



**Universidad  
de Valparaíso**  
CHILE

**Dirección de Gestión y  
Desarrollo de Personas**

Vicerrectoría de Gestión Institucional

# BOLETÍN INFORMATIVO DGDP

Boletín DGDP N°9, abril 2025  
**Especial Inclusión Laboral**

Universidad de Valparaíso  
**ACREDITADA  
NIVEL DE EXCELENCIA**  
Gestión Institucional, Docencia de Pregrado  
Investigación, Vinculación con el Medio y  
Docencia de Postgrado  
Hasta marzo 2029

  
Comisión Nacional  
de Acreditación  
CNA-Chile



# Especial Inclusión Laboral

## Editorial

---

Estimada comunidad universitaria, en este inicio de las actividades académicas correspondientes al año 2025, no podemos dejar pasar la oportunidad de enviarles un afectuoso saludo a todas y todos. Comenzamos un período desafiante pero esperanzador después de conocer los resultados generales del proceso de matrícula donde cada uno, desde sus respectivos roles, contribuyó a esos mismos resultados.

El presente boletín tiene un objetivo especial, cual es, ir generando un ambiente propicio para que, desde la convicción y no del mero cumplimiento normativo, todas y todos seamos partícipes de acciones concretas en materia de inclusión laboral. Se trata de iniciar este recorrido con pequeñas actitudes que de manera sistemática permitan ir dejando atrás estigmas, errores y hasta caricaturas, para ir generando una cultura de la comprensión, la empatía, pero especialmente del conocimiento de una realidad social y organizacional que nos toca mucho más cerca de lo que pensamos. La entrevista a Carolina Cerda, nuestra gestora de inclusión precisamente va en ese sentido, pues el desafío es ir favoreciendo el abordaje de la discapacidad, la inclusión y la diversidad en

distintas áreas, preocuparnos por cada uno de nuestros funcionarios y funcionarias con discapacidad y desde la gestión de personas contribuir en los procesos de mejora de políticas, programas y procedimientos. Se trata de un tremendo desafío, que debemos abordar entre todas y todos.

Juan Pablo Jaña  
Director DGDP



## ENTREVISTA

# Carolina Cerda Saavedra

## Asistente social y gestora de inclusión UV

“Nuestra principal preocupación es que nuestras y nuestros funcionarios, luego de mucho tiempo, se sientan comprendidos, acompañados y apoyados”.

---

La Dirección de Gestión y Desarrollo de Personas ha acogido con profundo compromiso la inclusión laboral en la Universidad de Valparaíso, considerando a su vez que, la institución define como uno sus principales valores para dar cumplimiento a su misión: la inclusión, la equidad y el respeto a la diversidad. La misión encomendada a la Unidad de Desarrollo Organizacional (UDO) es buscar asegurar el ejercicio de los derechos de las personas con discapacidad, así como también dar estructura.

Carolina Cerda, asistente social del equipo del área de calidad de vida de la UDO y recientemente certificada por “ChileValora” como gestora de inclusión laboral, nos comenta sobre su trabajo en la DGDP y los desafíos institucionales que mantenemos en materia de inclusión.

**¿Cómo definirías la importancia de este cargo para la universidad y para quienes trabajan en ella?**

Tener una gestora de inclusión en la universidad hoy en día no es un acto de buena voluntad o dis-



**Carolina Cerda Saavedra**, asistente social y gestora de inclusión UV. *“Hablar de barreras puede resultar difícil, ya que nos enfrenta a los desafíos que aún persisten a nivel individual e institucional. Sin embargo, desde nuestra unidad preferimos enfocarnos en las oportunidades que surgen al reconocer estas realidades. Creemos firmemente que este reconocimiento nos permite avanzar, y nos brinda la posibilidad de contribuir desde nuestro rol a la construcción de espacios más inclusivos”*

posición de parte de la organización. Hoy la Ley 21.275 o más conocida como “La ley del gestor” nos obliga como institución con más de 100 trabajadores a contar con un/a profesional en el área de gestión de personas capacitada en materias de inclusión laboral. Más allá del cumplimiento de la normativa, contar con una gestora de inclusión en la universidad nos permite favorecer el abordaje de la discapacidad, la inclusión y la diversidad en distintas áreas, preocuparnos por cada uno de nuestros funcionarios con discapacidad y desde la gestión de personas contribuir en los procesos de mejora de políticas, programas y procedimientos. Nuestra principal preocupación es que nuestras y nuestros funcionarios, luego de mucho tiempo, se sientan comprendidos, acompañados y apoyados. Es una tremenda oportunidad para escucharnos y conocernos más allá de las labores que desarrollamos, buscamos aportar desde un enfoque de derechos a la construcción de espacios que promuevan la igualdad de oportunidades dentro de la organización siempre desde el respeto, la confidencialidad y la autodeterminación.

### **¿Cuáles son las principales barreras que enfrentamos como universidad en dicha materia?**

Hablar de barreras puede resultar difícil, ya que nos enfrenta a los desafíos que aún persisten a nivel individual e institucional. Sin embargo, desde nuestra unidad preferimos enfocarnos en las oportunidades que surgen al reconocer estas realidades. Creemos firmemente que este reconocimiento nos permite avanzar, y nos brinda la posibilidad de contribuir desde nuestro rol a la construcción de espacios más inclusivos. En primer lugar, debemos entender que las barreras aumentan la discapacidad de las personas al obs-

taculizar el acceso, desplazamiento, circulación y uso de nuestro entorno, productos y servicios y en este sentido es que hemos podido identificar barreras presentes en el entorno, asociadas a accesibilidad universal en las vías y espacios de uso público, en los edificios institucionales, barreras en la comunicación, y por otro lado, aún identificamos barreras actitudinales, entendidas como aquellas actitudes, influidas por estereotipos, prejuicios y estigmas, en contra de las personas con discapacidad y que derivan en la limitación o negación de sus derechos humanos, si bien cada vez existe una mayor apertura a entender estos temas, no deja de ser impactante aún encontrar este tipo de barreras en las personas y por consecuencia en su actuar. Para abordar este tipo de barreras es fundamental el trabajo constante en materia de concientización o sensibilización de la comunidad y la capacitación en materias de inclusión. La articulación de redes tanto internas como interinstitucionales es clave para el abordaje de la inclusión laboral, ya que nos permitirá contribuir a quebrantar aquellas barreras que encontramos en la comunidad.

### **¿Cuáles son los mayores desafíos que nos planteamos como institución?**

Uno de los primeros desafíos que nos planteamos es formar al gestor de inclusión laboral amparado en la ley 21.275 que nos invita como institución a contar con un profesional del área de gestión de personas que acredite conocimientos en materias de inclusión.

Por otro lado, como dirección y unidad nos hemos propuesto levantar el primer diagnóstico de inclusión laboral en la Universidad de Valparaíso

que hemos construido junto a Senadis y a profesionales de distintas unidades académicas con vasta experiencia en la materia y que con mucha disposición han querido contribuir en este proceso. Uno de los objetivos de este diagnóstico es poder identificar la población de funcionarios y funcionarias con discapacidad para dar cumplimiento a la ley 21.015 y junto con ello ofrecer los apoyos que están a disposición. Asimismo, nos permitirá realizar las modificaciones a los procesos de gestión de personas para que sean inclusivos, capacitar a la comunidad institucional en materias de inclusión y realizar una atención personalizada a aquellos y aquellas funcionarias que requieran de un análisis del puesto de trabajo, ajustes razonables y orientar y acompañar al personal universitario que lo requiera en la obtención de la calificación y credencial de discapacidad.

En materia de redes, nos hemos propuesto fortalecer la alianza interna con la Unidad de Gestión de Riesgos y Seguridad Laboral para el levantamiento de los planes de evacuación inclusivos en situaciones de riesgo para personas con discapacidad y para el desarrollo de la evaluación del puesto de trabajo de las personas con discapacidad. Asimismo, hemos establecido y estrechado el vínculo con direcciones y unidades académicas con profundos conocimientos en la materia quienes nos han guiado en este incipiente camino.

De manera externa, hemos fortalecido el vínculo con organizaciones e instituciones que nos brindan apoyo en procedimientos que requieren de esta articulación, como por ejemplo la solicitud de evaluación para el registro nacional de discapacidad, así como también el apoyo que nos puedan brindar para realizar talleres y capacitaciones en materia de

inclusión laboral. Actualmente estamos trabajando junto a Senadis, la oficina de diversidad funcional de la Municipalidad de Valparaíso y Fundación Luz. Como DGDP nos encontramos a disposición de poder trabajar en conjunto a las unidades e instituciones que deseen contribuir a una universidad más inclusiva.

Si bien es un desafío que como unidad y dirección asumimos, nuestra invitación es poner a disposición nuestro canal de comunicación a toda la comunidad UV para que se contacten de manera interna y confidencial con nosotros y nos deriven aquellos casos que requieran de nuestro apoyo. La casilla habilitada es [desarrollo.organizacional@uv.cl](mailto:desarrollo.organizacional@uv.cl)

## Ley de inclusión laboral: Construyendo un mejor futuro para la UV

En Chile, la inclusión laboral se encuentra principalmente regulada por la ley 20.422 y la ley 21.015, que incentiva la inclusión de personas con discapacidad al mundo laboral. De acuerdo con lo que señala su mensaje, ella persigue como objetivo promover la plena integración de las personas con discapacidad en las organizaciones bajo un enfoque de derechos.



## VOCES EXPERTAS

# Vanessa Kreisel Vera

## Escuela de Fonoaudiología UV

“Se deben considerar todos los grupos en riesgo de vulneración, para transformarnos en una universidad que valora la diversidad y que es realmente inclusiva”.

---

Vanessa Kreisel es Fonoaudióloga, se desempeña laboralmente como docente de la Universidad de Valparaíso y actualmente es Coordinadora de la Unidad de Posgrado y Postítulo de la Escuela de Fonoaudiología de la misma universidad. Vanessa ha transitado por una ruta donde su compromiso con la inclusión ha sido el centro de su formación complementaria y de especialización. Es Magister en Docencia para Educación Superior, Diplomada en Trastornos del Desarrollo y en Fonoaudiología Geronto-geriátrica, Diplomada en Derechos Humanos, Discapacidad y Políticas Públicas y miembro del Colegio de Fonoaudiólogos de Chile. A su vez, es cofundadora desde el año 2020 de la Fundación Unión Autismo y Neurodiversidad (FUAN) una organización colaborativa de apoyo y gestión, sin fines de lucro, cuyo centro es el respeto y valoración de la Persona Autista, de la Neurodivergencia y de la Neurodiversidad, como sujetos de derecho que aportan de manera valiosa a la sociedad. Vanessa ha apoyado iniciativas de inclusión en nuestra uni-



**Vanessa Kreisel Vera, Escuela de Fonoaudiología UV** “Se debe considerar todos los grupos en riesgo de vulneración, personas mayores, NNA, personas en situación de discapacidad, migrantes, pueblos originarios, comunidad LGBTIQ+ entre otros. Para transformarnos en una universidad que valora la diversidad y que es realmente inclusiva”.

versidad y a través de su voz experta nos ha guiado en este camino de la inclusión, por lo que, nos parece relevante destacar su trabajo y su percepción respecto de la inclusión laboral en la Universidad de Valparaíso.

### **Podría contarnos brevemente ¿Cuál es su experiencia en el ámbito de la inclusión y la discapacidad?**

He tenido diecisiete años de experiencia como profesional de apoyo de personas del espectro autista y con discapacidad intelectual, además personas con Síndrome de Down. Trabajé en educación especial durante ocho años en las escuelas San Roque y Germina. En programas de integración de colegio Adventista de Valparaíso y en el Centro de atención Fonoaudiológica UV. Actualmente me desempeño como monitora del grupo “Miradas Neurodivergentes” del programa “UV Inclusiva”, acompañando a estudiantes del EA de diferentes carreras de la universidad. Soy académica adjunta de la escuela de fonoaudiología, dicto asignaturas relacionadas al neurodesarrollo e inclusión y soy cofundadora de FUAN, donde junto a otras 8 mujeres, promovemos los Derechos y la inclusión de las personas autistas y neurodivergentes, mediante participación en mesas de trabajo para promover políticas públicas, educación ciudadana y formación continua a la comunidad.

Por otra parte, soy madre de un niño con síndrome de down y esto me ha permitido tener la visión como familiar, promoviendo sus diferentes procesos de inclusión y enfrentando desafíos de salud y educación, con la convicción que la inclusión es un derecho, reafirmando la idea que las personas en

situación de discapacidad y neurodivergencias tienen mucho que aportar y contribuir a la sociedad y que la diversidad humana se traduce en una mejor sociedad.

### **¿Qué relevancia tiene que la universidad se configure como un sistema de apoyo para las personas con discapacidad y neurodivergentes?**

Mucha relevancia pues se estará dando respuesta a los tratados internacionales y a las leyes actuales en la materia, pero por sobre todo con esta iniciativa se dará respuesta a las y los funcionarias que se encuentran en situación de discapacidad, realizando los ajustes necesarios para su inclusión laboral, se complementará la labor que realiza el programa UV INCLUSIVA y generará una comunidad más educada e informada, en la cual se valore la diversidad y se promuevan los Derechos Humanos de todas y todos.

### **¿Cómo impacta en la calidad de vida de las personas con discapacidad y neurodivergentes que sus espacios laborales aborden la discapacidad y la inclusión laboral?**

Impacta positivamente, pues se cumple realmente con la inclusión laboral, detectando y eliminando las barreras del puesto de trabajo y del entorno laboral, ya sean barreras físicas, cognitivas, sensoriales o actitudinales. Esto se traduce en mejor calidad de vida en sus diferentes dimensiones de inclusión social, relaciones interpersonales, bienestar físico, mental y material, autodeterminación, derechos y desarrollo personal.

## ¿Qué opina respecto de que las normativas asociadas a inclusión y discapacidad hoy incorporen el enfoque de género?

Me parece correcto y necesario, ya que permite dar respuesta a la diversidad sexoafectiva, se visibiliza a las mujeres con paridad de género e igualdad de derechos, grupos que muchas veces se encuentran en riesgo de vulneración o exclusión.

Se debe considerar todos los grupos en riesgo de vulneración, personas mayores, NNA, personas en situación de discapacidad, migrantes, pueblos originarios, comunidad LGBTQIA+ entre otros. Para transformarnos en una universidad que valora la diversidad y que es realmente inclusiva.

Sin duda falta mucho por avanzar y sobre todo contar con más recursos que permitan fortalecer esta iniciativa y otras como las que realiza el programa UV inclusiva, por ejemplo, pero me alegra mucho que se esté generando mayor conciencia sobre la importancia de abordarlo y comenzar a dar respuesta a toda nuestra comunidad universitaria, teniendo en cuenta que esto no pasa por voluntades, sino que forman parte de los derechos.

## CNA

### Criterio de diversidad e inclusión

La Comisión Nacional de Acreditación, establece en la dimensión de gestión estratégica y recursos institucionales el criterio n°7 donde indica que se evaluará la gestión de la convivencia, equidad de género, diversidad e inclusión.

La institución ha desarrollado una “Política de Inclusión de Personas en Situación de Discapacidad y Neurodivergencias para la Universidad de Valparaíso” como fruto de un trabajo conjunto entre la Dirección de Asuntos Estudiantiles y la Dirección de Gestión y Desarrollo de Personas, y busca guiar y dar sustento a las estrategias y acciones vinculadas con la inclusión y neurodivergencias al interior de la comunidad universitaria.

Es importante reconocer y destacar el trabajo que la DAE ha desarrollado por años en materia de inclusión hacia las y los estudiantes con discapacidad de nuestra institución, sin embargo, reconocemos también que la inclusión laboral a nivel de funcionarios/s ha sido una tarea pendiente, por lo que, la Unidad de Desarrollo Organizacional (UDO) de la DGDP establece el compromiso y asume como principal desafío abordar la inclusión laboral en la Universidad de Valparaíso.

## VOCES EXPERTAS

# Karla Vicencio Rojas

## Servicio Nacional de Discapacidad (SENADIS)

“Para lograr el cambio cultural de la organización es fundamental el compromiso de todas las unidades y sectores que la componen”.

---

Karla Vicencio es Asistente Social egresada de la Universidad de Valparaíso, actualmente se desempeña como directora subrogante en el Servicio Nacional de Discapacidad (SENADIS) en la región de Valparaíso, donde su principal objetivo es promover el enfoque de derechos, la capacitación y orientación constante a los equipos de Gestión de Personas, considerados como agentes claves en los procesos de inclusión.

### **¿Qué avances significativos ha observado con la implementación de la Ley de Inclusión Laboral en la región de Valparaíso?**

Dentro de los avances significativos es posible mencionar que existen empresas e instituciones públicas que cumplen con la inclusión laboral de personas con discapacidad desde antes de la existencia de la ley, fortaleciendo sus procesos internos con ésta, además de incorporar a personas con discapacidad dentro de su dotación, se ha ido avanzando en una cultura más inclusiva, incorporando los ajustes razonables como parte del ejercicio de derechos de las personas con discapacidad en contexto laboral.



**Karla Vicencio Rojas**, Directora subrogante en el Servicio Nacional de Discapacidad. “Propender a que la comunidad completa esté sensibilizada en materia de inclusión de personas con discapacidad es avanzar en este tema, no solo el estudiantado, sino que todo el funcionariado, fomentar el uso correcto del lenguaje en discapacidad y el uso de múltiples medios de comunicación e información para el acceso a la información de todas las personas”

### **¿Qué programas o iniciativas específicas lidera SENADIS para fomentar la inclusión laboral de PcD?**

Actualmente Senadis cuenta con el Programa de inclusión laboral para personas con discapacidad, que parte a fines del año 2024 ejecutado por la Fundación Luz, cuyo objetivo es el de “Fortalecer las competencias laborales inclusivas de los equipos de trabajo, tanto en instituciones públicas como privadas que deban cumplir con lo estipulado en la Ley N°21.015 y otras normativas, para el desarrollo de procesos de inclusión laboral de personas con discapacidad al interior de sus entidades, en todo el territorio nacional”.

Además, una de las líneas que financia el Fondo Concursable es de Inclusión Laboral, para apoyar a Talleres Laborales en funcionamiento, con el objetivo de mejorar los niveles de ingresos económicos generados por él, a través de la incorporación de asesorías técnicas externas unidas a la adquisición de maquinarias e insumos para el proceso productivo cuando sea necesario. Permitiendo avanzar desde una instancia de taller a centros laborales sustentables que permitan el ejercicio del derecho al trabajo.

### **¿De qué manera pueden universidades como la UV, colaborar con SENADIS en fortalecer estas iniciativas?**

Pueden colaborar desde varias aristas, desde la participación en el Programa de inclusión laboral para personas con discapacidad hasta propender en algunas carreras de pregrado, la incorporación en el currículo sobre educación y sensibilización en la materia, generando investigación de pre y post grado, postulando a fondos concursables para la generación de nuevo conocimiento en la materia.

### **¿Por qué considera relevante que la Universidad de Valparaíso esté desarrollando un diagnóstico de inclusión laboral?**

Al ser institución pública si bien no están obligados por ley (21.275) a realizar un diagnóstico de inclusión laboral, el hecho de efectuarlo les permite contar con información valiosa y una línea base para efectuar procesos de inclusión laboral que sean efectivos, generando un plan de inclusión y acciones de capacitación para toda la institución.

### **¿Qué oportunidades visualiza que surgen en la institución al abordar la inclusión laboral?**

Son varias las oportunidades que surgen al abordar la inclusión laboral en una institución, permite identificar necesidades, mejorar protocolos, proveer de ajustes razonables y servicios de apoyo según las necesidades de trabajadoras y trabajadores, la evaluación de los riesgos laborales y planes de emergencia con perspectiva inclusiva, permite la concientización entre funcionarios/os y las jefaturas sobre el enfoque de derecho de personas con discapacidad, lenguaje inclusivo y trato igualitario, entre otros.

### **¿Qué acciones puede tomar la comunidad universitaria para contribuir a una sociedad más inclusiva y equitativa?**

Propender a que la comunidad completa esté sensibilizada en materia de inclusión de personas con discapacidad es avanzar en este tema, no solo el estudiantado, sino que todo el funcionariado, fomentar el uso correcto del lenguaje en discapacidad y el uso de múltiples medios de comunicación e información para el acceso a la información de todas las personas.

Para lograr el cambio cultural de la organización es fundamental el compromiso de todas las unidades y sectores que la componen, pero con gran responsabilidad en los liderazgos de la Institución, siendo necesario que las y los Directivos sean promotores de la Diversidad en la Institución, siendo la Gestión de la Diversidad una prioridad al interior de ésta.



Universidad de Valparaíso  
**ACREDITADA  
NIVEL DE EXCELENCIA**  
Gestión Institucional, Docencia de Pregrado  
Investigación, Vinculación con el Medio y  
Docencia de Postgrado  
Hasta marzo 2029



## BOLETÍN INFORMATIVO **DGDP**

Dirección de Gestión y Desarrollo de Personas  
Vicerrectoría de Gestión Institucional  
Universidad de Valparaíso

Boletín DGDP N°9, abril 2025  
**Especial Inclusión Laboral**