparaíso¹, se diseñó e implementó un piloto utilizando una plataforma tecnológica como soporte para procesos reales de intermediación laboral. El propósito fue identificar en qué medida una plataforma puede aportar valor a la intermediación laboral inclusiva, qué funcionalidades resultan críticas para apoyar dicho proceso y qué aprendizajes emergen de su utilización en un contexto real.

Los resultados obtenidos permitieron validar diversos aspectos del modelo propuesto, identificar fortalezas y oportunidades de mejora, y recoger la experiencia de empresas, intermediarios y del equipo ejecutor. En este sentido, el presente informe busca no solo dar cuenta de la implementación del piloto, sino también aportar orientaciones que puedan ser de utilidad para futuras iniciativas de desarrollo de plataformas de

¹ Como parte del Proyecto “Pacto Regional por la Inclusión”, llevado a cabo en la Región de Valparaíso entre julio 2024 y noviembre 2025.

intermediación laboral inclusiva y para el fortalecimiento del ecosistema de inclusión laboral.

2. Antecedentes

2.1 Personas con discapacidad y búsqueda de empleo

Las personas con discapacidad enfrentan barreras estructurales en el acceso al empleo formal, expresadas en menores tasas de ocupación, procesos de selección fallidos y dificultades de adaptación de los entornos laborales. En Chile, solo un 40% de las personas con discapacidad declara tener alguna ocupación laboral, frente a un 62% de la población sin discapacidad, y con brechas salariales significativas.

Entre las principales dificultades identificadas se encuentran:

- Escasa visibilidad de vacantes laborales inclusivas.
- Falta de apoyos durante los procesos de postulación y selección.
- Plataformas de empleo que no consideran adecuadamente la diversidad de perfiles funcionales.
- Débil articulación entre empresas y organizaciones intermediarias.

Estas brechas justifican la necesidad de modelos de intermediación que combinen tecnología, acompañamiento especializado y articulación territorial.

2.2 Herramientas existentes para la búsqueda de empleo: análisis de plataformas

En el marco del proyecto, se realizaron entrevistas semiestructuradas a plataformas de intermediación laboral inclusiva, con el objetivo de comprender distintos modelos de operación y extraer aprendizajes relevantes para el diseño del piloto.

2.2.1 Plataforma Fundación Luz

La plataforma desarrollada por Fundación Luz corresponde a un portal laboral de uso principalmente interno, orientado a personas con discapacidad visual que forman

parte de sus programas. Su diseño responde a la necesidad de contar con una herramienta altamente accesible, compatible con lectores de pantalla, con una interfaz simple y contrastada.

El modelo de operación se basa en:

- La carga de ofertas laborales por parte del equipo de inclusión de la fundación.
- La postulación autónoma de los beneficiarios.
- Un proceso de preselección realizado por el equipo técnico, que luego envía perfiles a las empresas, sin que estas interactúen directamente con la plataforma.

Entre sus principales fortalezas se identifica el fuerte enfoque en la experiencia del usuario con discapacidad visual, así como el aporte del diseño participativo, incorporando la mirada de personas con discapacidad. No obstante, se trata de una herramienta pensada más como soporte a la gestión interna y a la autonomía de los beneficiarios, que como una plataforma de intermediación abierta o masiva.

Este enfoque pone en evidencia el valor de plataformas especializadas, pero también sus limitaciones para escalar o articular múltiples actores externos.

2.2.2 Plataforma Inclúyeme

Inclúyeme es una plataforma privada de alcance regional, con presencia en múltiples países de América Latina, y más de una década de experiencia en intermediación laboral inclusiva. Su modelo se basa en una lógica masiva y autónoma, donde las personas con discapacidad cargan su currículum y las empresas publican directamente sus ofertas laborales.

El modelo de Inclúyeme se caracteriza por:

- Ausencia de intermediarios en el proceso estándar.
- Fuerte énfasis en la autonomía de la persona con discapacidad.
- Servicios pagos para empresas, ajustados a sus necesidades.
- Formación gratuita para personas con discapacidad, especialmente en áreas tecnológicas.

Entre sus principales fortalezas destacan el volumen de usuarios, la experiencia acumulada y la amplia red de empresas. Sin embargo, la propia plataforma reconoce dificultades para:

- Realizar seguimiento post colocación.
- Asegurar procesos de inclusión de calidad en casos que requieren apoyos específicos.
- Trabajar con perfiles que no cuentan con habilidades digitales suficientes.

Este modelo refuerza la necesidad de soluciones complementarias que permitan atender procesos de inclusión más complejos y acompañados.

2.2.3 Plataforma Empleos Inclusivos

Empleos Inclusivos es una plataforma chilena de intermediación laboral que busca facilitar la conexión entre empresas comprometidas con la inclusión y personas con discapacidad, promoviendo procesos de reclutamiento más accesibles y especializados. Su propuesta combina la publicación de ofertas laborales inclusivas con herramientas orientadas a facilitar el encuentro entre la oferta y la demanda de empleo, apoyando a las organizaciones en el cumplimiento de sus estrategias de diversidad e inclusión.

El modelo de operación se caracteriza por:

- Publicación de ofertas laborales inclusivas por parte de las empresas.
- Registro y postulación de personas con discapacidad a través de una plataforma abierta.
- Énfasis en la accesibilidad digital del proceso de búsqueda de empleo y en la vinculación entre candidatos y empleadores.
- Orientación a empresas interesadas en fortalecer sus procesos de contratación inclusiva y cumplir con la normativa vigente sobre inclusión laboral.

Entre sus principales fortalezas destaca su contribución a visibilizar oportunidades laborales inclusivas en un espacio especializado y su capacidad para acercar a empresas y personas con discapacidad mediante una plataforma de fácil acceso. Asimismo, favorece la difusión de ofertas dirigidas específicamente a este grupo y

promueve una mayor sensibilización de las organizaciones respecto de la inclusión laboral.

Al igual que otros portales de empleo, su foco se concentra principalmente en la conexión entre candidatos y vacantes, otorgando un menor protagonismo a la coordinación entre empresas e instituciones intermediarias y al seguimiento técnico de los procesos de inclusión.

Esta experiencia evidencia que las plataformas de empleo constituyen un importante mecanismo para ampliar el acceso a oportunidades laborales, pero que pueden complementarse con modelos colaborativos que incorporen acompañamiento especializado, trazabilidad y articulación entre los distintos actores involucrados en la intermediación laboral.

3. Metodología

3.1 Diseño del piloto

El piloto de la Plataforma Con Pacto Incluimos fue concebido como una experiencia de implementación cuyo propósito fue explorar el aporte que una plataforma tecnológica puede realizar a los procesos de intermediación laboral para personas con discapacidad. La iniciativa buscó identificar qué funcionalidades y condiciones resultan relevantes para facilitar la articulación entre empresas e intermediarios especializados, fortaleciendo la gestión de los procesos de intermediación laboral.

Para ello, se diseñó un modelo de trabajo colaborativo que definió los roles y responsabilidades de cada uno de los actores participantes, estableciendo procedimientos comunes para la publicación de vacantes, la presentación de candidatos, el intercambio de información y el seguimiento de los procesos. Como soporte tecnológico se utilizó Webdox, una plataforma de gestión documental y automatización de flujos de trabajo que fue adaptada para responder a los requerimientos del piloto. Si bien no corresponde a una plataforma desarrollada específicamente para la intermediación laboral, su uso permitió implementar y poner a prueba el modelo propuesto, identificando tanto las funcionalidades que aportan valor al proceso como aquellas susceptibles de mejora.

La implementación contempló la participación de empresas e instituciones intermediarias previamente invitadas por Pacto Inclusión, las que se incorporaron

mediante un proceso de enrolamiento, capacitación y suscripción de un compromiso de participación. Asimismo, se elaboraron manuales de uso diferenciados para empresas e intermediarios, junto con documentos de apoyo destinados a estandarizar aspectos clave del proceso, como la presentación de candidatos y la gestión de la información compartida. Con ello, se buscó asegurar un marco común de funcionamiento que permitiera evaluar la experiencia de manera consistente y recoger aprendizajes para futuras iniciativas de desarrollo de plataformas de intermediación laboral inclusiva.

3.2 Implementación del piloto

La implementación del piloto contempló una etapa preparatoria orientada a asegurar condiciones comunes para todos los participantes antes del inicio de los procesos de intermediación laboral. Para ello, Pacto Inclusión convocó a un grupo acotado de empresas e instituciones intermediarias, privilegiando organizaciones con experiencia en inclusión laboral y disposición para participar en un proceso de evaluación y mejora continua.

Como parte de esta etapa, cada organización designó una persona responsable de participar en el piloto, quien suscribió un compromiso de participación que formalizó aspectos como la asistencia a las instancias de capacitación, el uso de la plataforma, el resguardo de la información compartida y la entrega de retroalimentación durante el desarrollo del proyecto. Asimismo, las personas participantes fueron capacitadas en el funcionamiento de la plataforma y en los procedimientos definidos para la gestión de las vacantes y los procesos de intermediación.

Con el propósito de estandarizar el funcionamiento del piloto, se elaboraron manuales de usuario específicos para empresas e intermediarios, en los que se describieron los procedimientos de enrolamiento, publicación de ofertas laborales, presentación de candidatos, revisión de antecedentes y seguimiento de los procesos. Adicionalmente, se diseñaron documentos de apoyo, como la carta de presentación de candidatos, que permitió complementar el currículum vitae con información relevante para los procesos de selección, incluyendo competencias, experiencia laboral, ajustes razonables y otros antecedentes de interés para las empresas.

Una vez finalizada la etapa preparatoria, las empresas comenzaron la publicación de vacantes a través de la plataforma y los intermediarios presentaron candidatos de

acuerdo con los perfiles requeridos. Durante toda la implementación, Pacto Inclusión actuó como articulador del proceso, brindando acompañamiento técnico, resolviendo consultas y realizando seguimiento a las distintas etapas del piloto, con el fin de recoger aprendizajes sobre el aporte de la plataforma a la intermediación laboral inclusiva.

En el piloto participaron las empresas Dimasa y Jumbo, y como intermediarios, Avanza Inclusión, el Instituto de Rehabilitación de Valparaíso (IRV), Fundación Luz, ASPADE y Fundación Descúbreme.

3.3 Estrategia de evaluación

El proceso de evaluación consideró la participación de todas las organizaciones involucradas en el piloto, tanto empresas como intermediarios. Si bien durante el período de implementación se concretaron tres procesos de inclusión laboral, la evaluación abarcó las experiencias de todos los actores, incluyendo aquellos casos en los que no se desarrollaron vacantes compatibles.

Para la recopilación de información se utilizaron tres métodos principales:

1. **Encuesta de satisfacción:** aplicada a todas las empresas e intermediarios. Se abordaron dimensiones como facilidad de uso de la plataforma, claridad de procedimientos, coordinación y satisfacción general.
2. **Focus group:** al finalizar el piloto se realizó un focus group con representantes de empresas, intermediarios y el equipo ejecutor. Este permitió profundizar en percepciones, desafíos y sugerencias de mejora.
3. **Análisis de casos:** se revisaron los procesos (tanto los que concluyeron en inclusión laboral como los que no), extrayendo aprendizajes sobre el rol de la plataforma en cada etapa.

La triangulación de estos tres métodos permitió identificar hallazgos clave, los cuales se presentan en el presente informe, respaldados por evidencia concreta.

4. Resultados del piloto

La implementación del piloto permitió evaluar el funcionamiento de la Plataforma Con Pacto Incluimos en un contexto real de intermediación laboral, considerando la participación de empresas e instituciones intermediarias en las distintas etapas del proceso. Durante el período de ejecución se concretaron tres procesos de inclusión laboral, lo que permitió poner a prueba la plataforma en situaciones reales y recoger evidencia respecto de su aporte al proceso de intermediación.

Los resultados que se presentan a continuación integran la información obtenida mediante la encuesta aplicada a las organizaciones participantes y el focus group desarrollado al finalizar el piloto.

La experiencia del piloto fue ampliamente valorada

La experiencia general del piloto obtuvo una evaluación muy positiva por parte de las organizaciones participantes, alcanzando una valoración promedio de **4,75 sobre 5**. Tres de las cuatro organizaciones calificaron la experiencia con la puntuación máxima (5), mientras que una la evaluó con 4.

Figura 1. Evaluación general de la experiencia del piloto



Este resultado refleja una valoración favorable de la experiencia de implementación y del modelo colaborativo desarrollado durante el piloto. Si bien se trató de una experiencia acotada, las organizaciones participantes reconocieron el potencial de una plataforma tecnológica para apoyar los procesos de intermediación laboral.

Una empresa participante señaló:

"Hoy en día con esta plataforma fue más fácil... me llegaban los currículums... eso nos hizo más rápido, más ágil. (el proceso)"

Esta percepción fue consistente con la disposición manifestada por las organizaciones para continuar utilizando una herramienta de estas características en futuros procesos de intermediación.

Los distintos componentes del piloto obtuvieron una valoración positiva

Además de la evaluación general, la encuesta consultó a las organizaciones participantes respecto de distintos componentes del piloto, permitiendo identificar cuáles fueron los aspectos mejor evaluados.

Tabla 1. Valoración de los distintos aspectos del piloto

Aspecto evaluado	Promedio (escala 1 a 5)
Experiencia general del piloto	4,75
Claridad del proceso de trabajo entre los actores	4,75
Utilidad del modelo de intermediación	4,75
Facilidad de acceso a la plataforma	4,75
Claridad de la información disponible	4,75
Utilidad de la plataforma para apoyar la intermediación	4,50
Navegación y uso general	4,50
Utilidad para ordenar el proceso	4,50

Aspecto evaluado	Promedio (escala 1 a 5)
Gestión de documentos	4,25
Notificaciones y comunicaciones	3,75

Fuente: Elaboración propia a partir de encuesta de evaluación del piloto Plataforma Con Pacto Incluimos (n = 4).

Los resultados muestran una valoración consistentemente positiva en todas las dimensiones evaluadas. Los aspectos mejor evaluados fueron la claridad del proceso de trabajo, la utilidad del modelo de intermediación y la facilidad de acceso a la información disponible, lo que evidencia que las organizaciones comprendieron el funcionamiento del piloto y percibieron valor en la forma en que se estructuró el proceso.

Las dimensiones con menor valoración correspondieron a la gestión documental y, especialmente, a las notificaciones y comunicaciones. Si bien ambas obtuvieron evaluaciones positivas, estos resultados anticipan algunos de los aspectos que posteriormente fueron identificados por los participantes como oportunidades de mejora.

La plataforma contribuyó a ordenar y agilizar los procesos de intermediación

Uno de los principales resultados del piloto fue que la plataforma permitió organizar de mejor manera los procesos de intermediación laboral, facilitando la interacción entre empresas e instituciones intermediarias y concentrando la información necesaria para el desarrollo de las vacantes.

Las empresas destacaron especialmente la rapidez para contactar intermediarios especializados y recibir postulaciones acordes a los perfiles requeridos.

Las organizaciones intermediarias valoraron especialmente la posibilidad de contar desde el inicio con información suficiente para desarrollar los procesos de búsqueda de candidatos.

"Contar con la información y el análisis de puesto de trabajo al iniciar el proceso de reclutamiento... es un plus para este tipo de plataformas."

Estos resultados muestran que el principal aporte de la plataforma no estuvo únicamente en la gestión documental, sino en la posibilidad de estructurar el proceso de intermediación y favorecer una coordinación más eficiente entre los distintos actores.

La información disponible fortaleció el proceso de intermediación

Otro aspecto ampliamente valorado fue la disponibilidad de información asociada a las vacantes y a los candidatos. Los participantes señalaron que contar con antecedentes como el análisis de puesto de trabajo, la descripción de la vacante y la carta de presentación de los candidatos permitió desarrollar procesos de intermediación más pertinentes y ajustados a los requerimientos de las empresas.

Esta disponibilidad de información facilitó la preparación de los candidatos antes de su presentación y permitió disminuir consultas posteriores entre empresas e intermediarios, favoreciendo un proceso más fluido.

En este sentido, la plataforma fue percibida como un espacio que contribuyó a ordenar la información y facilitar su consulta durante las distintas etapas de la intermediación.

El modelo de intermediación colaborativa fue uno de los aspectos mejor evaluados

Más allá de la plataforma tecnológica, uno de los principales hallazgos del piloto fue la valoración del modelo de intermediación colaborativa implementado.

Los participantes coincidieron en que la plataforma constituye un apoyo para organizar el proceso, pero que el éxito de la intermediación continúa dependiendo del trabajo desarrollado por las instituciones especializadas y de la coordinación permanente con las empresas.

Una organización intermediaria señaló:

"Tiene mucho sentido que se intencione la intermediación... si no, después es tratar de buscar un intermediador cuando la empresa ya seleccionó... es poco eficiente."

Otra organización intermediaria complementó esta idea indicando:

"Al final lo que no puede estar fuera es la intermediación."

Estas apreciaciones muestran que la plataforma fue entendida como un mecanismo para fortalecer la articulación entre empresas e intermediarios, manteniendo siempre

el rol técnico que cumplen las organizaciones especializadas durante los procesos de inclusión laboral.

La implementación permitió validar el funcionamiento del modelo en procesos reales

Aunque el piloto tuvo un carácter exploratorio y no buscaba generar un alto volumen de intermediaciones, durante su ejecución fue posible desarrollar procesos reales que culminaron en tres inclusiones laborales.

Este resultado permitió validar el funcionamiento del flujo definido para la plataforma, desde la publicación de vacantes hasta la presentación de candidatos y el desarrollo de procesos de selección, demostrando la factibilidad de utilizar una herramienta tecnológica para apoyar la intermediación laboral inclusiva.

Asimismo, la participación de organizaciones que no concretaron procesos de inclusión durante el período de ejecución aportó información relevante para evaluar el funcionamiento general de la plataforma y recoger observaciones respecto de su utilización, enriqueciendo los aprendizajes derivados del piloto.

En conjunto, los resultados obtenidos muestran que la implementación del piloto permitió validar el aporte de una plataforma tecnológica como herramienta de apoyo a los procesos de intermediación laboral inclusiva. Las organizaciones participantes valoraron especialmente la estructuración del proceso, la coordinación entre actores y la disponibilidad de información para gestionar las vacantes. Al mismo tiempo, la experiencia permitió identificar aspectos susceptibles de fortalecimiento para futuras implementaciones, los cuales se desarrollan en el capítulo siguiente.

5. Aprendizajes y oportunidades de mejoras

La implementación del piloto permitió identificar una serie de aprendizajes que trascienden el funcionamiento de la plataforma tecnológica y que resultan relevantes para futuras iniciativas de intermediación laboral inclusiva. Estos aprendizajes surgen de la experiencia acumulada durante el desarrollo del piloto, las percepciones recogidas mediante la encuesta y el focus group, y la observación del equipo ejecutor durante todo el proceso de implementación.

Además de evaluar una herramienta tecnológica, el piloto permitió comprender qué condiciones son necesarias para que una plataforma agregue valor a los procesos de intermediación laboral y cuáles son los elementos que deberían fortalecerse para futuras implementaciones.

La tecnología aporta valor cuando fortalece el proceso de intermediación

Uno de los principales aprendizajes del piloto fue constatar que el valor de una plataforma tecnológica no radica únicamente en digitalizar procesos o concentrar información, sino en su capacidad para fortalecer el trabajo colaborativo entre empresas e instituciones intermediarias.

La experiencia mostró que la plataforma facilita la coordinación, mejora el acceso a la información y favorece la trazabilidad de los procesos. Sin embargo, estos beneficios dependen del trabajo desarrollado por los intermediarios especializados, quienes continúan desempeñando un rol central en la preparación de los candidatos, la relación con las empresas y el acompañamiento durante los procesos de inclusión laboral.

En este sentido, la tecnología debe entenderse como una herramienta que apoya la intermediación y no como un mecanismo destinado a reemplazarla.

La preparación previa de los participantes fue determinante para el desarrollo del piloto

Otro aprendizaje relevante fue la importancia de preparar adecuadamente a las organizaciones antes del inicio de la implementación.

La firma de compromisos de participación, la jornada de capacitación, la elaboración de manuales diferenciados para empresas e intermediarios y el acompañamiento permanente realizado durante el piloto permitieron que todos los actores comprendieran el funcionamiento de la plataforma y los procedimientos definidos para la intermediación.

Esta preparación previa favoreció una implementación ordenada, redujo las dificultades iniciales asociadas al uso de la plataforma y permitió que las organizaciones concentraran sus esfuerzos en el desarrollo de los procesos de intermediación, más que en resolver dudas operativas.

La experiencia demuestra que la incorporación de una herramienta tecnológica requiere acompañar a los usuarios mediante procesos de inducción, capacitación y

soporte continuo, especialmente cuando participan organizaciones con distintos niveles de experiencia en este tipo de plataformas.

La calidad de la información disponible influye directamente en la intermediación laboral

El piloto evidenció que disponer de información completa y estandarizada desde las primeras etapas del proceso facilita significativamente el trabajo tanto de empresas como de intermediarios.

Elementos como el análisis de puesto de trabajo, la descripción detallada de las vacantes, la carta de presentación de los candidatos y otros antecedentes asociados permitieron desarrollar procesos de búsqueda más pertinentes y reducir tiempos destinados a solicitar información adicional.

Este aprendizaje refuerza la importancia de diseñar plataformas que no solo permitan compartir documentos, sino que estructuren la información de manera que apoye efectivamente la toma de decisiones durante la intermediación laboral.

La trazabilidad constituye uno de los principales aportes de una plataforma tecnológica

Uno de los aspectos más relevantes observados durante el piloto fue la posibilidad de registrar y centralizar la información de cada proceso de intermediación.

Aunque el piloto se desarrolló en una plataforma originalmente diseñada para gestión documental, fue posible identificar el potencial que tiene una herramienta tecnológica para registrar el avance de las vacantes, mantener disponible la documentación asociada y facilitar la coordinación entre las distintas organizaciones participantes.

La posibilidad de contar con información organizada y accesible representa una ventaja respecto de procesos desarrollados exclusivamente mediante correos electrónicos u otros medios de comunicación dispersos.

El seguimiento de los procesos constituye la principal oportunidad de mejora

Si bien la evaluación general del piloto fue ampliamente positiva, tanto la encuesta como el focus group coincidieron en señalar que el principal desafío para futuras versiones de la plataforma dice relación con el seguimiento de los procesos.

Los participantes manifestaron la necesidad de incorporar funcionalidades que permitan conocer el estado de las postulaciones, recibir notificaciones automáticas, visualizar el avance de cada vacante y registrar el cierre de los procesos de selección.

Asimismo, se identificó la conveniencia de incorporar indicadores que permitan monitorear la actividad desarrollada por empresas e intermediarios, fortaleciendo la trazabilidad y facilitando la gestión de la información.

Más que incorporar un mayor número de funcionalidades, la experiencia muestra que el principal desafío consiste en desarrollar herramientas que favorezcan la comunicación permanente entre los actores y entreguen mayor visibilidad sobre el estado de cada proceso.

El piloto permitió validar la factibilidad del modelo

Aunque la implementación tuvo un carácter exploratorio y se desarrolló con un número acotado de organizaciones, la experiencia permitió validar el funcionamiento del modelo de intermediación colaborativa en un contexto real.

La concreción de tres procesos de inclusión laboral demostró que es posible utilizar una plataforma tecnológica para apoyar las distintas etapas de la intermediación, desde la publicación de vacantes hasta la presentación de candidatos y el seguimiento del proceso.

Más allá del número de inclusiones alcanzadas, el principal aporte del piloto fue demostrar la viabilidad del modelo, identificar las condiciones necesarias para su funcionamiento y generar evidencia para orientar futuros desarrollos tecnológicos destinados a fortalecer la inclusión laboral de personas con discapacidad.

La experiencia desarrollada permite concluir que una plataforma tecnológica puede constituir un apoyo significativo para los procesos de intermediación laboral inclusiva cuando forma parte de un modelo de trabajo claramente definido, cuenta con información de calidad, incorpora mecanismos adecuados de coordinación entre los actores y es acompañada por instituciones especializadas que lideran el proceso de intermediación.

Al mismo tiempo, el piloto evidenció la importancia de continuar perfeccionando este tipo de herramientas, especialmente en aquellos aspectos relacionados con el seguimiento de los procesos, la comunicación entre los participantes y la generación de información para la toma de decisiones.

Los aprendizajes obtenidos constituyen un insumo relevante para futuras iniciativas que busquen fortalecer la intermediación laboral inclusiva mediante el uso de plataformas tecnológicas y aportan evidencia respecto de las condiciones que favorecen una implementación efectiva de este tipo de soluciones.

6. Recomendaciones para futuras implementaciones

La experiencia desarrollada permitió identificar una serie de recomendaciones que pueden orientar el diseño e implementación de futuras plataformas de intermediación laboral inclusiva. Estas recomendaciones recogen los principales aprendizajes derivados de la fase exploratoria y de la ejecución del piloto, y buscan contribuir al desarrollo de soluciones tecnológicas que respondan de mejor manera a las necesidades de empresas, organizaciones intermediarias y personas con discapacidad.

Diseñar la plataforma a partir del proceso de intermediación, y no desde la tecnología

Uno de los principales aprendizajes del piloto fue que el valor de una plataforma tecnológica depende de su capacidad para apoyar un proceso de intermediación claramente definido. Por ello, el diseño de futuras herramientas debiera partir de la comprensión de las etapas de la intermediación laboral, los roles de los distintos actores y la información que requiere cada uno de ellos para desarrollar adecuadamente su trabajo.

En este sentido, la tecnología debe responder a las necesidades del proceso y no condicionar su funcionamiento.

Incorporar tempranamente a empresas e instituciones intermediarias en el diseño

La participación de empresas e intermediarios durante el piloto permitió identificar necesidades que difícilmente habrían surgido en un proceso de diseño exclusivamente tecnológico.

Se recomienda incorporar instancias de co-diseño y validación temprana con los futuros usuarios, de manera de asegurar que las funcionalidades desarrolladas respondan efectivamente a los requerimientos operativos de quienes utilizarán la plataforma.

Acompañar la implementación con procesos de capacitación y soporte

La experiencia evidenció que la implementación de una plataforma requiere ser acompañada por acciones de capacitación, manuales de uso y soporte permanente durante las primeras etapas de utilización.

La firma de compromisos de participación, la definición de procedimientos comunes y el acompañamiento realizado durante el piloto contribuyeron significativamente a reducir dificultades operativas y favorecer una experiencia homogénea entre las organizaciones participantes.

Por ello, se recomienda considerar estas acciones como parte del proceso de implementación y no únicamente como actividades complementarias.

Priorizar la calidad y estandarización de la información

La disponibilidad de información completa y estructurada fue uno de los aspectos más valorados por empresas e intermediarios.

Se recomienda que futuras plataformas incorporen información relevante para la intermediación desde las primeras etapas del proceso, incluyendo al menos:

- descripción detallada de la vacante;
- análisis de puesto de trabajo;
- requisitos del cargo;
- ajustes razonables identificados;
- antecedentes estandarizados de los candidatos.

La calidad de la información disponible constituye un elemento determinante para favorecer procesos de selección más pertinentes y eficientes.

Fortalecer las funcionalidades de seguimiento y trazabilidad

Las principales oportunidades de mejora identificadas durante el piloto estuvieron relacionadas con el seguimiento de los procesos.

En futuras implementaciones se recomienda incorporar funcionalidades que permitan:

- visualizar el estado de cada vacante y postulación;
- generar notificaciones automáticas para empresas e intermediarios;
- registrar entrevistas y avances del proceso;
- cerrar formalmente las vacantes;
- mantener un historial de las acciones desarrolladas por cada actor.

Estas funcionalidades contribuirían a fortalecer la coordinación entre las organizaciones y mejorar la experiencia de uso de la plataforma.

Incorporar indicadores para la gestión y evaluación

Una plataforma de intermediación puede transformarse también en una herramienta para la gestión y el monitoreo.

Por ello, se recomienda incorporar indicadores que permitan realizar seguimiento a variables como:

- número de vacantes publicadas;
- candidatos presentados;
- tiempos de respuesta;
- avance de los procesos;
- procesos finalizados;
- inclusiones laborales alcanzadas.

La disponibilidad de esta información facilitaría la toma de decisiones y la evaluación continua del funcionamiento de la plataforma.

Establecer protocolos de funcionamiento con compromisos y estándares de respuesta

La experiencia del piloto evidenció que, además del soporte tecnológico, el éxito de un proceso de intermediación laboral depende del compromiso y la coordinación entre los distintos actores involucrados. Si bien todas las organizaciones participantes

suscribieron un compromiso de participación antes del inicio del piloto, el desarrollo de la experiencia permitió identificar la conveniencia de fortalecer este instrumento incorporando acuerdos más específicos sobre los tiempos de respuesta, la retroalimentación entre empresas e intermediarios y el cierre formal de los procesos de selección.

Contar con protocolos de funcionamiento claramente definidos favorecería una mayor coordinación entre las organizaciones participantes, contribuiría a mejorar la experiencia de las personas candidatas y permitiría reducir tiempos de espera e incertidumbre durante las distintas etapas de la intermediación. Asimismo, facilitaría la trazabilidad de los procesos y reforzaría la corresponsabilidad de todos los actores involucrados.

Integrar herramientas para la realización de entrevistas dentro de la plataforma

Otro aspecto identificado por los participantes fue la conveniencia de ampliar las funcionalidades de la plataforma. En particular, se planteó la posibilidad de incorporar herramientas que permitan coordinar y realizar entrevistas directamente desde la plataforma, así como registrar reuniones, compartir retroalimentación y mantener un historial de las interacciones asociadas a cada proceso de intermediación.

La incorporación de este tipo de funcionalidades permitiría centralizar las distintas etapas del proceso en un único entorno de trabajo, disminuir la dependencia de herramientas externas, fortalecer la trazabilidad de las acciones realizadas y mejorar la experiencia de uso tanto para empresas como para organizaciones intermediarias.

Mantener el rol central de la intermediación laboral especializada

Finalmente, la experiencia del piloto mostró que la plataforma constituye un apoyo para la gestión de los procesos, pero no reemplaza el trabajo desarrollado por las organizaciones intermediarias.

La intermediación especializada continúa siendo un elemento esencial para favorecer procesos de inclusión laboral exitosos, especialmente cuando participan personas con discapacidad que pueden requerir apoyos específicos durante las distintas etapas del proceso.

En consecuencia, futuras implementaciones debieran considerar la plataforma como una herramienta complementaria al trabajo técnico desarrollado por las instituciones

intermediarias, fortaleciendo su capacidad de coordinación y gestión, sin sustituir el acompañamiento profesional que caracteriza estos procesos.

7. Anexos

- Compromisos de participación en el piloto.
- Manual de Usuario – Intermediarios.
- Manual de Usuario - Empleador.
- Encuesta de satisfacción
- Preguntas guías focus group

Compromiso de participación

Con Pacto Incluimos

El siguiente documento tiene como objetivo expresar el interés y compromiso de los distintos actores aliados del proyecto Pacto Inclusión, por participar en la línea de intermediación laboral llamada “Con Pacto Incluimos”, que corresponde a la ejecución de una plataforma de intermediación laboral para personas con discapacidad, donde participan las instituciones que capacitan y acompañan a estas personas, y también los empleadores que deseen incluir en su dotación a esta población.

Para tal actividad, se define una persona representante de cada organización que participe del proyecto, el que será encargado de: participar de una capacitación inicial sobre el uso de la plataforma, realizar enrolamiento de la persona en la misma a modo de iniciar procesos de inclusión y gestionar aquellos que ya estén activos, cumplir con las normas de participación y, finalmente, entregar retroalimentación de sus resultados a la persona encargada de la plataforma desde Pacto Inclusión.

La persona designada para esta labor será:

Nombre:

Cargo:

e-mail de contacto:

La organización, al designar a una persona, estará de acuerdo con las siguientes consideraciones:

1. La persona designada se compromete a participar activamente de todas las actividades detalladas en el programa del proyecto.
2. La persona seleccionada se compromete a aportar y retroalimentar al equipo, respecto a sus reflexiones y apreciaciones a lo largo del proceso.
3. La organización se compromete a resguardar la información generada a lo largo de todo el proyecto.

Para confirmar que ha leído y está de acuerdo con las condiciones anteriormente detalladas, se solicita completar este documento con la firma de la persona que autoriza la participación y de quién participa directamente en el proceso de intermediación laboral.





Representante institución

Gerenta Pacto Inclusión





PACTOINCLUSIÓN

Con Pacto Incluimos

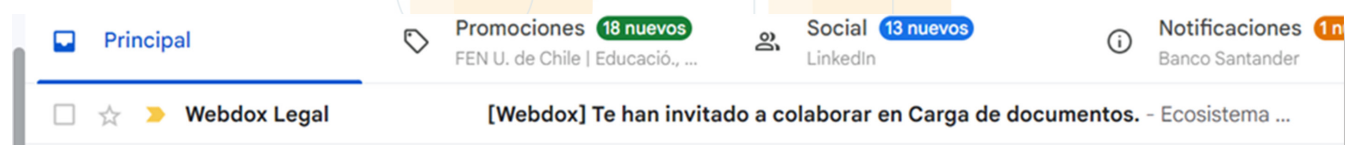
Manual de Usuario Intermediarios



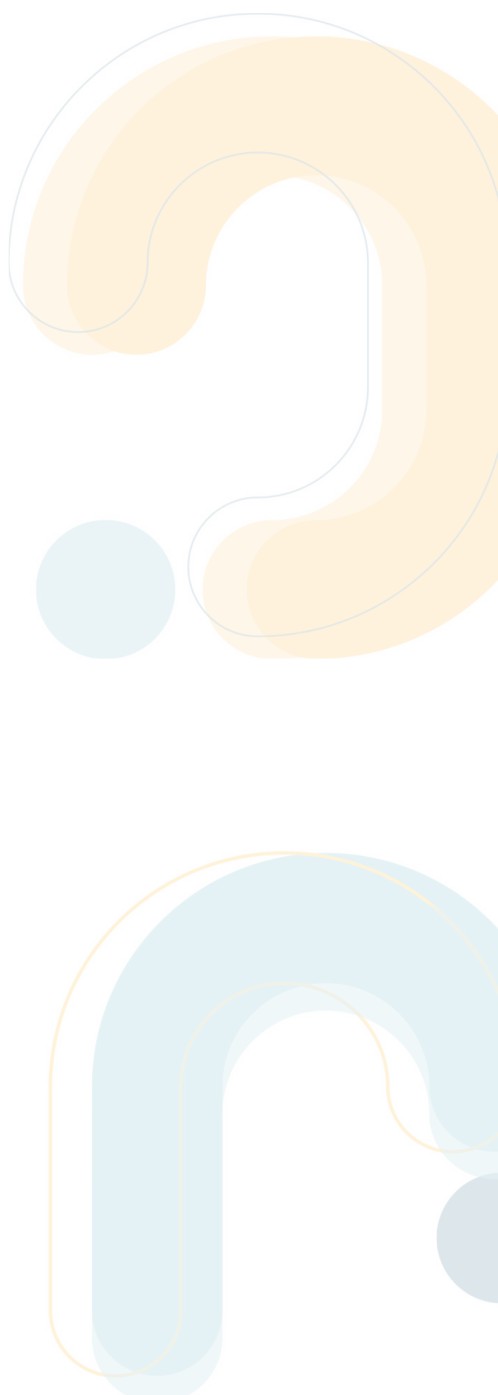
Manual de Usuario - Intermediarios

Cada vez que una empresa o sociedad abra una nueva oferta de trabajo para personas con discapacidad:

1. Recibirá un correo desde Webdox, indicando que lo han invitado a colaborar en una nueva oferta de trabajo.



2. Al abrir el correo, debe dirigirse al final de la página y pinchar en **“Iniciar la colaboración”**. En la sección **“Motivo”** del correo, podrá revisar las especificaciones de la nueva oferta laboral.



Portal de colaboración Ecosistema de contratos inteligentes

¡Hola Gerardo Bustos!

Con Pacto Incluimos te ha invitado a participar de una colaboración de carga de documentos en el Workflow **Analista Contable** - [Redacted]

RESPONSABLE
 Gerardo Bustos

#1 - ANTECEDENTES
Tipo de Antecedentes  Otro
Terceros  Grisell Alcaino

Motivo

/ Descripción de la solicitud: Analista contable / Nombre Empresa: Falabella / Rubro: Retail / Dirección del puesto de trabajo: Nueva Providencia 1234 / Comuna: Providencia / Región: Región Metropolitana / Nombre puesto de trabajo: Analista Contable / Funciones principales del cargo: Contabilidad / Requisitos del puesto excluyentes: Otros Requisitos / Renta Bruta: 123456 / Requerimientos de educación: Técnico / ¿Se encuentra bajo la ley de inclusión? No / Modalidad de trabajo: Presencial / Hora de trabajo a la semana: 40 / Tipo de Contrato: Indefinido / Otros: Otros Requisitos

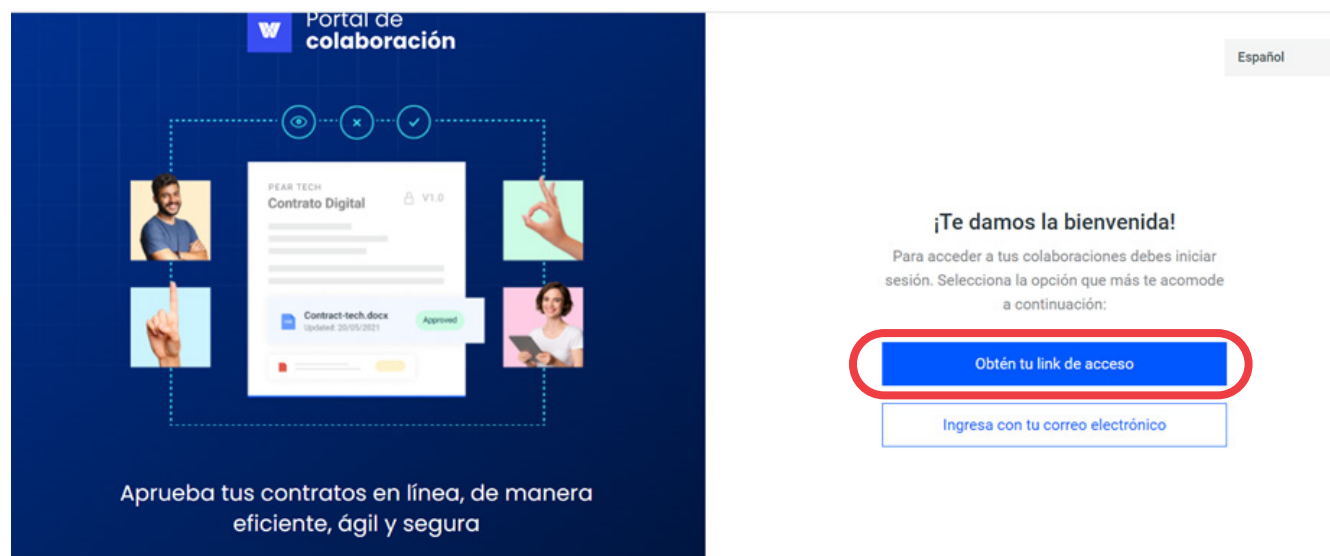
Si aún no tienes cuenta, haz clic en [iniciar la colaboración](#) y sigue el flujo de registro para comenzar la colaboración.

WebboxCLM y el proceso de colaboración.

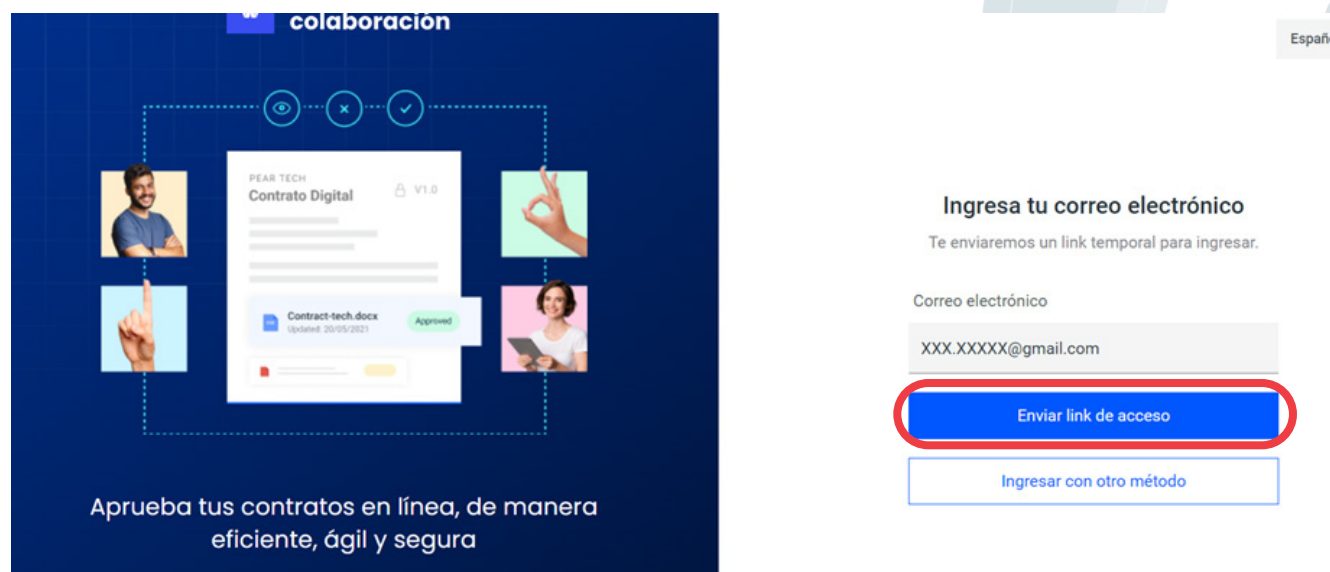
Si quieres entender más sobre este proceso y en qué consiste Webbox CLM, visita el [siguiente link](#).

 [Iniciar la colaboración](#)

3. Se desplegará la siguiente página web, donde deberá seleccionar el campo **“Obtén tu link de acceso”**.

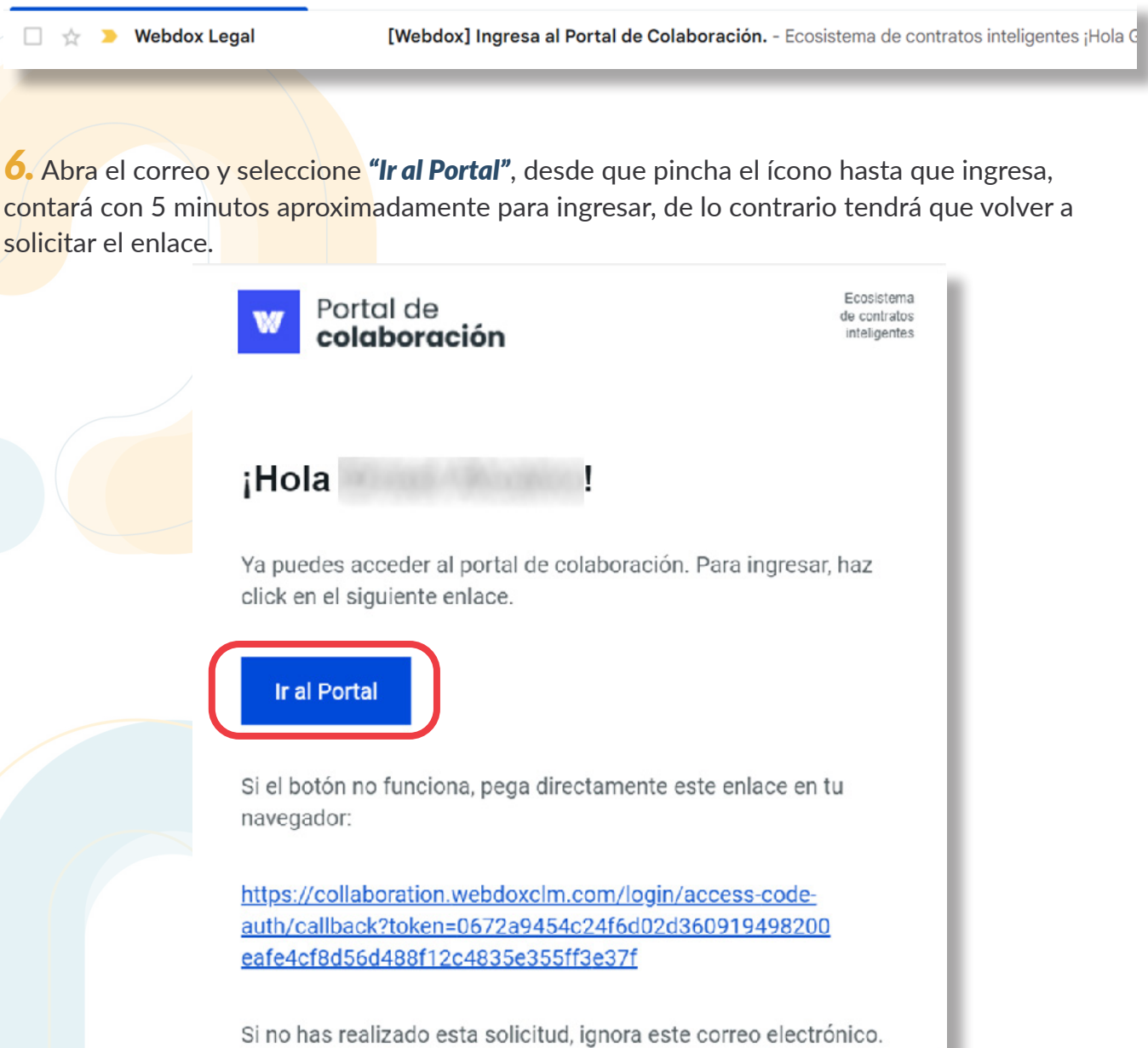


4. Donde deberá ingresar su correo electrónico en el campo que lo requiere y luego pinche en **“Enviar link de acceso”**, acción que generará un nuevo correo electrónico.



5. Diríjase nuevamente a su bandeja de entrada de su correo electrónico, donde recibirá un nuevo e-mail llamado **“Ingresa al Portal de Colaboración”**. En caso de no visualizarlo, revise su bandeja de Spam.

6. Abra el correo y seleccione **“Ir al Portal”**, desde que pincha el ícono hasta que ingresa, contará con 5 minutos aproximadamente para ingresar, de lo contrario tendrá que volver a solicitar el enlace.



□ ☆ Webdix Legal [Webdix] Ingresa al Portal de Colaboración. - Ecosistema de contratos inteligentes ¡Hola G...

Portal de colaboración Ecosistema de contratos inteligentes

¡Hola [redacted]!

Ya puedes acceder al portal de colaboración. Para ingresar, haz click en el siguiente enlace.

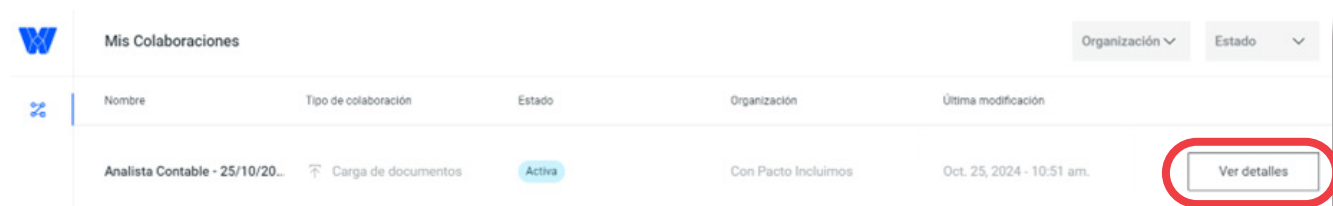
Ir al Portal

Si el botón no funciona, pega directamente este enlace en tu navegador:

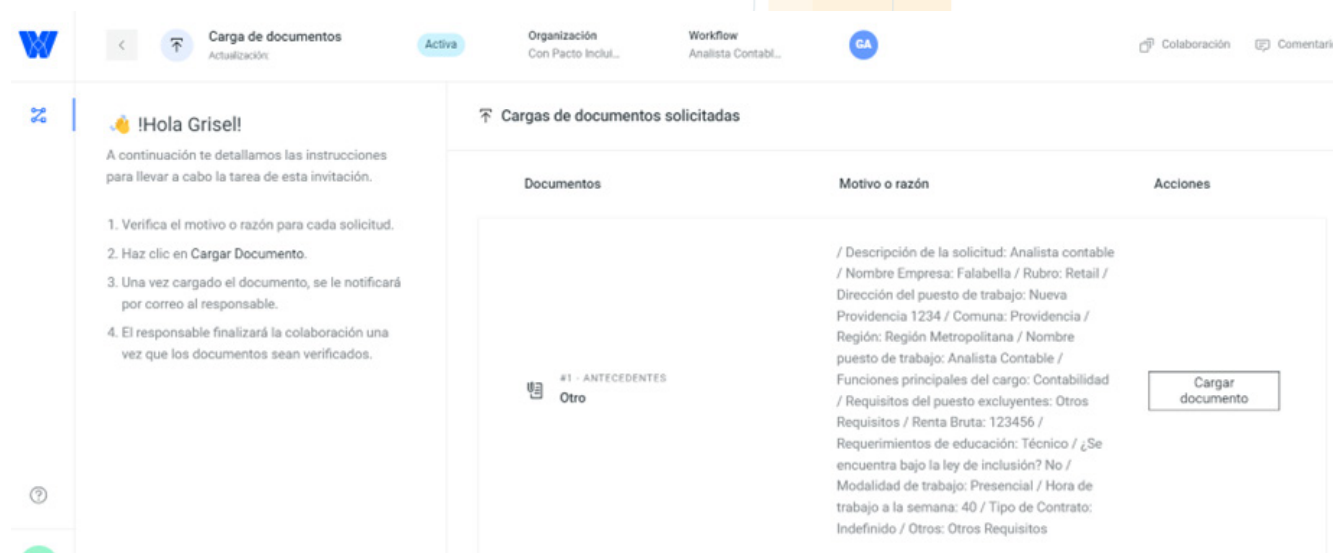
<https://collaboration.webdixclm.com/login/access-code-auth/callback?token=0672a9454c24f6d02d360919498200eafe4cf8d56d488f12c4835e355ff3e37f>

Si no has realizado esta solicitud, ignora este correo electrónico.

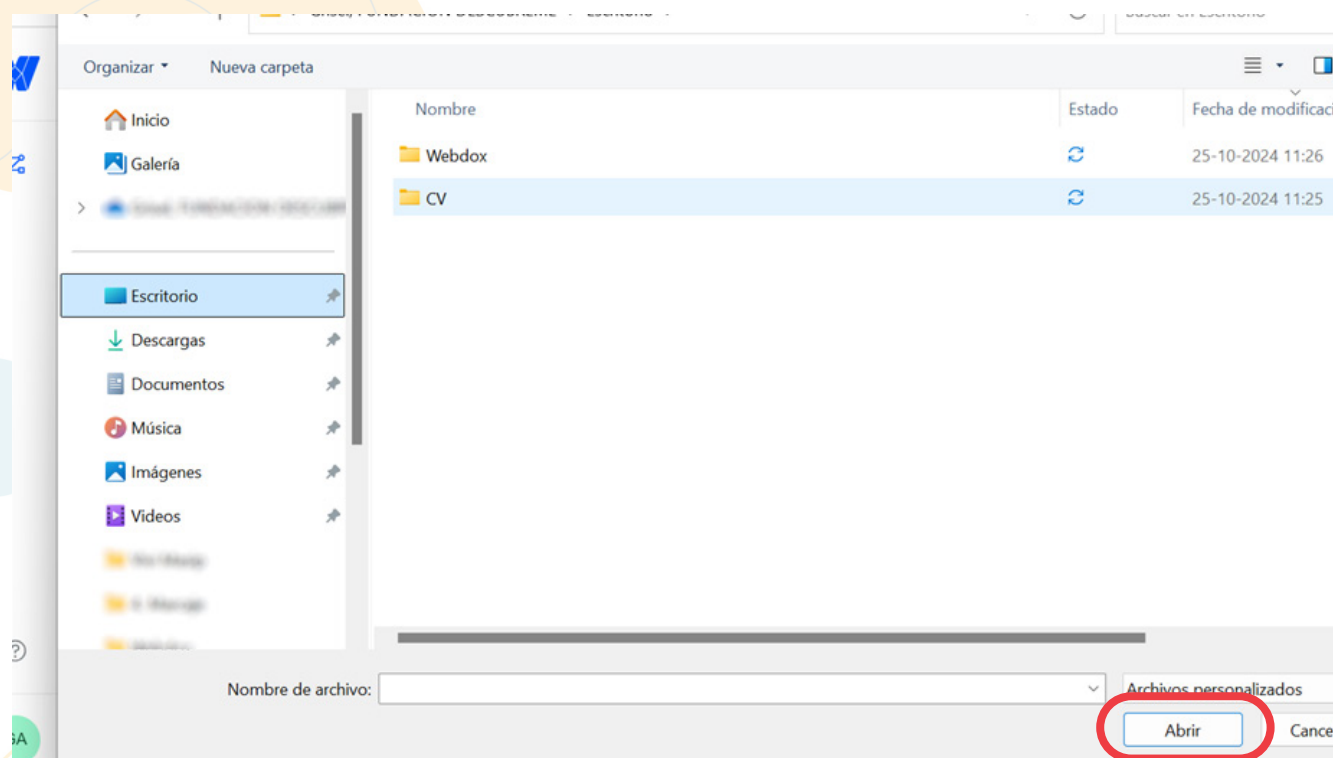
7. El sistema lo dirigirá al siguiente portal de Webdox, donde deberá seleccionar el campo **“Ver detalles”**.



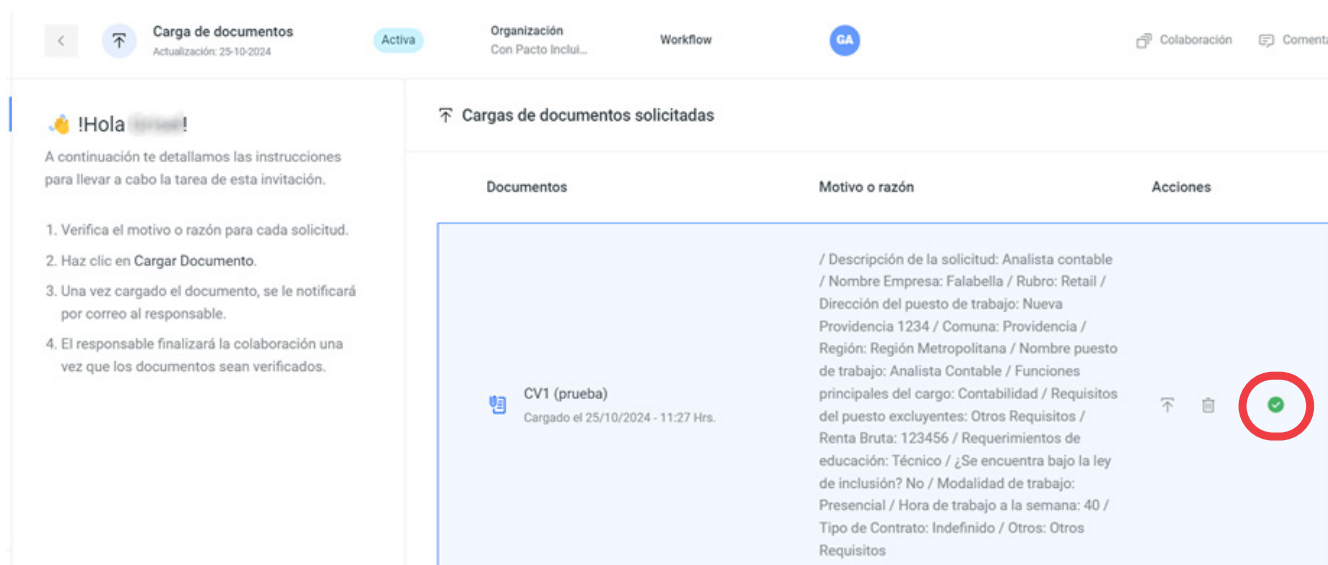
8. Una vez realizado el punto anterior, se desplegará la siguiente ventana, donde podrá revisar el detalle de los requerimientos de la nueva oferta laboral.



9. Para subir el currículum que desea que participe en la nueva oferta laboral, deberá acompañarlo con una Carta de presentación del respectivo postulante, dejando un solo archivo que contenga ambos documentos, es decir la Carta de presentación y el CV unidos, en caso de que no cuente con un formato para la carta, revise el propuesto en el Anexo. Una vez unidos los archivos, seleccione **“Cargar documento”**, campo que puede observar en el punto anterior, lo que abrirá la ventana de su PC para que pueda realizar la búsqueda del documento que desea guardar. Luego, seleccione **“Abrir”**.



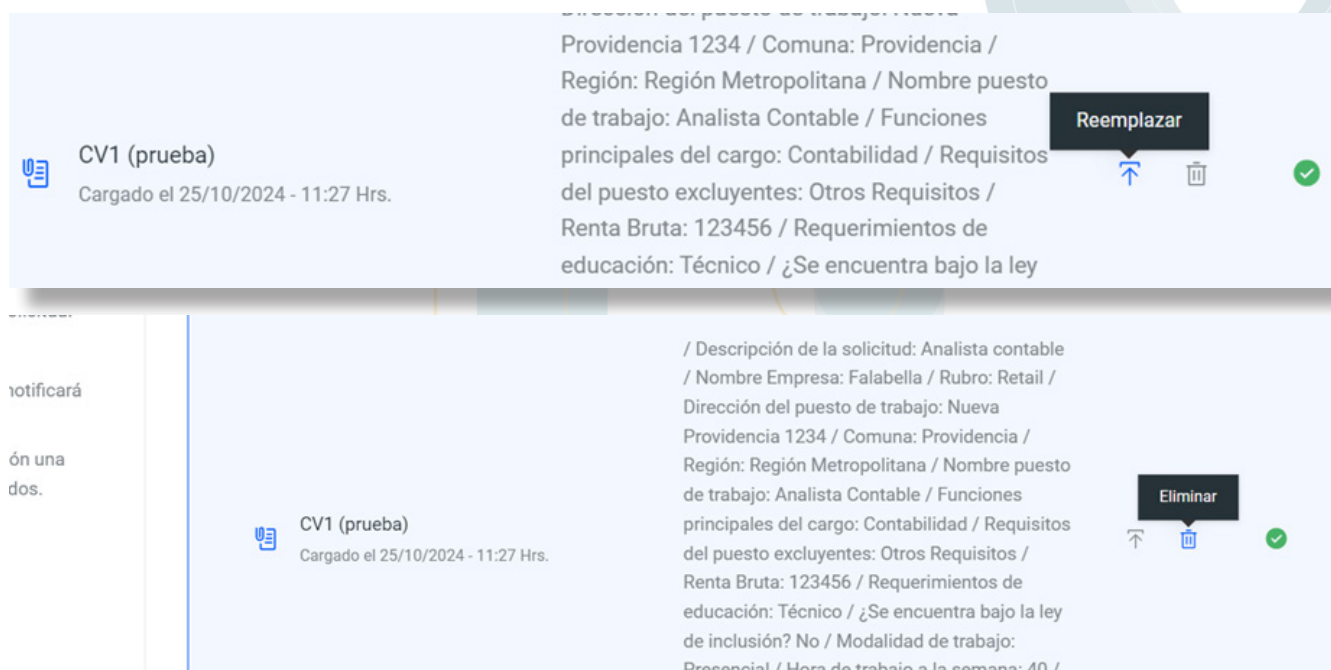
10. Una vez realizado el punto anterior, se generará un ícono de color verde con un ticket, en señal de que el proceso de carga de CV al sistema Webdox ha sido realizado exitosamente.



The screenshot shows the 'Carga de documentos' (Document Upload) interface. On the left, there's a sidebar with a greeting and instructions. The main area is titled 'Cargas de documentos solicitadas' (Requested document uploads) and contains a table with columns: 'Documentos', 'Motivo o razón' (Reason or motive), and 'Acciones' (Actions).

Documentos	Motivo o razón	Acciones
 CV1 (prueba) Cargado el 25/10/2024 - 11:27 Hrs.	/ Descripción de la solicitud: Analista contable / Nombre Empresa: Falabella / Rubro: Retail / Dirección del puesto de trabajo: Nueva Providencia 1234 / Comuna: Providencia / Región: Región Metropolitana / Nombre puesto de trabajo: Analista Contable / Funciones principales del cargo: Contabilidad / Requisitos del puesto excluyentes: Otros Requisitos / Renta Bruta: 123456 / Requerimientos de educación: Técnico / ¿Se encuentra bajo la ley de inclusión? No / Modalidad de trabajo: Presencial / Hora de trabajo a la semana: 40 / Tipo de Contrato: Indefinido / Otros: Otros Requisitos	  

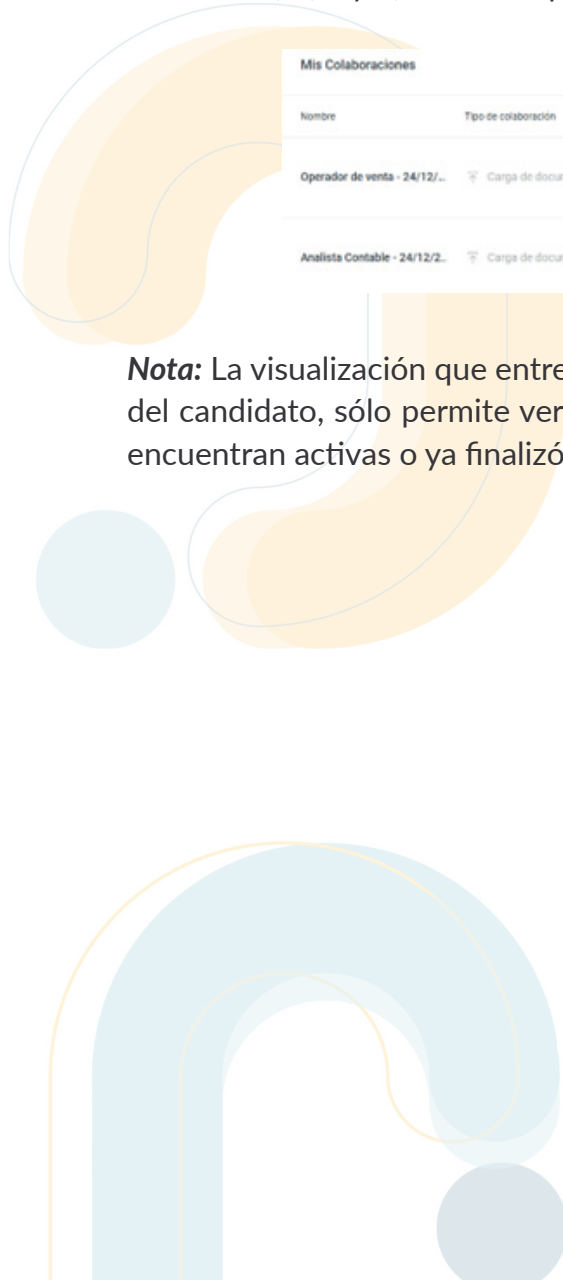
11. En caso de requerir reemplazar o eliminar el currículum cargado en el sistema, deberá pinchar el ícono según corresponda, "Reemplazar" o "Eliminar" y repetir lo señalado en el paso 9.



This section shows two overlapping screenshots of the 'Carga de documentos' interface, focusing on the 'Acciones' column of the table. The top screenshot shows the 'Reemplazar' (Replace) button, and the bottom screenshot shows the 'Eliminar' (Delete) button.

Documentos	Motivo o razón	Acciones
 CV1 (prueba) Cargado el 25/10/2024 - 11:27 Hrs.	/ Descripción de la solicitud: Analista contable / Nombre Empresa: Falabella / Rubro: Retail / Dirección del puesto de trabajo: Nueva Providencia 1234 / Comuna: Providencia / Región: Región Metropolitana / Nombre puesto de trabajo: Analista Contable / Funciones principales del cargo: Contabilidad / Requisitos del puesto excluyentes: Otros Requisitos / Renta Bruta: 123456 / Requerimientos de educación: Técnico / ¿Se encuentra bajo la ley de inclusión? No / Modalidad de trabajo: Presencial / Hora de trabajo a la semana: 40 / Tipo de Contrato: Indefinido / Otros: Otros Requisitos	  

12. En caso de requerir visualizar en que procesos está participando o que ha participado y que aún se encuentran activos, pero que su colaboración haya finalizado, diríjase a su bandeja de entrada y busque cualquiera de los correos que haya recibido de la plataforma Webdox y presione **“Ir al Portal”** o **“Iniciar la colaboración”**, y posterior a ello deberá seguir los pasos señalados en los números 3, 4, 5 y 6, acciones que le permitirá visualizar los procesos.



Mis Colaboraciones					Organización ▼	Estado ▼
Nombre	Tipo de colaboración	Estado	Organización	Última modificación		
Operador de venta - 24/12/...	Carga de documentos	Activa	Con Pacto Incluimos	Dic. 24, 2024 - 11:08 am.		Ver detalles
Analista Contable - 24/12/2...	Carga de documentos	Finalizada	Con Pacto Incluimos	Dic. 24, 2024 - 10:19 am.		Ver detalles

Nota: La visualización que entrega la plataforma, no muestra el estado del proceso de búsqueda del candidato, sólo permite ver las colaboraciones que le han invitado a participar y si estas se encuentran activas o ya finalizó su participación.



Anexo

Carta de presentación

[Nombre intermediario] cuenta con un candidato que cumple con las competencias asociadas al Análisis de Puesto de Trabajo de la oferta publicada en la plataforma de Pacto Inclusión.

A continuación, se detallan las competencias relevantes y atinentes al cargo del postulante:

Antecedentes	
Nombre o identificación:	
Estudios o profesión:	
Estudios de especialización:	
Credencial de discapacidad o pensión de invalidez:	
Detalle de competencias	
Empleabilidad:	En esta sección, se incluye información sobre datos de empleabilidad como los hábitos laborales básicos a evaluarse en programas de formación y/o intermediación (asistencia, puntualidad, presentación personal, medio de expresión) como también el potencial de trabajo del postulante (uso atinente de herramientas, orden y permanencia en el puesto de trabajo, seguimiento de instrucciones, proactividad).
Relaciones interpersonales:	Se describe la capacidad de la persona para establecer, mantener y finalizar relaciones interpersonales dentro del puesto de trabajo (motivación, disposición, iniciativa, flexibilidad, respeto, mantención de límites).
Funcionales:	Habla del desempeño funcional de la persona dentro del puesto de trabajo y en su entorno (capacidad de aprendizaje, nivel productivo en calidad y cantidad (si fuera atinente) resolución de problema, identificación de errores, autonomía e independencia en la ejecución).
Uso de TIC's:	Según el puesto de trabajo y las competencias requeridas para este, se define el nivel y manejo de distintas herramientas tecnológicas de la información y comunicación que le permitan desempeñar las tareas de la oferta (herramientas Office, plataformas de videollamadas, correo, SAP, etc).
Competencias específicas APT:	Si se identifica alguna competencia clave dentro del análisis de puesto de trabajo que no es definida anteriormente, se puede incluir en esta sección (por ejemplo: requiere realización de multitareas en bípedo por largos períodos de tiempo).
Competencias adicionales:	Se pueden destacar competencias relevantes del postulante que no hayan sido mencionadas con anterioridad.



Antecedes laborales previos			
Puesto de trabajo	Empresa	Funciones	Duración en el cargo
Analista de inclusión – Pacto Inclusión		• Confección de capacitaciones para personas con discapacidad.	1 año
		• Sistematización de datos de empresas socias.	
		• Recepción de material administrativo para su manejo acorde al proyecto.	

Análisis de Ajustes Razonables	
Reclutamiento y selección:	Evidenciar detalladamente cuáles serían los ajustes razonables que requiere el postulante para participar del proceso de reclutamiento y selección en igualdad de oportunidades.
Puesto de trabajo:	Premisa, según la información levantada en evaluación funcional y análisis de puesto de trabajo, de los ajustes razonables que podría requerir el postulante.

Detalles adicionales a la presentación
En esta sección, es relevante destacar detalles como la disponibilidad (inmediata o a largo plazo), horarios disponibles para trabajar (lunes a viernes, fines de semana, am o pm), tipo de jornada a la que postula (full o part time) y si hay algún otro punto importante como las comunas de preferencia (en caso de, por ejemplo, estar solicitando un puesto a una tienda de retail con sedes).



PACTOINCLUSIÓN
Con Pacto Incluimos

Manual del Empleador



Contenido

I. Enrolamiento	3
II. Creación de una Solicitud de Oferta Laboral en el Sistema	8
A. Creación de Oferta Laboral	8
B. Selección o Rechazo de Postulante	13
III. Visualización de procesos de reclutamientos	21

I. Enrolamiento

1. Todo Empleador que desee participar en la plataforma Webdox / Con Pacto Incluimos con sus ofertas laborales inclusivas deberán enrolarse, proceso que se realiza una única vez. Para ello, deberán enviar un e-mail al correo contacto@pactoinclusion.cl, señalando que desea registrarse en el sistema, indicando:

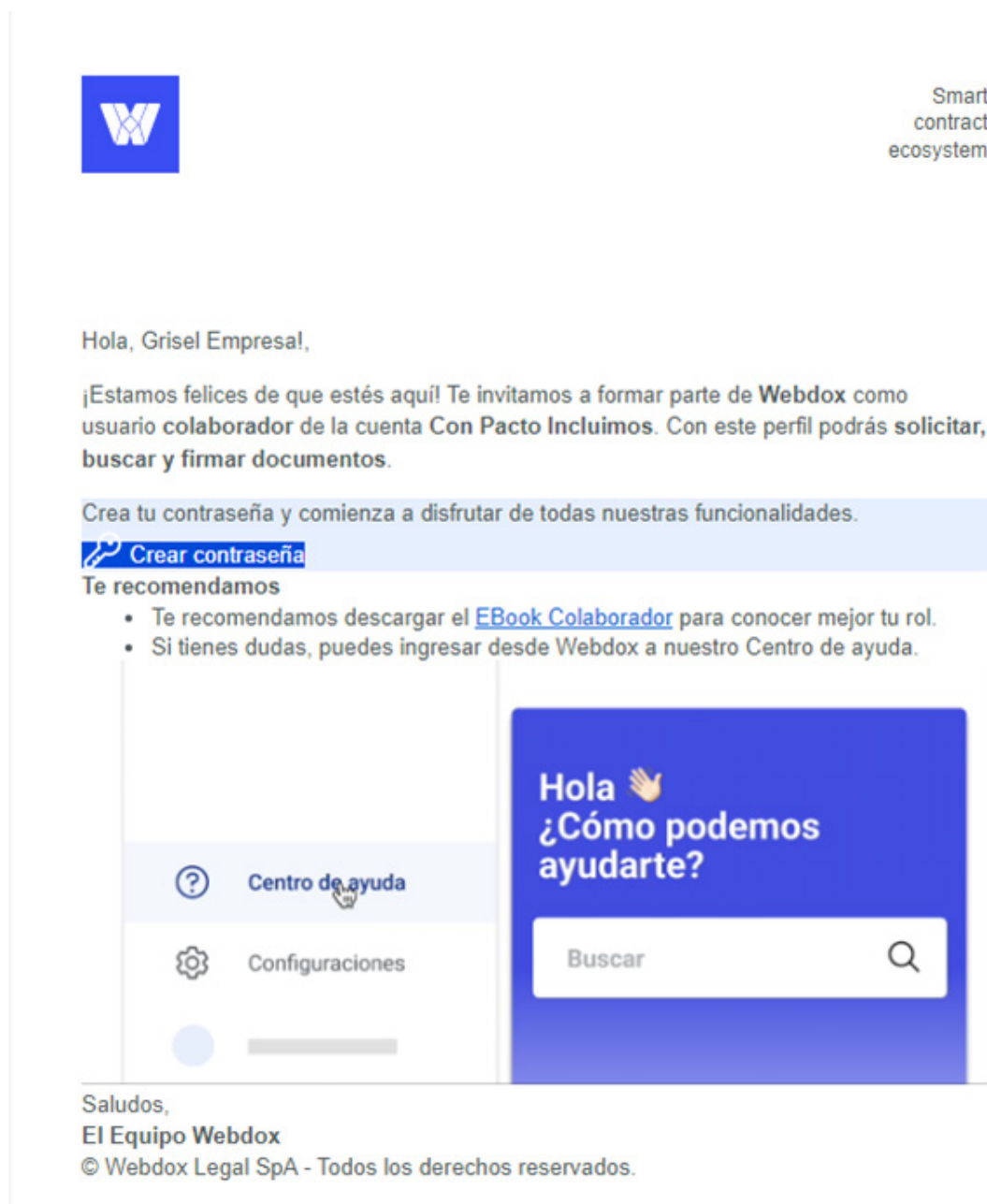
- Razón social del empleador.
- Nombre y apellido de la persona de contacto
- Correo electrónico de la persona de contacto
- Número de teléfono

2. Una vez enviado el e-mail, le llegará en 2 días hábiles un correo electrónico desde Webdox para enrolarse. En caso de no recibirlo, revise su bandeja de No deseados.

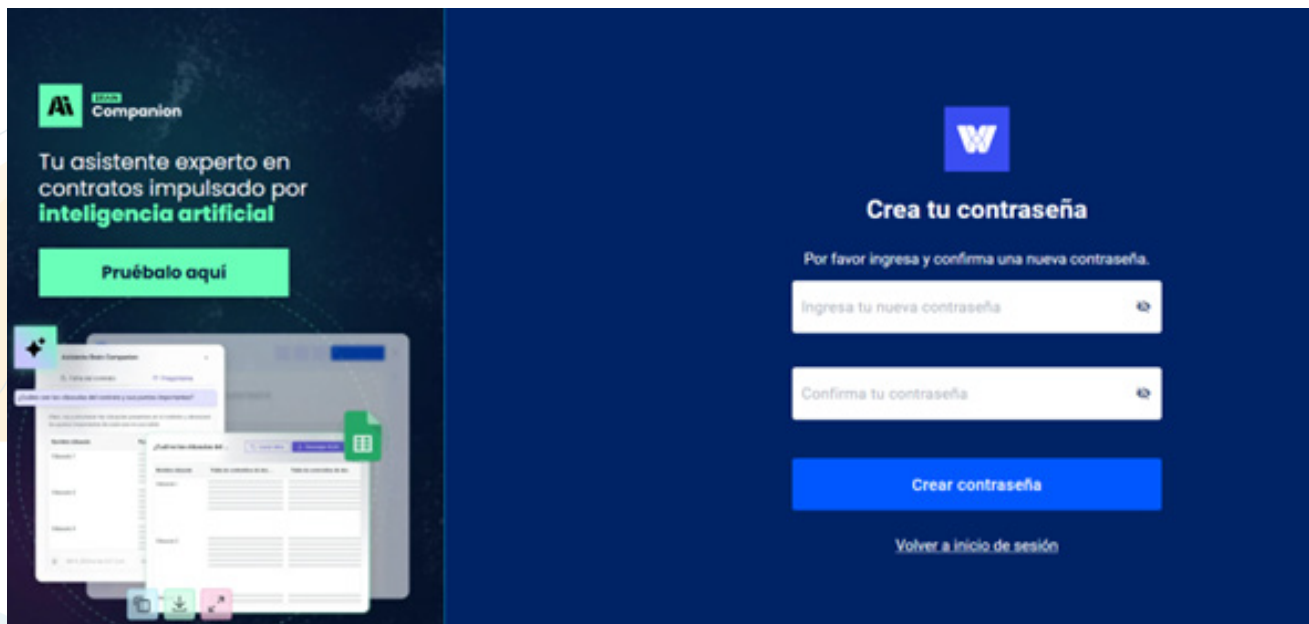


Webdox Legal [Webdox] ¡Tu cuenta Webdox está lista! Comienza optimizando tu trabaj...

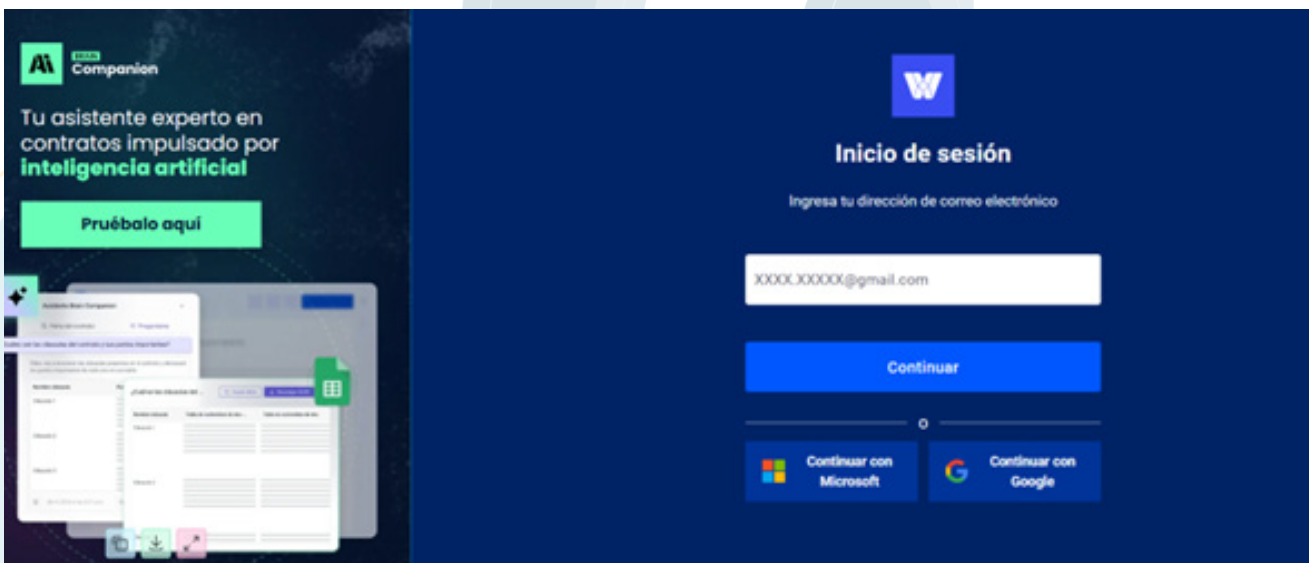
3. Abra el correo y pinche **“Crear contraseña”**.



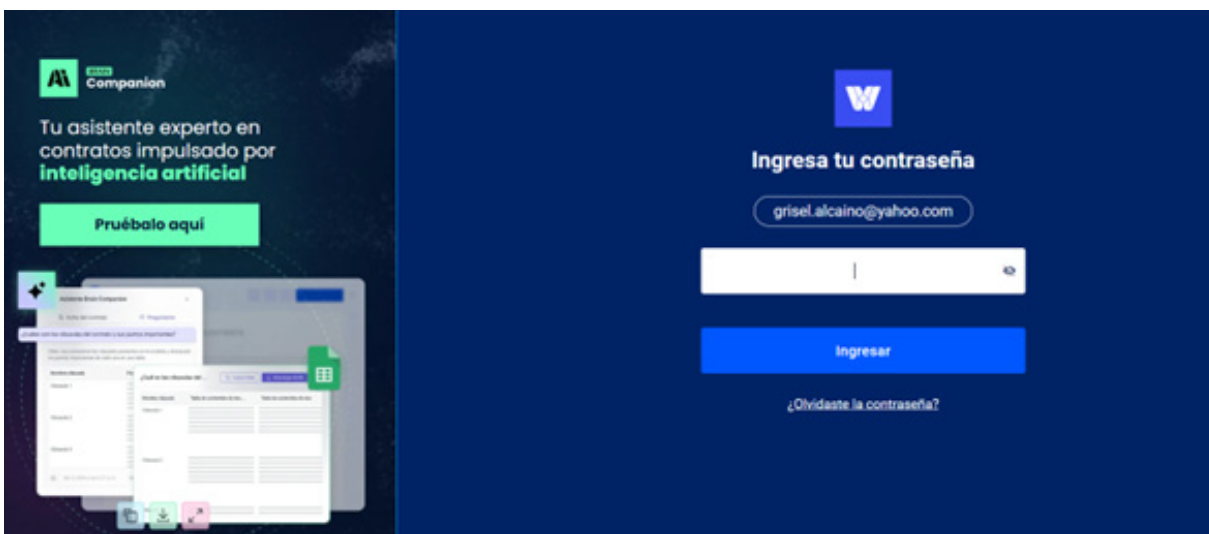
4. Se abrirá la página de Webdix, donde deberá crear su contraseña. Una vez efectuado, seleccione **“Crear contraseña”**.



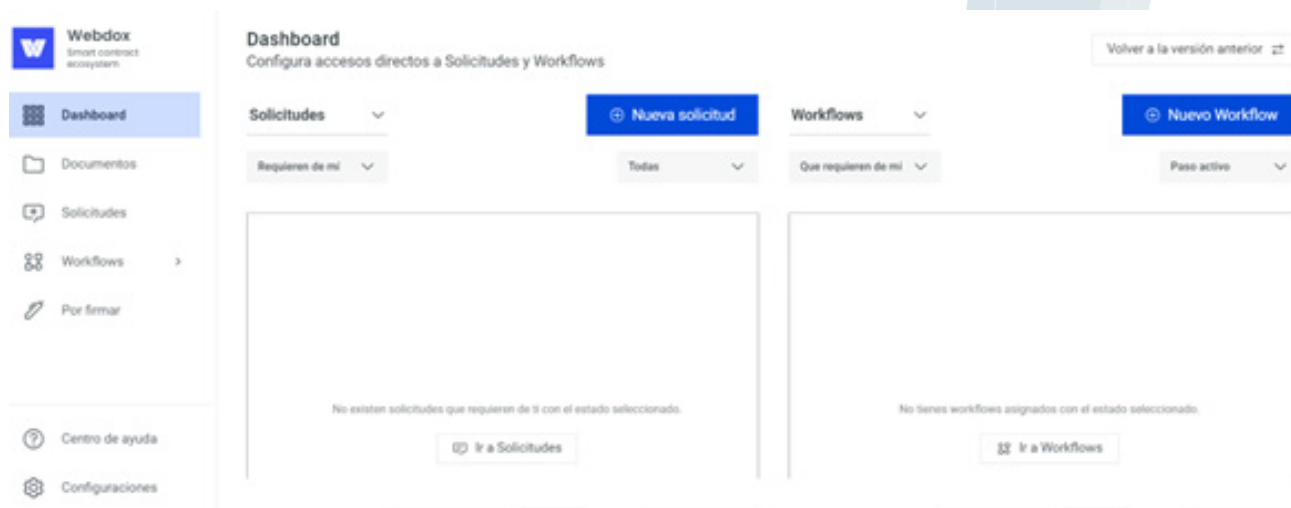
5. Luego se desplegará la siguiente ventana, donde deberá ingresar su correo electrónico que informó a Pacto Inclusión en el paso 1 del manual. Posteriormente presione **“Continuar”**.



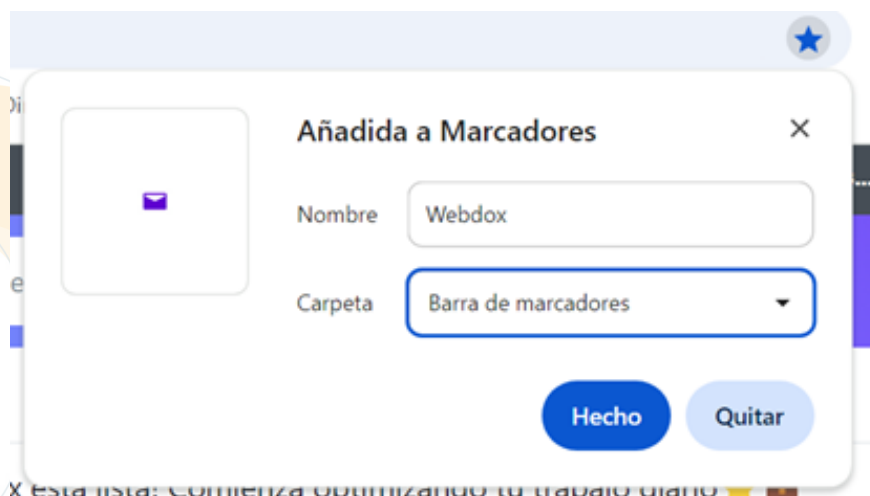
6. Luego, le pedirá que ingrese la contraseña que creo en el paso 4.



7. Listo, ya se encuentra enrolado en el sistema para poder crear solicitudes de ofertas laborales inclusivas.



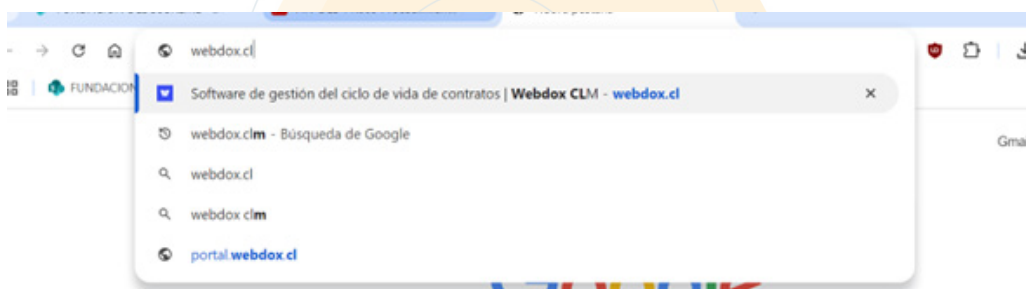
8. Paso Opcional: Para dejar acceso directo a Webdix / Con Pacto Incluimos en Google Crome, deberá pinchar la estrella que se encuentra en la parte superior de su pantalla.



II. Creación de una Solicitud de Oferta Laboral en el Sistema

A. Creación de Oferta Laboral

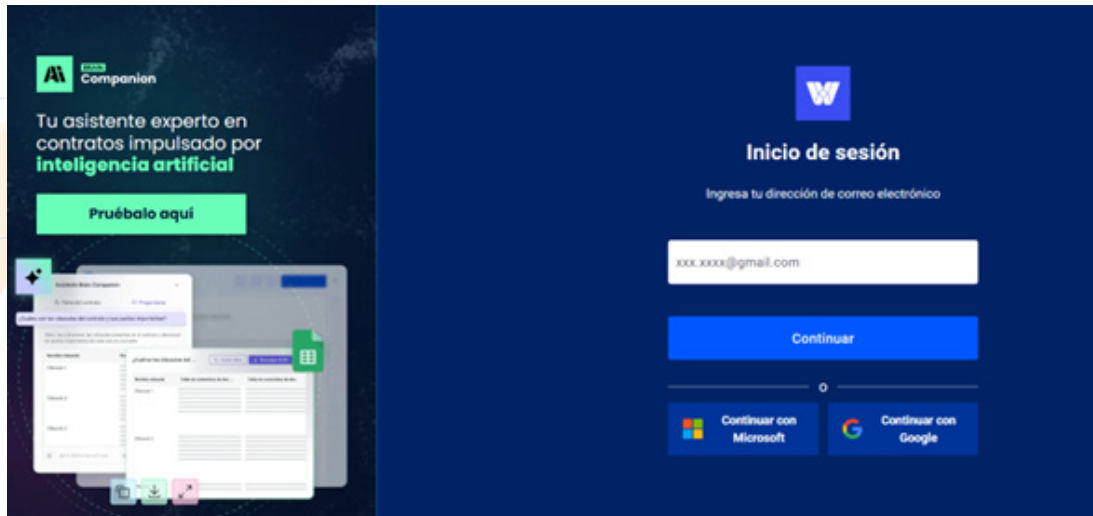
1. Ingrese en su navegador de internet la dirección **www.webdox.cl**.



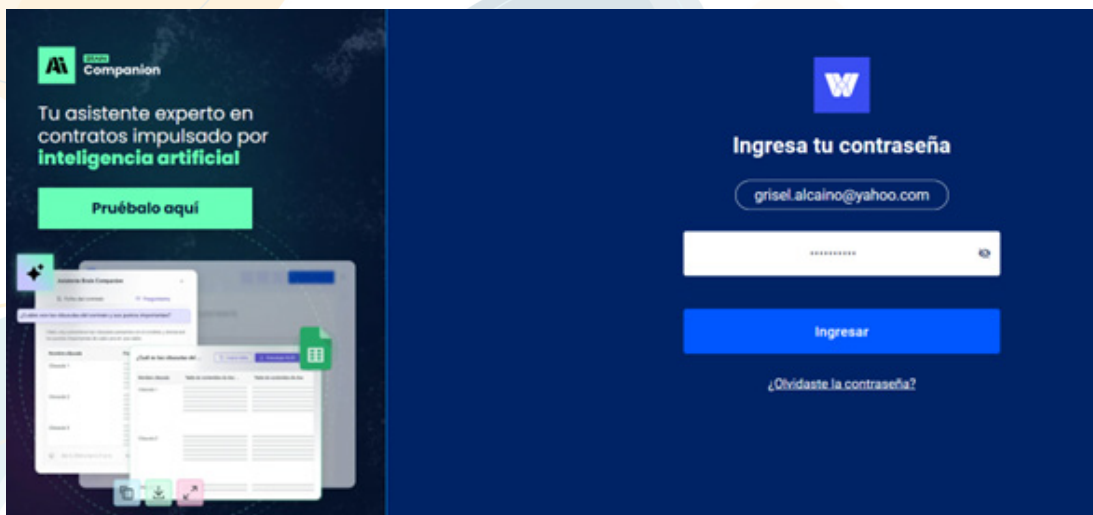
2. Seleccione el campo ***“Ingresar”***.



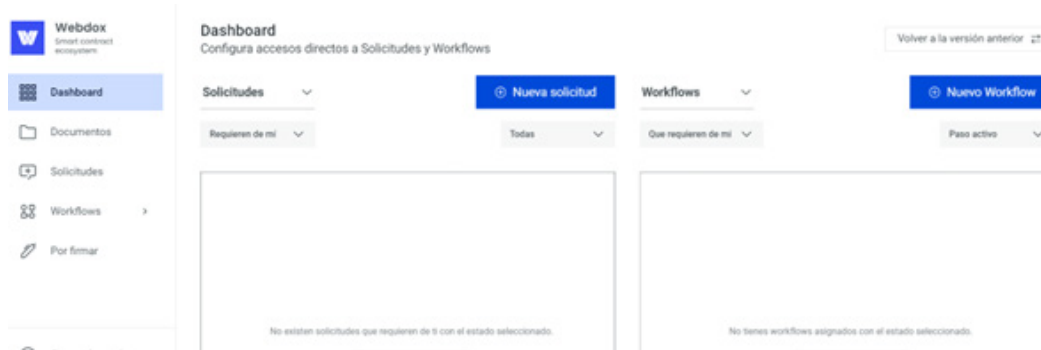
- 3.** Registre su e-mail que informó al momento de enrolarse en el sistema, luego presione **“Continuar”**.



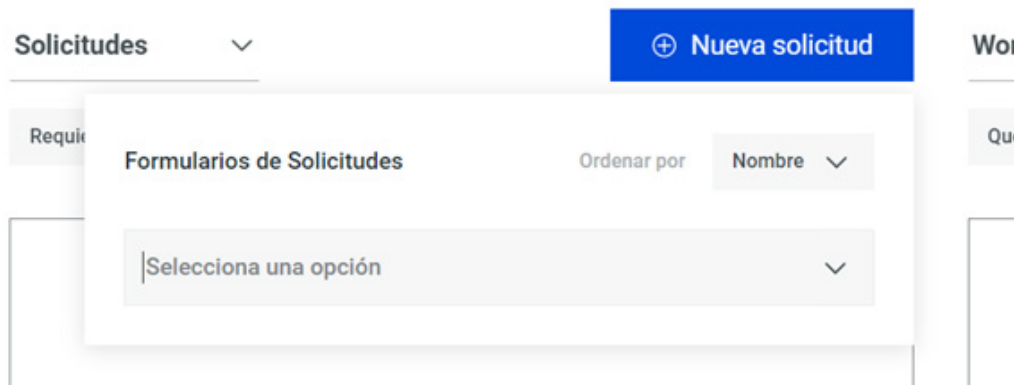
- 4.** Ingrese su clave, luego presione **“Ingresar”**.



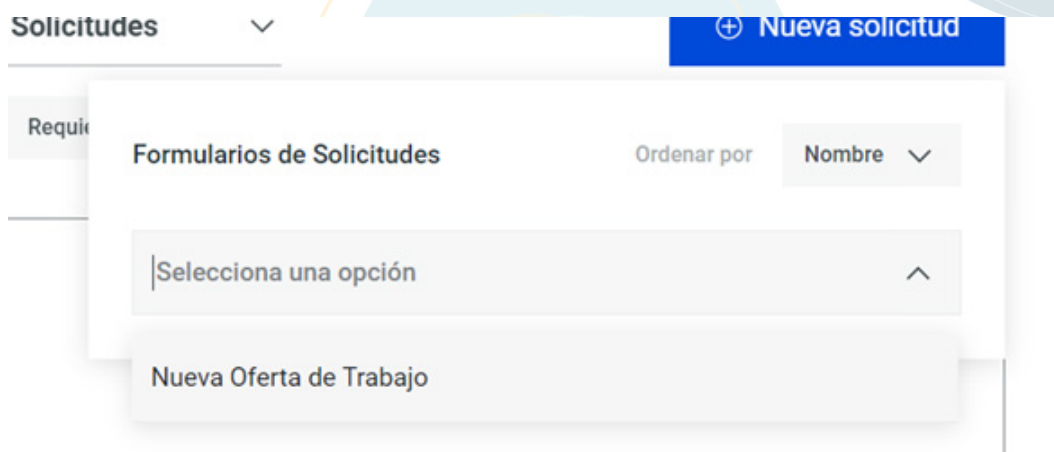
5. Seleccione el campo **“Nueva solicitud”**.



6. Luego, presione la segunda flecha que se visualiza en la imagen.



7. Se desplegará la opción “Nueva oferta de trabajo”, la que deberá seleccionar.



8. Posteriormente, se cargará la siguiente pantalla, donde deberá completar cada campo requerido, desde el 3er registro llamado **“Descripción de la solicitud”**.



Nueva Solicitud

Formulario de solicitud *

Nueva Oferta de Trabajo

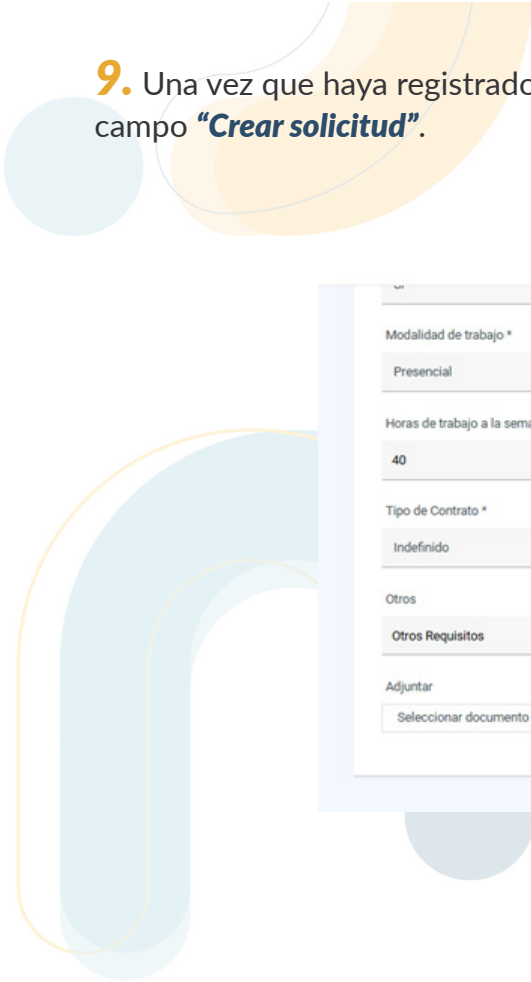
Nombre de la solicitud *

El nombre de la solicitud se generará de manera automática

Descripción de la solicitud

Descripción de la solicitud

9. Una vez que haya registrado toda la información solicitada por el sistema, presione el campo **“Crear solicitud”**.



Guardar borrador Crear solicitud

Modalidad de trabajo *

Presencial

Horas de trabajo a la semana *

40

Tipo de Contrato *

Indefinido

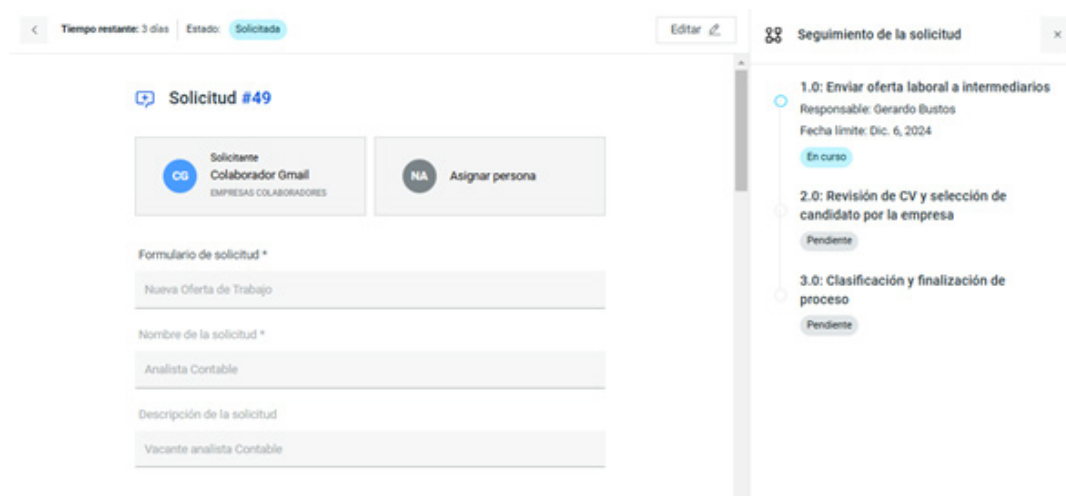
Otros

Otros Requisitos

Adjuntar

Seleccionar documento

10. Posteriormente, se desplegará la siguiente imagen donde se le entregará el número de solicitud en señal de creación exitosa del proceso. En caso de alguna duda, envíe un correo electrónico a contacto@pactoinclusion.cl.



Solicitud #49

Solicitante: Colaborador Gmail
EMPRESAS COLABORADORES

Asignar persona

Formulario de solicitud *

Nueva Oferta de Trabajo

Nombre de la solicitud *
Analista Contable

Descripción de la solicitud
Vacante analista Contable

Seguimiento de la solicitud

- 1.0: Enviar oferta laboral a intermediarios
Responsable: Gerardo Bustos
Fecha límite: Dic. 6, 2024
En curso
- 2.0: Revisión de CV y selección de candidato por la empresa
Pendiente
- 3.0: Clasificación y finalización de proceso
Pendiente

B. Selección o Rechazo de Postulante

1. Cuando el proceso de reclutamiento de personas para el cargo haya finalizado, recibirá un e-mail en su bandeja de entrada que deberá abrir y seleccionar “Iniciar la negociación”.



Ecosistema
de contratos
inteligentes

¡Hola Empresa Gerardo Test!

Con Pacto Incluimos te ha invitado a participar de la negociación de contratos **Proceso de contratacion analista contable**

DOCUMENTOS NEGOCIABLES

 Formulario de selección de candidato - V3.docx

ANTECEDENTES

 CV1 - Fundacion XX

COMENTARIO

Gerardo Bustos - Responsable

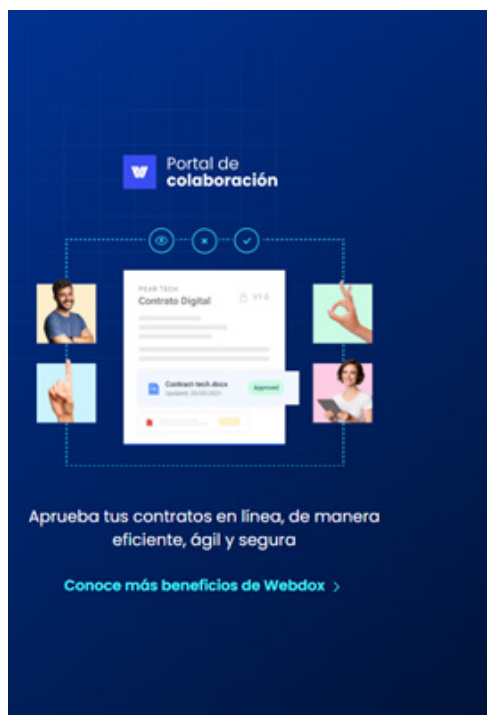
Selecciona al candidato y completa el Formulario de selección de candidato

Dic. 04, 2024 - 10:37 AM

Puedes ingresar a la negociación sin necesidad de registro haciendo clic en **Iniciar negociación**.

 Iniciar la negociación

2. Se abrirá la siguiente página, donde deberá ingresar su correo electrónico y luego pinchar **“Enviar link de acceso”**.



Español ▾

Ingresa tu correo electrónico
Te enviaremos un link temporal para ingresar.

Correo electrónico

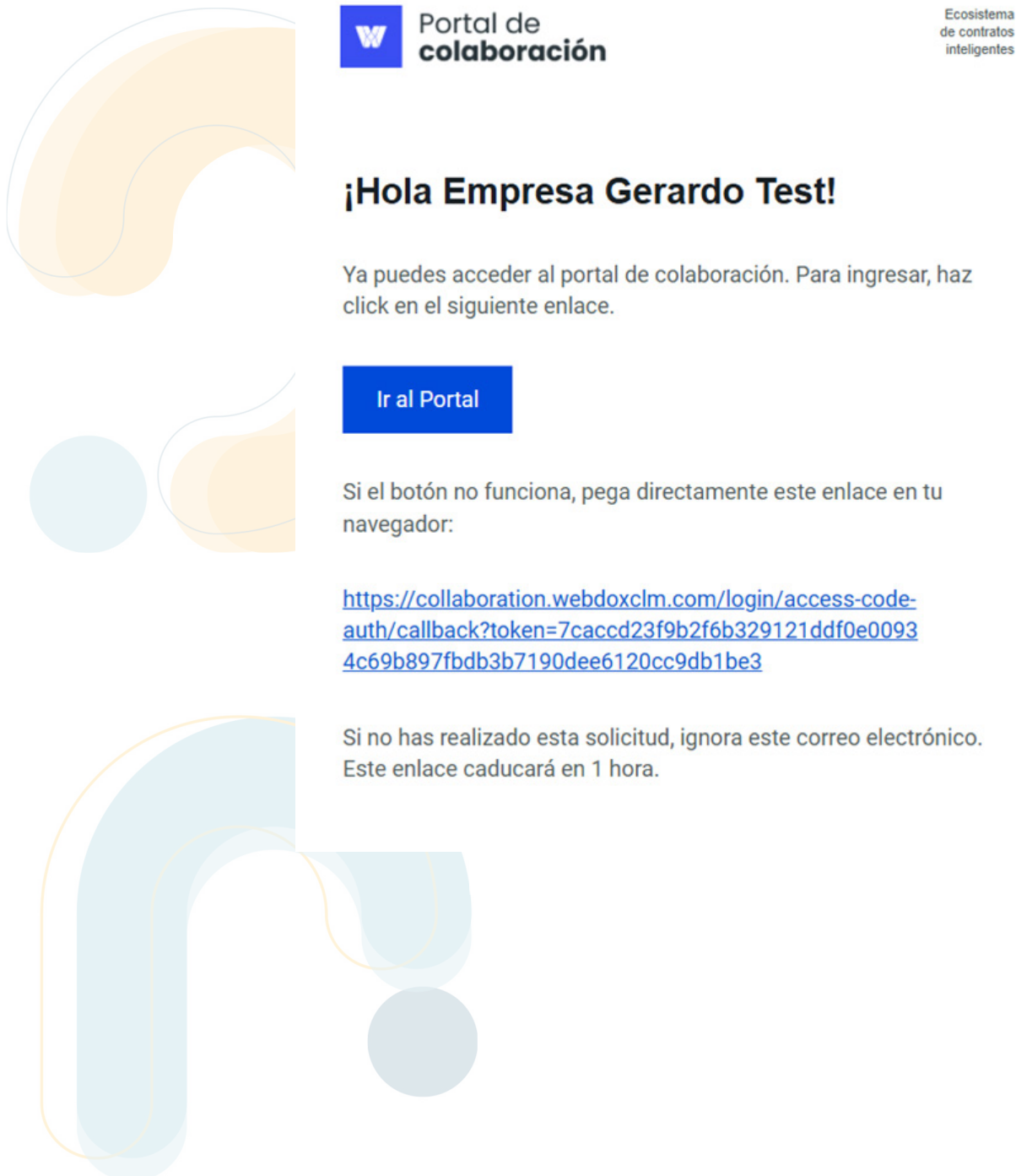
xx@empresa.cl

Enviar link de acceso

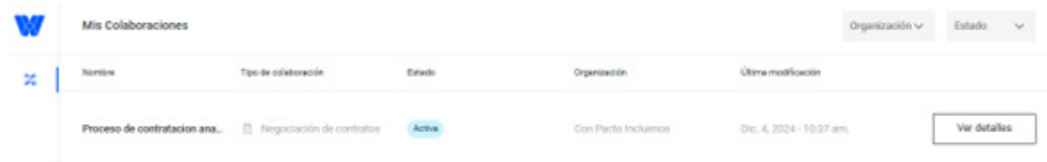
[Ingresar con otro método](#)



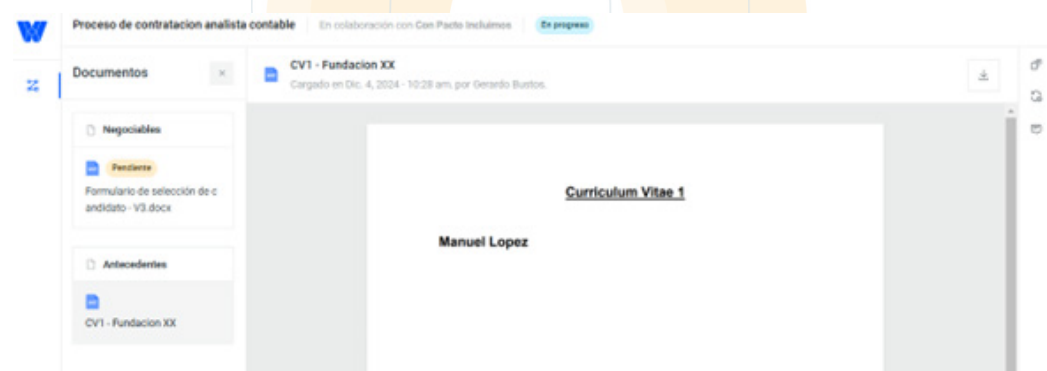
- 3.** Diríjase a su bandeja de entrada y abra el nuevo correo recibido llamado “[Webdox] Ingresa al Portal de Colaboración” y seleccione “Ir al portal”.



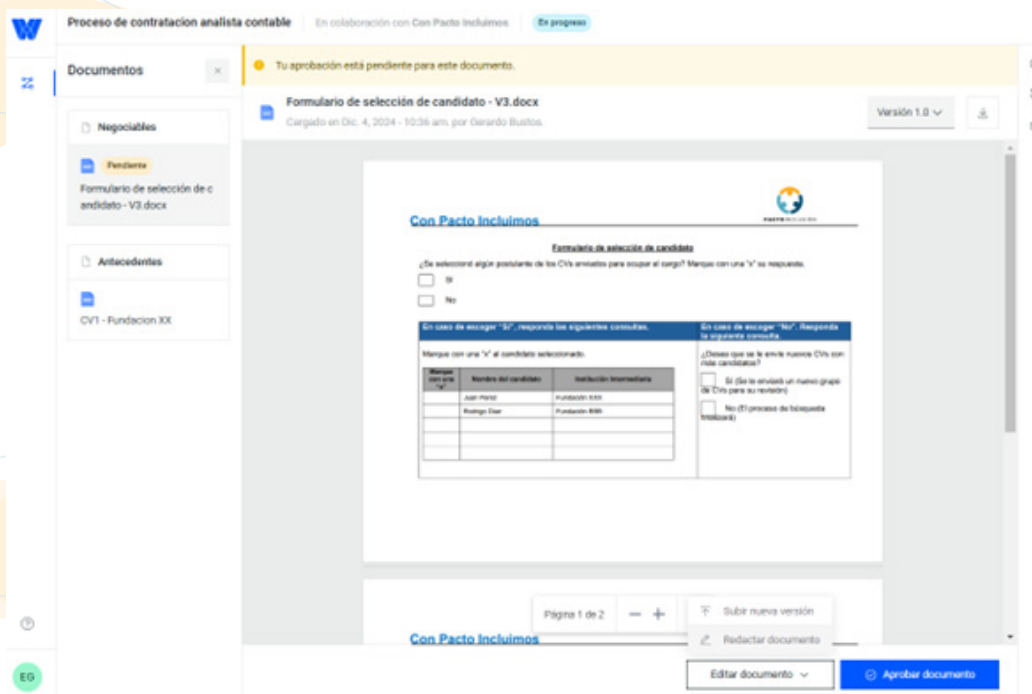
4. Se abrirá una nueva ventana, donde deberá escoger **“Ver detalles”**.



5. Desplegándose a su costo izquierdo de su pantalla, una barra de opciones, en ella deberá seleccionar en la sección Antecedentes, los CVs que desea revisar, acción que le permitirá visualizarlos.



6. Una vez que haya revisados los CVs, en la sección Negociables seleccione el **“Formulario de selección de candidato”**, donde deberá completar los campos que allí se indiquen, y para ello, diríjase a la parte inferior de su pantalla, seleccione **“Editar documento”** y luego **“Redactar documento”**.



Proceso de contratación analista contable | En colaboración con Con Pacto Incluimos | En progreso

Documentos

Tu aprobación está pendiente para este documento.

Formulario de selección de candidato - V3.docx
Cargado en Dic. 4, 2024 - 10:36 am, por Gerardo Bustos.

Versión 1.0

Con Pacto Incluimos

Formulario de selección de candidato

¿Se selecciona según postulación de los CVs enviados para ocupar el cargo? Marque con una "X" su respuesta.

☐ Sí
☐ No

En caso de escoger "Sí", responda las siguientes consultas.

Marque con una "X" al candidato seleccionado:

Nombre del candidato	Institución Intermediaria
Adrián Pérez	Fundación XXI
Ángela Díaz	Fundación XXI

En caso de escoger "No", responda la siguiente consulta:

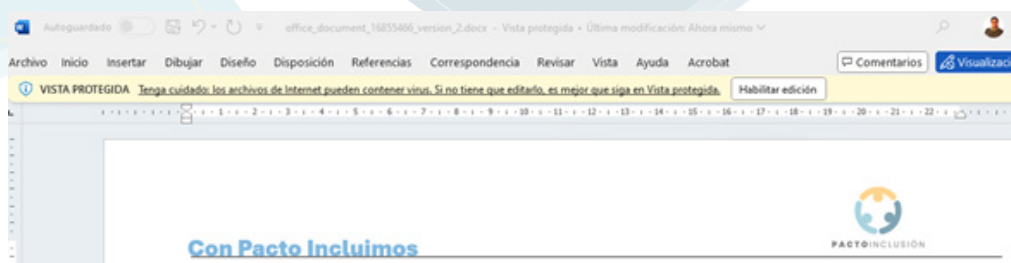
¿Desea que se le envíe nuevos CVs con este candidato?

☐ Sí (¿Se le envió un nuevo grupo de CVs para su revisión?)
☐ No (El proceso de selección finalizará)

Página 1 de 2

Subir nueva versión
Redactar documento
Editar documento
Aprobar documento

7. Luego, se abrirá el “Formulario de selección de candidato” en formato Word, seleccione en la parte superior de su pantalla **“Habilitar edición”** para poder proceder a completar el formulario.



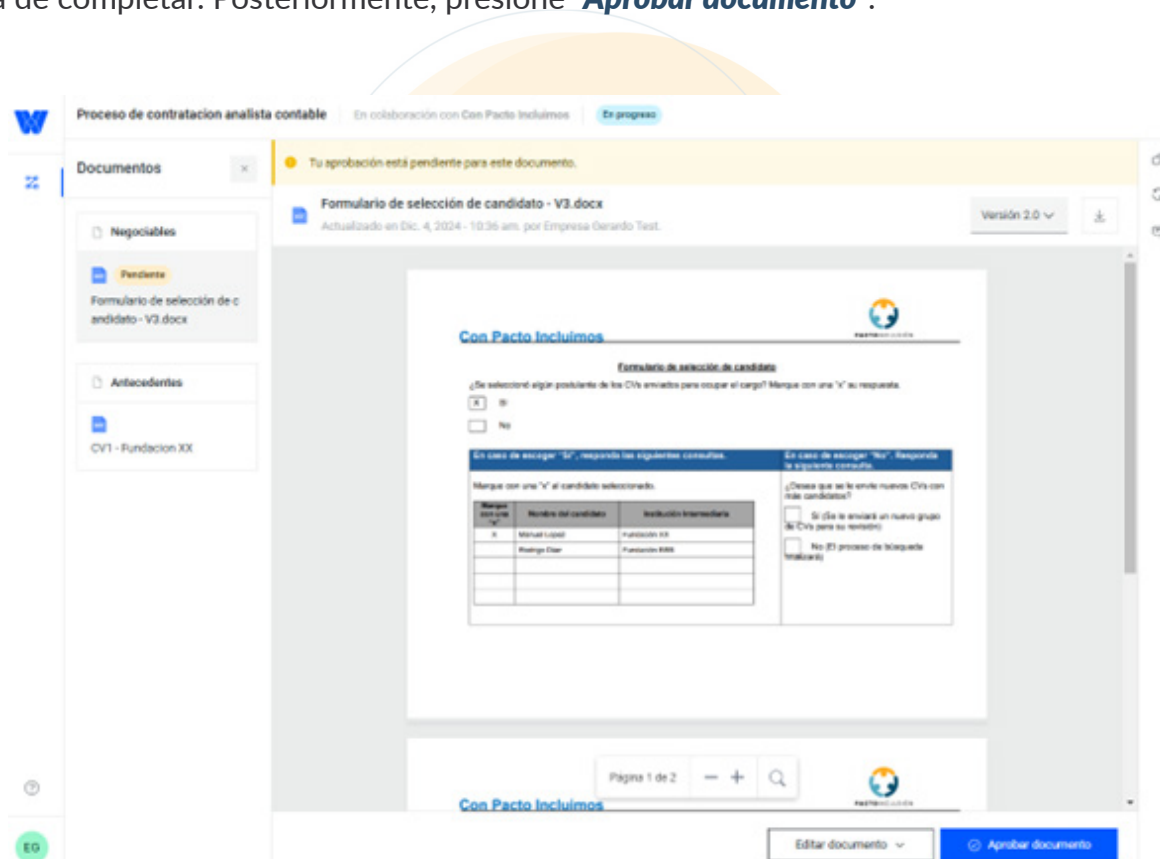
Autoguardado | office_document_16855406_version_2.docx - Vista protegida - Última modificación: Ahora mismo

Archivo Inicio Insertar Dibujar Diseño Disposición Referencias Correspondencia Revisar Vista Ayuda Acrobat

VISTA PROTEGIDA: Tenga cuidado: los archivos de Internet pueden contener virus. Si no tiene que editarlo, es mejor que siga en Vista protegida. Habilitar edición

Con Pacto Incluimos

8. Una vez completado el formulario en Word, deberá seleccionar **“Guardar”** y presionar la **“x”** superior derecha de su pantalla para cerrar Microsoft Word. Luego, se abrirá la página de Webdix con el proceso, donde deberá actualizar la página presionando F5 o la flecha circular, acción que permitirá hacer visible la versión 2.0 del Formulario de selección de candidato que acaba de completar. Posteriormente, presione **“Aprobar documento”**.



Proceso de contratación analista contable | En colaboración con Con Pacto Incluimos | **En progreso**

Documentos

- Negociables**
 - Pendientes**
 - Formulario de selección de candidato - V3.docx
 - Antecedentes**
 - CV1 - Fundación XXI

Formulario de selección de candidato - V3.docx
Actualizado en Dic. 4, 2024 - 10:36 am, por Empresa Gerardo Test.

Con Pacto Incluimos

Formulario de selección de candidato

¿Se seleccionó algún postulante de los CVs enviados para ocupar el cargo? Marque con una "X" su respuesta.

☒ Sí ☐ No

En caso de escoger "Sí", responda las siguientes consultas.

Marque con una "X" al candidato seleccionado.

Marque con una "X"	Nombre del candidato	Institución Intermediaria
☒	Michael López	Fundación XXI
☐	Rodrigo Díaz	Fundación XXI
☐		
☐		
☐		

En caso de escoger "No", responda la siguiente consulta.

¿Desea que se le envíe nuevos CVs con más candidatos?

☐ Sí (Se le enviará un nuevo grupo de CVs para su revisión)

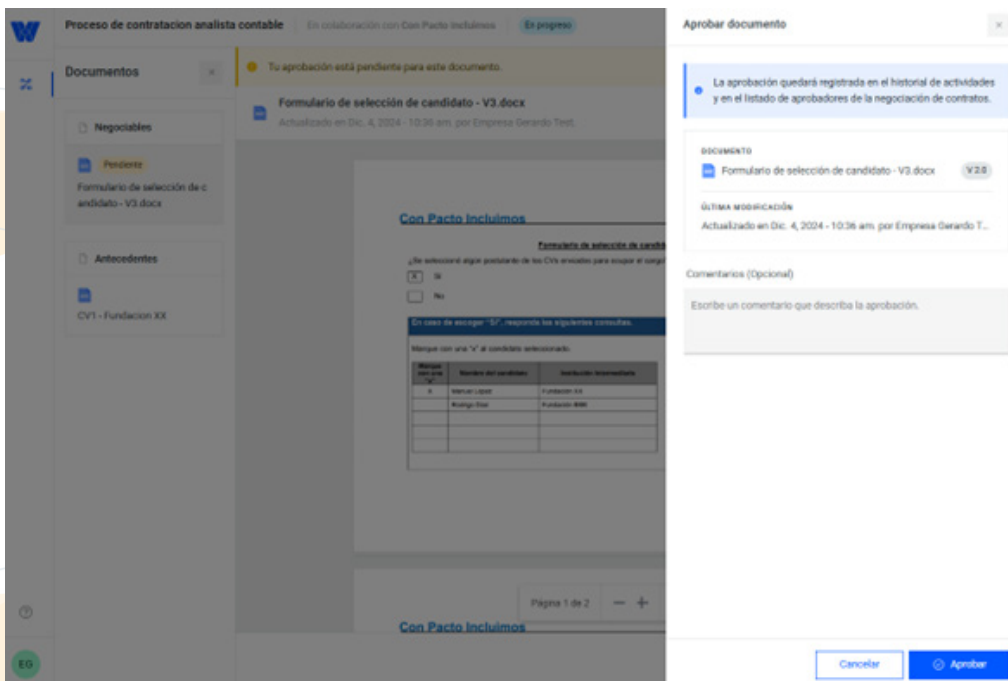
☐ No (El proceso de bloqueado finalizará)

Página 1 de 2

Con Pacto Incluimos

Editar documento | **Aprobar documento**

9. Se desplegará una ventana de confirmación del documento, donde debe seleccionar **“Aprobar”**.



Aprobar documento

La aprobación quedará registrada en el historial de actividades y en el listado de aprobadores de la negociación de contratos.

DOCUMENTO

Formulario de selección de candidato - V3.docx **V28**

Última modificación
Actualizado en Dic. 4, 2024 - 10:36 am por Empresa Gerardo T...

Comentarios (Opcional)
Escribe un comentario que describa la aprobación.

Cancelar **Aprobar**

Proceso de contratación analista contable En colaboración con Con Pacto Incluimos **En progreso**

Documentos

Tu aprobación está pendiente para este documento.

Formulario de selección de candidato - V3.docx
Actualizado en Dic. 4, 2024 - 10:36 am por Empresa Gerardo Test.

Negociables

Pendiente
Formulario de selección de candidato - V3.docx

Antecedentes
CV1 - Fundación XXI

Con Pacto Incluimos

Formulario de selección de candidato

¿Se seleccionará algún postulante de los CVs enviados para ocupar el cargo?

☒ Sí ☐ No

En caso de escoger "Sí", responda las siguientes consultas:

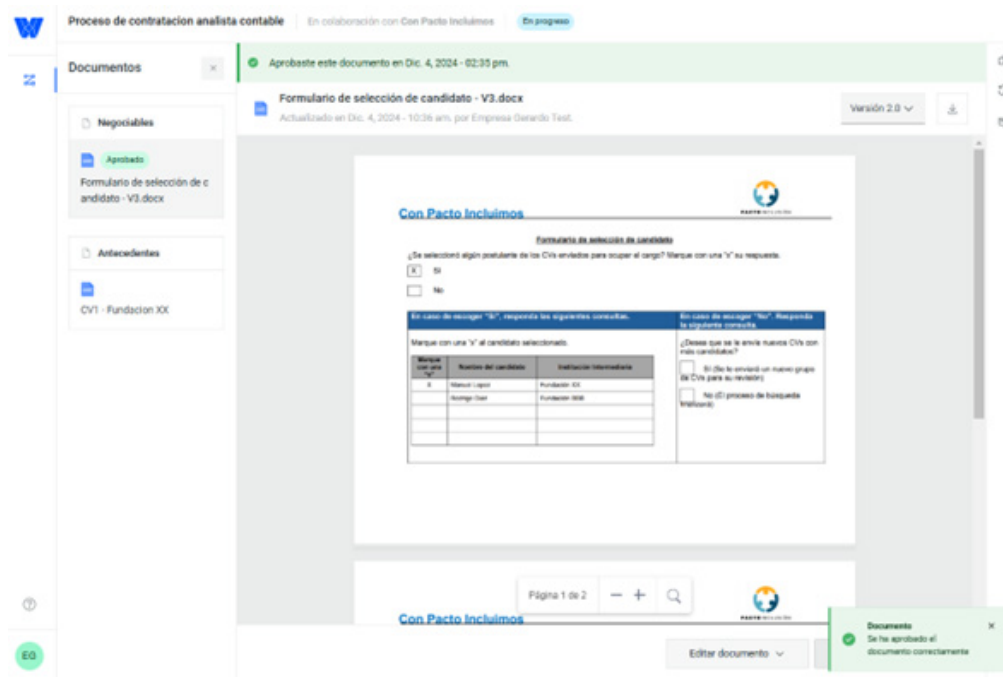
Marque con una "X" al candidato seleccionado:

Nombre del candidato	Institución Intermediaria
Gerardo T...	Fundación XXI
Gerardo T...	Fundación XXI
Gerardo T...	Fundación XXI
Gerardo T...	Fundación XXI
Gerardo T...	Fundación XXI
Gerardo T...	Fundación XXI

Página 1 de 2

Con Pacto Incluimos

10. Listo, ya finalizó el proceso de selección de personal, donde lo podrá verificar en la barra superior que indica **“Aprobaste este documento”**.



Proceso de contratación analista contable | En colaboración con Con Pacto Incluimos | En progreso

Documentos

Aprobaste este documento en Dic. 4, 2024 - 02:35 pm.

Formulario de selección de candidato - V3.docx

Actualizado en Dic. 4, 2024 - 10:36 am. por Empresa Gerardo Test.

Versión 2.0

Con Pacto Incluimos

Formulario de selección de candidato

¿Se seleccionó algún postulante de los CVs enviados para ocupar el cargo? Marque con una "X" su respuesta.

☒ Sí

☐ No

En caso de escoger "Sí", responda las siguientes consultas:

Marque con una "X" al candidato seleccionado.

Marque con una "X"	Nombre del candidato	Institución Intermediaria
☒	Gerardo Test	Fundación XXI
☐	Gerardo Test	Fundación XXI

En caso de escoger "No", responda la siguiente consulta:

¿Debes que se le envíe nuestro CV con más candidatos?

☐ Sí (Si lo envías con nuestro grupo de CVs para su revisión)

☐ No (El proceso de búsqueda finalizado)

Página 1 de 2

Con Pacto Incluimos

Editar documento

Documento

Se ha aprobado el documento correctamente

11. En el caso que haya seleccionado en el Formulario de selección de candidato que desea que le envíen más CVs, el proceso se repetirá desde la sección **“B. Selección o Rechazo de Postulante”**, después de efectuar nuevamente el proceso de búsqueda de candidatos.

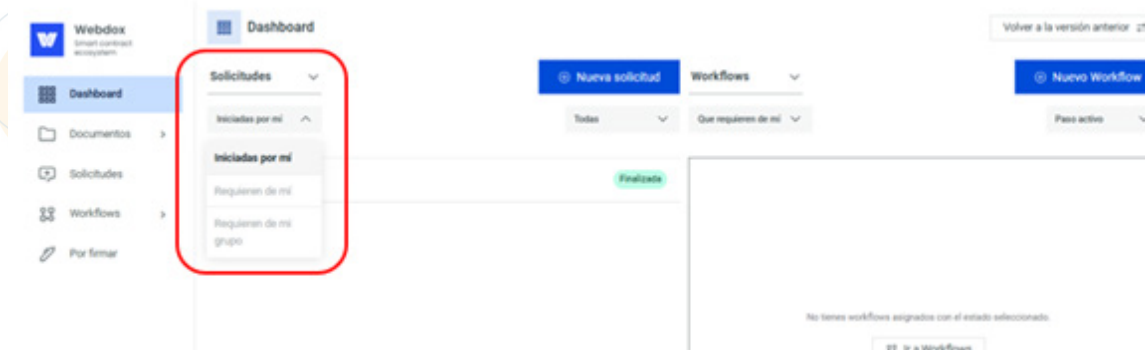
III. Visualización de procesos de reclutamientos

1. Para revisar los procesos de búsqueda de candidatos que ha iniciado, deberá ingresar a la plataforma Webdox siguiendo los mismos pasos señalados en el manual, en la sección “II. Creación de una Solicitud de Oferta Laboral en el Sistema” en los pasos 1, 2, 3 y 4.

2. Luego, se abrirá la siguiente ventana donde deberá pinchar en “Solicitudes”, desplegándose las opciones que se visualizan en la imagen, donde deberá seleccionar la que necesite:

“Iniciadas por mí”: le permitirá ver los procesos de reclutamientos activos, finalizados y cancelados.

“Requieren de mí”: se desplegarán sólo los procesos activos.



Encuesta Plataforma Con Pacto Incluimos

El objetivo de esta encuesta es recoger su experiencia en el piloto de la Plataforma Con Pacto Incluimos. La encuesta es anónima. Sus respuestas serán utilizadas para elaborar el informe final del proyecto y apoyar la identificación de oportunidades de mejora. Muchas gracias.

1. ¿Cuál fue su rol en el piloto? (Intermediario / Empleador)
2. ¿Cómo evaluaría su experiencia general en el piloto? (1 a 5 estrellas)
3. ¿Qué tan útil fue la plataforma para apoyar el proceso de intermediación laboral? (1 a 5 estrellas)
4. ¿Qué tan claro le resultó el proceso de trabajo entre los distintos actores involucrados? (1 a 5 estrellas)
5. Evalúe los siguientes aspectos de la plataforma: Facilidad de acceso, Claridad de la información, Navegación y uso general, Gestión de documentos, Notificaciones y comunicaciones, Utilidad para ordenar el proceso. Escala: Muy deficiente, Deficiente, Aceptable, Bueno, Muy bueno.
6. ¿Experimentó dificultades durante el uso de la plataforma? (Sí / No)
7. ¿Qué dificultades experimentó? Acceso a la plataforma; Recepción de correos/notificaciones; Carga o descarga de documentos; Comprensión del flujo del proceso; Lentitud o problemas técnicos; Falta de información sobre el estado de los procesos; Otros.
8. Más allá de la plataforma tecnológica, ¿qué tan útil considera el modelo de intermediación utilizado en este piloto? (1 a 5 estrellas)
9. ¿Cuáles considera que fueron los principales aportes del piloto?
10. ¿Cuál fue el principal aprendizaje o aspecto positivo que rescata de esta experiencia?
11. ¿Cuál fue la principal dificultad o aspecto que debería mejorarse?



PACTOINCLUSIÓN

12. Si pudiera diseñar la plataforma ideal, ¿qué elementos considera indispensables?

Preguntas guías Focus Group – Plataforma Con Pacto Incluimos

1. ¿Qué rol puede jugar la tecnología en la intermediación laboral inclusiva?
2. Pensando en esta experiencia, ¿qué problemas de la intermediación laboral puede ayudar a resolver una plataforma y cuáles no?
3. ¿Qué aporta una plataforma que hoy es difícil de lograr mediante correos, llamados o coordinación manual?
4. ¿Qué aspectos de la intermediación laboral inclusiva consideran que siempre requerirán acompañamiento humano, aunque exista una plataforma?
5. Si esta plataforma continuara desarrollándose, ¿cuál debería ser su principal propósito: administrar información, conectar actores, hacer seguimiento, generar datos o algo distinto?