

Dra. María Soledad Burrone:

## "Estar incluido no siempre significa ser parte"

PÍA INOSTROZA

**U**n 85% de las personas no contrataría a una persona que ha estado hospitalizada por un problema de salud mental". En marco de una crisis de la salud mental en nuestro país y el avance de nuevas políticas para la inclusión resulta fundamental cuestionarse: ¿Cómo hacemos que los vínculos laborales sean sostenibles y faciliten a la convivencia e inclusión?

Esa es la reflexión a la que invitó la ponencia del Congreso Futuro 2026 "De la inclusión a la convivencia: el cooperativismo como motor de cambio", de la Dra. María Soledad Burrone, académica del Instituto de Ciencias de la Salud UOH e investigadora con más de 15 años de experiencia en salud pública y epidemiología. Y es que, como declaró la Dra. Burrone: "estar incluido no siempre significa ser parte". muchas veces la inclusión puede estar coexistiendo con el aislamiento la sobrecarga de adaptación individual o la ausencia de vínculos significativos, "la principal barrera para la inclusión o la empleabilidad no es solo la capacidad de trabajo o su accesibilidad, sino las reglas sociales que están implícitas."

Otro elemento muy presente en marco de las neurodivergencias, condiciones de la salud mental o cualquier otra circunstancia que suponga a una persona adaptarse a un contexto cultural que le es diferente estará presente el estigma público e institucional. Y si bien, el modelo de inclusión actual sostenido como la Ley N°21.015 de inclusión Laboral o la denominada Ley TEA N°21.545, ha abierto muchísimas puertas, el tema es que la inclusión por sí misma se queda corta conforme a lo que explicó la Dra. Burrone: "No garantiza que nos sintamos lo suficiente



La académica de la UOH, Dra. María Soledad Burrone, expone "De la inclusión a la convivencia: el cooperativismo como motor de cambio" en el Congreso Futuro 2026 sede O'Higgins.

Dra. María Soledad Burrone en el salón Auditorio del Campus Rancagua de la UOH.

temente parte. Que nos sintamos felices o podamos tener desarrollos plenos. Eso es lo que tenemos que conversar".

En la plenaria se invitó a pensar la forma en que se vive la inclusión, y como se pueden lograr nuevas interacciones dentro del trabajo, promoviendo relaciones con mayor reconocimiento, pertenencia y sostenibilidad dentro del entorno laboral. En este escenario llega el modelo de cooperativas, el cual busca diversificar los modelos de apoyo e inclusión actual desde los valores: responsabilidad, democracia, igualdad, ayuda mutua y solidaridad, no únicamente a través de ajustes dados por el empleador, sino desde la implementación de apoyos que buscan generar un espacio amigable para trabajar y aumentar la empleabilidad

en los espacios laborales.

Apegándose este modelo fue que surgió el proyecto Incubadora de Cooperativas Inclusivas, financiado por SENADIS y desarrollado por el Centro de Investigación de Salud Mental Aplicada (CISMA) de la Universidad de O'Higgins y del cual la Dra. Burrone es titular. Un programa basado en la asesoría, capacitación y acompañamiento laboral, que ha resultado como una exitosa estrategia en el esfuerzo de disminuir las brechas en inclusión sobre todo en los grupos más vulnerables, incluyendo a las personas con discapacidad: "El cooperativismo entonces nos permite redistribuir los apoyos, reducir las jerarquías, nos genera agencia colectiva y nos da una forma más amable de convivencia en base al trabajo." ☉