Diseño Instruccional

Gestor de Inclusión Laboral de Personas con Discapacidad

Plan formativo · Formato SENCE

Nombre del curso	Gestor de Inclusión Laboral de Personas con Discapacidad
Modalidad	E-learning asincrónico, con relator/tutor que acompaña al participante por el foro de consultas de cada módulo y retroalimenta sus avances, Nivel 2
Duración total	40 horas cronológicas
N° de módulos	4
Dirigido a	Profesionales y equipos de Recursos Humanos, encargados de cumplimiento y jefaturas de personas de empresas con 100 o más trabajadores, responsables de implementar la inclusión laboral de personas con discapacidad conforme a la Ley 21.275 y la Ley 21.015.
Requisitos de ingreso	Conocimientos básicos de gestión de personas o recursos humanos y nociones generales del entorno laboral. Acceso a un computador, notebook o tablet con conexión estable a internet, navegador web actualizado, audio (parlantes o audífonos) y lector de PDF.

Competencia a desarrollar

Evaluar las acciones de inclusión laboral de personas con discapacidad en la organización —diagnóstico, selección inclusiva, ajustes razonables, Plan de Inclusión Laboral y comunicación a la autoridad— en cuanto a su cumplimiento y pertinencia, conforme a la Ley N° 21.015, la Ley N° 21.275, la Ley N° 20.422 y sus reglamentos vigentes en Chile.

Verbo	Evaluar (N5: juzgar el cumplimiento y la pertinencia de las acciones de inclusión y proponer la corrección)
Objeto	las acciones de inclusión laboral de personas con discapacidad (diagnóstico, selección inclusiva, ajustes razonables, Plan de Inclusión y comunicación a la Dirección del Trabajo)
Condición	en la organización, conforme a la Ley N° 21.015, la Ley N° 21.275, la Ley N° 20.422 y sus reglamentos

Aprendizajes esperados, contenidos y horas

N°	Aprendizaje esperado	Contenidos	Horas
1	**Marco normativo y conceptual de la inclusión laboral** AE1: Identificar las obligaciones del marco normativo de la inclusión laboral —Ley N° 21.015, Ley N° 21.275, Ley N° 20.422 y Decreto Supremo N° 64— y los conceptos de discapacidad, ajustes razonables y accesibilidad que corresponden a situaciones laborales presentadas en casos simulados, desde un enfoque de derechos. Nivel taxonómico: N1-N2 Recordar/Comprender	• Ley 21.015 de inclusión laboral y la cuota mínima del 1% en empresas de 100 o más trabajadores • Ley 21.275 y el rol obligatorio del Gestor(a) de Inclusión Laboral en Recursos Humanos • Ley 20.422 y Convención de la ONU sobre los derechos de las personas con discapacidad (enfoque de derechos) • Reglamento de la Ley 21.015 (Decreto Supremo N°64/2017) y su modificación (Decreto N°36) • Concepto, tipos y grados de discapacidad; ajustes razonables y accesibilidad universal • Lenguaje inclusivo y trato adecuado en el entorno laboral	**8**

N°	Aprendizaje esperado	Contenidos	Horas
2	**Diagnóstico de inclusión laboral en la organización** AE2: Determinar las barreras físicas, actitudinales y comunicacionales y los indicadores de línea base que corresponden al diagnóstico de inclusión laboral de organizaciones presentadas en casos simulados, conforme a la metodología de diagnóstico revisada en el curso y al enfoque de derechos. Nivel taxonómico: N3 Aplicar	• Metodología para el diagnóstico de inclusión laboral en la empresa • Análisis de puestos de trabajo con enfoque inclusivo • Identificación de barreras físicas, actitudinales y comunicacionales • Cultura organizacional inclusiva y sensibilización de equipos • Definición de indicadores y línea base de inclusión	**10**
3	**Selección inclusiva, ajustes razonables y prevención** AE3: Seleccionar las medidas de convocatoria y selección inclusiva, los ajustes razonables y las medidas de prevención inclusiva de riesgos que corresponden a puestos de trabajo y a personas presentados en casos simulados, conforme a la Ley N° 21.015 y su reglamento. Nivel taxonómico: N3 Aplicar	• Convocatoria y selección de personal inclusiva y libre de sesgos • Ajustes razonables: concepto, tipos y aplicación por puesto y persona • Intermediación laboral: SENADIS, OMIL y red de apoyo a la inclusión • Prevención inclusiva de riesgos y salud ocupacional • Onboarding, acompañamiento y sensibilización de los equipos de trabajo	**10**
4	**Plan de Inclusión Laboral, seguimiento y cumplimiento** AE4: Evaluar planes de inclusión laboral presentados en casos simulados en cuanto a su estructura, las medidas alternativas de cumplimiento, la comunicación electrónica a la Dirección del Trabajo y los indicadores de seguimiento, conforme a la Ley N° 21.015 y la Ley N° 21.275. Nivel taxonómico: N5 Evaluar	• Estructura y elaboración del Plan de Inclusión Laboral • Medidas alternativas de cumplimiento de la Ley 21.015 • Comunicación electrónica de las medidas a la Dirección del Trabajo • Seguimiento, indicadores de resultado y mejora continua del plan • Certificación de competencias del Gestor de Inclusión Laboral (ChileValora)	**12**
	Total horas cronológicas		**40**

Carga horaria y su fundamentación

El curso contempla 40 horas cronológicas en modalidad e-learning asincrónica, distribuidas de forma diferenciada (8/10/10/12 h) según el nivel taxonómico de cada aprendizaje esperado y la carga real de cada módulo: pantallas de la lección narrada, casos simulados de toma de decisiones, juegos de aplicación, apuntes y evaluaciones. Los módulos de mayor nivel taxonómico concentran más horas de práctica y trabajo autónomo; la última unidad incluye además el tiempo de la evaluación final integradora, que no constituye un AE adicional ni suma horas al total. Cada módulo desglosa su tiempo en lecciones, lectura y estudio de los apuntes, casos simulados y juegos, foro de consultas, trabajo autónomo y evaluación. El trabajo autónomo corresponde al estudio de las referencias del módulo, al reintento de los casos simulados y de los juegos y a la preparación de la evaluación.

Mód.	Lecciones	Lectura / estudio	Casos y actividades	Foro	Trabajo autónomo	Evaluación	Total
1	2	1,5	1,5	1	1,5	0,5	**8**
2	2	2	1,5	1	3	0,5	**10**
3	2	1,5	1,5	1	3,5	0,5	**10**
4	2	2	1,5	1	3,5	2	**12**

Técnicas metodológicas

Curso e-learning asincrónico con lecciones navegables narradas, historias con personajes, bloques interactivos, juegos, casos simulados de toma de decisiones, apuntes y glosario descargables, y evaluaciones con retroalimentación. La metodología avanza de lo conceptual a lo aplicado y al análisis de situaciones laborales, y el participante progresa de forma secuencial: cada módulo se habilita al completar el anterior —lección, evaluación parcial con 60 % de logro y participación en el foro— y la evaluación final integradora se habilita al completar los cuatro módulos. En cada módulo, el facilitador abre el foro con una pregunta inicial vinculada al aprendizaje esperado; el participante interviene de forma obligatoria y asincrónica —al menos una intervención fundamentada, aplicando lo aprendido a una situación de su trabajo y apoyándose en el glosario del módulo— y el facilitador orienta, responde las dudas y retroalimenta cada participación. La plataforma registra ingreso, avance, interacción con los recursos, participación en el foro y resultados de evaluación.

Módulo 1 (AE1): El participante revisa la lección navegable narrada y los apuntes del módulo, consulta el glosario del módulo, practica con el juego interactivo y resuelve el caso simulado de toma de decisiones asociado a «Marco normativo y conceptual de la inclusión laboral». Rinde la evaluación parcial con retroalimentación por ítem (60 % de logro). Participa de forma obligatoria y asincrónica en el foro del módulo: el facilitador plantea la pregunta inicial vinculada al aprendizaje esperado, el participante publica al menos una respuesta fundamentada —aplicando lo aprendido a una situación de su trabajo— y el facilitador orienta, responde y retroalimenta. Esta participación es condición para avanzar al módulo siguiente.

Módulo 2 (AE2): El participante revisa la lección navegable narrada y los apuntes del módulo, consulta el glosario del módulo, practica con el juego interactivo y resuelve el caso simulado de toma de decisiones asociado a «Diagnóstico de inclusión laboral en la organización». Rinde la evaluación parcial con retroalimentación por ítem (60 % de logro). Participa de forma obligatoria y asincrónica en el foro del módulo: el facilitador plantea la pregunta inicial vinculada al aprendizaje esperado, el participante publica al menos una respuesta fundamentada —aplicando lo aprendido a una situación de su trabajo— y el facilitador orienta, responde y retroalimenta. Esta participación es condición para avanzar al módulo siguiente.

Módulo 3 (AE3): El participante revisa la lección navegable narrada y los apuntes del módulo, consulta el glosario del módulo, practica con el juego interactivo y resuelve el caso simulado de toma de decisiones asociado a «Selección inclusiva, ajustes razonables y prevención». Rinde la evaluación parcial con retroalimentación por ítem (60 % de logro). Participa de forma obligatoria y asincrónica en el foro del módulo: el facilitador plantea la pregunta inicial vinculada al aprendizaje esperado, el participante publica al menos una respuesta fundamentada —aplicando lo aprendido a una situación de su trabajo— y el facilitador orienta, responde y retroalimenta. Esta participación es condición para avanzar al módulo siguiente.

Módulo 4 (AE4): El participante revisa la lección navegable narrada y los apuntes del módulo, consulta el glosario del módulo, practica con el juego interactivo y resuelve el caso simulado de toma de decisiones asociado a «Plan de Inclusión Laboral, seguimiento y cumplimiento». Rinde la evaluación parcial con retroalimentación por ítem (60 % de logro). Participa de forma obligatoria y asincrónica en el foro del módulo: el facilitador plantea la pregunta inicial vinculada al aprendizaje esperado, el participante publica al menos una respuesta fundamentada —aplicando lo aprendido a una situación de su trabajo— y el facilitador orienta, responde y retroalimenta. Al completar todos los módulos se habilita la evaluación final integradora.

Sistema de evaluación

Instrumento	Descripción
Evaluación diagnóstica	Cuestionario de selección múltiple sin calificación que cubre los 4 aprendizajes esperados, para detectar conocimientos previos.
Evaluaciones parciales	Por cada AE: caso simulado de toma de decisiones (lista de cotejo de decisiones críticas) y evaluación parcial del módulo (cuestionario o caso aplicado con retroalimentación), cada uno con exigencia de 60 % de logro.
Cuestionario final integrador	Cuestionario integrador de 12 preguntas que cubre los 4 aprendizajes esperados, con exigencia de 60 % de logro.

Instrumento	Descripción
Evaluación final aplicada	Evaluación final aplicada sobre el caso «Implementación del sistema de inclusión laboral en Distribuidora Sur SpA» (13 preguntas), evaluada con una rúbrica analítica de 4 criterios y 4 niveles de logro (destacado, adecuado, básico e insuficiente). Integra los aprendizajes esperados sin constituir un AE adicional. Las preguntas se corrigen automáticamente y el relator usa la rúbrica para retroalimentar por el foro.
Escala de calificación	Escala de 1,0 a 7,0. Nota mínima de aprobación 4,0, equivalente al 60 % de logro.
Ponderación	Evaluaciones parciales por aprendizaje esperado 60 % · Evaluación final integradora 40 % (cuestionario integrador y evaluación final aplicada, en partes iguales). La diagnóstica, la introducción y la inducción no inciden en la nota.

Evaluación por aprendizaje esperado

AE	Evidencia	Instrumento	Estándar
AE1	Resolución del caso simulado «Primera semana: la ley llama a la puerta de Manufacturas Andina» (decisiones críticas con retroalimentación inmediata) y evaluación parcial del Módulo 1 (7 ítems).	Lista de cotejo de las decisiones críticas del caso, integrada en la lección del módulo, y cuestionario con clave de corrección y retroalimentación por ítem.	60 % de logro en cada instrumento.
AE2	Resolución del caso simulado «El archivo en blanco» (decisiones críticas con retroalimentación inmediata) y evaluación parcial del Módulo 2 (7 ítems).	Lista de cotejo de las decisiones críticas del caso, integrada en la lección del módulo, y cuestionario con clave de corrección y retroalimentación por ítem.	60 % de logro en cada instrumento.
AE3	Resolución del caso simulado «Una vacante, una oportunidad real» (decisiones críticas con retroalimentación inmediata) y evaluación parcial del Módulo 3 (7 ítems).	Lista de cotejo de las decisiones críticas del caso, integrada en la lección del módulo, y cuestionario con clave de corrección y retroalimentación por ítem.	60 % de logro en cada instrumento.
AE4	Resolución del caso simulado «El plan sobre la mesa» (decisiones críticas con retroalimentación inmediata) y evaluación parcial del Módulo 4 (7 ítems).	Lista de cotejo de las decisiones críticas del caso, integrada en la lección del módulo, y cuestionario con clave de corrección y retroalimentación por ítem.	60 % de logro en cada instrumento.

Rúbrica analítica — Evaluación final integradora

Niveles de logro: **Destacado** (4 pts): Resuelve el criterio de forma completa y correcta y fundamenta cada decisión en la norma, el protocolo o el procedimiento que corresponde. · **Adecuado** (3 pts): Resuelve correctamente los aspectos críticos del criterio, con omisiones menores que no afectan el resultado. · **Básico** (2 pts): Resuelve el criterio de forma parcial: reconoce la situación, pero omite o confunde al menos un aspecto crítico. · **Insuficiente** (1 pts): No reconoce la situación o propone acciones incorrectas o contrarias a la norma, al protocolo o al procedimiento.

Criterio	Desempeño esperado (nivel destacado)	Pond.	Destacado	Adecuado	Básico	Insuficiente
Aplicación del marco normativo y enfoque de derechos	Identifica correctamente las obligaciones de la Ley 21.015 (cuota del 1%), el rol del gestor según Ley 21.275, reconoce barreras desde la Ley 20.422 y aplica el enfoque de derechos de la Convención ONU en el análisis del caso.	25%	4 pts	3 pts	2 pts	1 pts
Diagnóstico organizacional y análisis de puestos inclusivo	Analiza puestos de trabajo desde enfoque inclusivo, identifica barreras físicas, actitudinales y comunicacionales específicas del caso, y propone indicadores de línea base pertinentes para medir la inclusión.	25%	4 pts	3 pts	2 pts	1 pts

Criterio	Desempeño esperado (nivel destacado)	Pond.	Destacado	Adecuado	Básico	Insuficiente
Diseño de procesos de selección inclusiva y ajustes razonables	Diseña convocatoria libre de sesgos, determina ajustes razonables específicos según puesto y persona, incorpora prevención inclusiva de riesgos y planifica sensibilización de equipos.	25%	4 pts	3 pts	2 pts	1 pts
Elaboración del Plan de Inclusión y gestión de cumplimiento normativo	Estructura un Plan de Inclusión Laboral completo, identifica cuándo aplicar medidas alternativas, conoce el proceso de comunicación a la DT y propone indicadores de seguimiento y mejora continua.	25%	4 pts	3 pts	2 pts	1 pts