



Gestor(a) de Inclusión Laboral

Acreditación: Chile Valora - SEC

Programas Especiales



1. FICHA TÉCNICA DEL PROGRAMA

Nombre del Programa	Gestor de Inclusión Laboral
Duración Total	50 horas cronológicas
Modalidad	Asincrónica (100% en línea mediante plataforma LMS)
Público Objetivo	Profesionales de Recursos Humanos, directivos, encargados de gestión de personas y trabajadores que deban asumir o certificar el rol de Gestor de Inclusión Laboral conforme a la Ley N° 21.275.
Requisitos de Aprobación	Nota mínima de 4.0 (escala 1.0 a 7.0) y avance total del 100% en los contenidos y actividades de la plataforma.

2. FUNDAMENTACIÓN Y OBJETIVOS

En el marco de las exigencias de la Ley N° 21.015 y la Ley N° 21.275 en Chile, las organizaciones de 100 o más trabajadores deben contar con al menos un trabajador capacitado y certificado en materias de inclusión laboral dentro del área de recursos humanos. Este plan formativo entrega las competencias técnicas, normativas y organizacionales necesarias para impulsar la incorporación, permanencia, desarrollo y participación efectiva de personas con discapacidad en entornos laborales accesibles e inclusivos.

Objetivo General

Formar Gestores de Inclusión Laboral con competencias técnicas, normativas y organizacionales que les permitan impulsar la incorporación, permanencia, desarrollo y participación efectiva de personas con discapacidad en el mundo laboral, promoviendo el cumplimiento de la legislación vigente y la construcción de entornos laborales inclusivos y accesibles.

Objetivos Específicos

- Comprender los conceptos fundamentales de discapacidad, inclusión laboral, accesibilidad universal y enfoque de derechos humanos.
- Interpretar y aplicar la normativa nacional e internacional relacionada con la inclusión laboral de personas con discapacidad (Ley N° 20.422, Ley N° 21.015 y Ley N° 21.275).
- Diseñar e implementar políticas, procedimientos y buenas prácticas inclusivas en la gestión de personas.
- Gestionar procesos de reclutamiento, selección, inducción, capacitación y desarrollo laboral con enfoque inclusivo.
- Promover estrategias de comunicación inclusiva y sensibilización organizacional para fortalecer una cultura de respeto y diversidad.
- Identificar barreras físicas, comunicacionales, tecnológicas y actitudinales que dificultan la inclusión laboral.
- Elaborar planes de accesibilidad universal y ajustes razonables que favorezcan la participación plena de las personas con discapacidad.
- Coordinar acciones de seguimiento, evaluación y mejora continua de los programas de inclusión laboral dentro de la organización.

3. ESTRUCTURA CURRICULAR Y MÓDULOS DE APRENDIZAJE

Módulo 1: Fundamentos de la Inclusión Laboral y Discapacidad (10 Horas)

- Evolución histórica del concepto de discapacidad y modelos: médico, social y biopsicosocial.
- Enfoque de derechos humanos, autonomía personal y principios de igualdad y no discriminación.
- Conceptos de inclusión, integración y participación.
- Clasificación de discapacidades: físicas, sensoriales, intelectuales, psíquicas y múltiples.
- Barreras físicas, comunicacionales, culturales y actitudinales.



- Rol estratégico del Gestor de Inclusión Laboral y beneficios organizacionales de la diversidad.

Módulo 2: Marco Normativo y Cumplimiento Legal (10 Horas)

- Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad (ONU).
- Ley N° 20.422 sobre igualdad de oportunidades e inclusión social.
- Ley N° 21.015 de Inclusión Laboral y Ley N° 21.275 sobre el rol del Gestor de Inclusión.
- Obligaciones para organizaciones públicas y privadas: cuota de contratación, medidas subsidiarias y razones fundadas.
- Registro electrónico de contratos y reportabilidad ante la Dirección del Trabajo.
- Certificación de discapacidad, COMPIN y Registro Nacional de la Discapacidad (RND).
- Fiscalización, sanciones y responsabilidades institucionales.

Módulo 3: Gestión Inclusiva de Personas y Buenas Prácticas Organizacionales (10 Horas)

- Diseño de políticas de inclusión laboral y diagnóstico organizacional.
- Reclutamiento y selección sin sesgos: elaboración de perfiles de cargo inclusivos y entrevistas accesibles.
- Inducción, acompañamiento laboral y estrategias de mentoría / compañero guía.
- Capacitación y desarrollo profesional inclusivo.
- Evaluación de desempeño con criterios de equidad, gestión de carrera, promoción y retención de talento.
- Buenas prácticas empresariales y análisis de casos de éxito.

Módulo 4: Comunicación Inclusiva y Cultura Organizacional (10 Horas)

- Fundamentos de la comunicación inclusiva, lenguaje y terminología adecuada en discapacidad.
- Eliminación de estereotipos y prejuicios en el entorno laboral.
- Sensibilización organizacional, gestión del cambio cultural, diversidad, equidad e inclusión (DEI).
- Prevención de conductas discriminatorias y promoción de liderazgo inclusivo y trabajo colaborativo.
- Diseño de campañas internas de concientización y comités de inclusión.
- Accesibilidad digital y comunicación organizacional accesible.

Módulo 5: Accesibilidad Universal, Ajustes Razonables y Gestión de la Inclusión (10 Horas)

- Principios de accesibilidad universal, Diseño Universal y criterios DALCO.
- Identificación de barreras arquitectónicas y diagnóstico de accesibilidad en organizaciones.
- Ajustes razonables: definición técnica, aplicación, adaptación de puestos y seguimiento.
- Tecnologías de apoyo y herramientas de accesibilidad.
- Elaboración de Planes Institucionales de Inclusión Laboral e indicadores de gestión.
- Auditorías internas, mejora continua y proyectos de inclusión y sostenibilidad organizacional.



4. METODOLOGÍA Y SISTEMA DE EVALUACIÓN INTERNA

Instrumento	Momento de Aplicación	Enfoque / Ponderación
Cuestionarios en línea	Al finalizar cada módulo	Evaluación formativa y comprensión conceptual/normativa
Actividades prácticas / Casos	Durante el desarrollo del curso	Aplicación técnica: diseño de perfiles inclusivos y ajustes razonables
Evaluación final integradora	Cierre del programa	Plan Institucional de Inclusión y competencias globales

5. DESCRIPCIÓN DEL PROCESO DE EVALUACIÓN Y CERTIFICACIÓN DE COMPETENCIAS

El proceso de evaluación y certificación de competencias laborales tiene como objetivo reconocer formalmente los conocimientos, habilidades y actitudes que una persona ha adquirido a través de su experiencia laboral, formación o trayectoria profesional, en relación con un perfil ocupacional determinado.

El proceso se desarrolla tomando como referencia los estándares y unidades de competencia laboral definidos para cada perfil ocupacional. La evaluación busca recopilar evidencias suficientes y pertinentes que permitan determinar si la persona demuestra las competencias requeridas para desempeñar adecuadamente las funciones asociadas a su ocupación.

De manera general, el proceso considera las siguientes etapas estructuradas:

1. Información y orientación al participante

Se entrega información sobre el proceso de evaluación, sus objetivos, etapas, requisitos, derechos y responsabilidades. Asimismo, se identifica el perfil ocupacional y las unidades de competencia que serán evaluadas.

2. Inscripción y recopilación de antecedentes

El participante proporciona los antecedentes necesarios para su incorporación al proceso, incluyendo información relacionada con su experiencia laboral, formación y trayectoria en el área ocupacional correspondiente.

3. Evaluación de competencias

La evaluación es realizada por evaluadores competentes y considera la aplicación de distintos instrumentos y técnicas de recopilación de evidencias. Estas pueden incluir, según las características del perfil ocupacional:

- Observación directa del desempeño.
- Entrevistas técnicas o de competencias.
- Pruebas de conocimientos.
- Revisión de antecedentes y evidencias documentales.
- Simulaciones o ejercicios prácticos, cuando corresponda.

Los instrumentos utilizados permiten evaluar si el participante cumple con los criterios y estándares establecidos en las unidades de competencia correspondientes.

4. Análisis y registro de evidencias

Las evidencias recopiladas durante el proceso son analizadas y contrastadas con los criterios de desempeño definidos para cada unidad de competencia. El resultado debe basarse en evidencias suficientes, válidas y pertinentes respecto de las competencias evaluadas.



5. Determinación del resultado

Una vez finalizada la evaluación, se determina el nivel de logro del participante respecto de las competencias evaluadas. Los resultados permiten establecer si la persona demuestra o aún requiere desarrollar determinadas competencias asociadas al perfil ocupacional.

6. Retroalimentación al participante

El participante recibe información sobre los resultados obtenidos, identificando sus fortalezas y, cuando corresponda, las brechas o aspectos que requieren mayor desarrollo. Esta información puede servir como base para orientar futuras acciones de capacitación o desarrollo de competencias.

7. Certificación de competencias

Cuando el participante cumple con los estándares establecidos para el perfil ocupacional o las unidades de competencia evaluadas, puede acceder al proceso de certificación correspondiente, conforme a los procedimientos y requisitos establecidos por el sistema de certificación de competencias laborales.

Principio de Reconocimiento y Valoración: En términos generales, el proceso busca valorar las competencias demostradas por las personas, independientemente de la forma en que hayan sido adquiridas, reconociendo especialmente la experiencia laboral y los aprendizajes desarrollados a lo largo de su trayectoria.