

Sector: Servicios empresariales y gestión de personas

Código: CIUO-08: 2423

Subsector: Inclusión laboral, gestión humana y diversidad en empresas

Fecha: junio 2026

Operador/a laboral para la inclusión laboral de personas con discapacidad en empresas del sector privado

Fundamentación del perfil

El presente perfil de curso se fundamenta en la demanda institucional de capacitación orientada a fortalecer la inclusión laboral de personas con discapacidad en empresas del sector privado, mediante la formación especializada de profesionales y equipos técnicos vinculados a la gestión humana, la inclusión laboral, la planificación y otros procesos organizacionales relacionados.

La propuesta responde a la necesidad de contar con personas formadas en el rol de Operador/a Laboral, entendido como una figura técnica vinculada al empleo con apoyo, cuya intervención contribuye a preparar a la persona trabajadora con discapacidad para el desempeño de sus tareas, asesorar en materia de accesibilidad, orientar al equipo de trabajo y detectar apoyos naturales que faciliten su desempeño hasta alcanzar mayores niveles de autonomía en el entorno laboral. Asimismo, el rol comprende el apoyo a la adaptación de los procesos de reclutamiento, selección, inducción y gestión de personas, promoviendo la implementación de ajustes razonables y condiciones de accesibilidad que favorezcan la inclusión laboral sostenible.

El curso adopta como marco metodológico principal el enfoque de Empleo con Apoyo, entendido como una estrategia de acompañamiento orientada a facilitar el acceso, permanencia y desarrollo laboral de personas con discapacidad en entornos ordinarios de trabajo, mediante apoyos personalizados, ajustes razonables, articulación con la empresa y promoción progresiva de la autonomía. El perfil se alinea con el modelo social de la discapacidad y con un enfoque de derechos, en tanto reconoce que las dificultades de acceso, permanencia y desarrollo laboral no se explican únicamente por condiciones individuales, sino por barreras estructurales, actitudinales, comunicacionales, organizacionales, tecnológicas y culturales que deben ser identificadas y removidas.

En este marco, la formación busca desarrollar competencias para promover prácticas empresariales inclusivas, sostenibles y respetuosas de la

	autonomía, la igualdad de oportunidades, la accesibilidad, la no discriminación y el trabajo decente de las personas con discapacidad.
Perfil de ingreso	El curso está dirigido a personas que se desempeñen en empresas del sector privado, especialmente en áreas de gestión humana, recursos humanos, inclusión laboral, planificación, formación, desarrollo organizacional, responsabilidad social empresarial, relaciones laborales, seguridad y salud en el trabajo u otras áreas vinculadas a la gestión de personas. Podrán participar técnicos/as, profesionales, responsables o integrantes de equipos que intervengan en procesos de reclutamiento, selección, inducción, formación, desarrollo, retención, acompañamiento laboral, diseño de políticas internas o implementación de acciones de inclusión de personas con discapacidad. Se recomienda contar con Educación Media Superior completa. También podrán ingresar personas con Educación Media Básica completa que acrediten experiencia laboral relevante en empresas, gestión de equipos, procesos de recursos humanos, inclusión laboral, acompañamiento de trabajadores/as o coordinación de acciones organizacionales. Se valorará que las personas participantes cuenten con experiencia o responsabilidad directa en la implementación de prácticas, apoyos, ajustes razonables o políticas de inclusión laboral dentro de sus organizaciones, así como con respaldo institucional para aplicar los aprendizajes del curso en el entorno laboral. Las personas deberán contar con comprensión lectora suficiente para interpretar normativa, protocolos, perfiles de cargo, materiales técnicos y registros; comunicación oral y escrita clara; habilidades digitales básicas para participar en modalidad virtual sincrónica; y disposición para analizar situaciones laborales desde un enfoque de derechos, accesibilidad, igualdad de oportunidades y no discriminación. Como condición específica, se requiere acceso a dispositivo con conexión a internet, audio y cámara para participar en las instancias virtuales sincrónicas.
Perfil de egreso	Al finalizar el curso, la persona egresada será capaz de facilitar procesos de inclusión laboral de personas con discapacidad en empresas, acompañando de forma personalizada a la persona trabajadora o candidata, identificando sus expectativas, intereses, habilidades, necesidades de apoyo y barreras para el acceso, permanencia y desarrollo laboral. Será capaz de generar un vínculo de confianza con la persona, promover hábitos laborales y competencias de empleabilidad, preparar anticipadamente su incorporación al puesto y al equipo de trabajo, coordinar apoyos internos y externos, detectar apoyos naturales, orientar a supervisores/as y equipos, proponer ajustes razonables, adaptar procesos

	de reclutamiento, selección, inducción, formación y desarrollo, mediar ante dificultades laborales, registrar avances y acuerdos, y monitorear la sostenibilidad del proceso de inclusión. Será capaz de contribuir al diseño, implementación y seguimiento de políticas empresariales de inclusión laboral, promoviendo la mejora continua mediante indicadores, monitoreo y articulación con las distintas áreas de la organización.
Resultados de aprendizaje esperados por nivel	Nivel 4 Diagnostican barreras y necesidades de apoyo en contextos empresariales, diseñan e implementan acciones de inclusión laboral, acompañan de forma personalizada a personas con discapacidad, coordinan con actores internos y externos, orientan a equipos de trabajo, proponen ajustes razonables, preparan apoyos naturales, median ante situaciones complejas y monitorean políticas o planes de inclusión. Se propone este nivel porque el rol implica analizar condiciones organizacionales, tomar decisiones fundamentadas, acompañar situaciones no rutinarias, coordinar apoyos, orientar a otros actores de la empresa, resolver problemas complejos y aportar al diseño o mejora de políticas internas de inclusión.
Competencias transversales	• Pensamiento crítico • Conciencia social • Resiliencia
Duración total curso:	75 horas teórico-prácticas. Modalidad recomendada: virtual sincrónica. Distribución sugerida: jornadas virtuales sincrónicas de hasta 2 horas, con una carga máxima de 4 horas semanales, durante 4 a 5 meses. El TDR establece 75 horas totales, modalidad virtual sincrónica y que los contenidos indicados deben respetarse en su totalidad, pudiéndose agregar otros sin quitarlos.

Módulo 1

Introducción al rol del operador/a laboral y a la inclusión laboral y sus marcos legales



Unidad didáctica	Objetivo de aprendizaje	Criterio de desempeño y/o evaluación	Contenido sugerido	Duración
UD 1.1. Rol, discapacidad, derechos y marco legal	El/la participante será capaz de reconocer el rol del operador/a laboral en empresas, considerando el modelo social de la discapacidad, el enfoque de derechos y la normativa aplicable a la inclusión laboral.	- Describe el rol del operador/a laboral en el sector privado y delimita su alcance de actuación. - Diferencia el acompañamiento personalizado de la sustitución de la voz de la persona. - Elabora un diagnóstico inicial de barreras que afectan el acceso, la permanencia y el desarrollo laboral de personas con discapacidad, considerando dimensiones físicas, comunicacionales, actitudinales, organizacionales y normativas.	- Rol del operador/a laboral en empresas. - Modelo social de la discapacidad. - Derechos de las personas con discapacidad. - Convención internacional sobre los derechos de las personas con discapacidad. - Legislación nacional sobre inclusión laboral. - Derechos laborales. - Ley 19.691 y procesos de inclusión por cuota y sin cuota.	15 h

		• Relaciona derechos laborales, normativa nacional e internacional y prácticas empresariales concretas. • Analiza situaciones laborales evitando enfoques asistencialistas, discriminatorios o sobreprotectores.	• Discapacidad adquirida durante la trayectoria laboral. • Discapacidad intelectual y psicosocial. • Barreras estructurales, sociales, actitudinales y organizacionales. • Trabajo decente, igualdad y no discriminación.	
--	--	---	--	--

Módulo 2

Herramientas para el abordaje de la inclusión laboral de personas con discapacidad. Concepto de accesibilidad



Unidad didáctica	Objetivo de aprendizaje	Criterio de desempeño y/o evaluación	Contenido sugerido	Duración
UD 2.1. Acompañamiento personalizado, evaluación de necesidades y accesibilidad	El/la participante será capaz de evaluar necesidades de apoyo y accesibilidad en procesos de inclusión laboral, utilizando herramientas centradas en la persona, el puesto y el entorno empresarial.	• Genera un vínculo de confianza y clarifica su rol ante la persona. • Explora expectativas, intereses, habilidades, dudas y necesidades de apoyo. • Releva barreras físicas, comunicacionales, digitales, cognitivas, actitudinales, psicosociales y organizacionales. • Analiza requerimientos del puesto y condiciones de trabajo. • Diseña un plan personalizado de acompañamiento con	• Concepto de accesibilidad. • Accesibilidad universal, comunicacional, cognitiva y digital. • Principios del empleo con apoyo. • Evaluación de necesidades. • Entrevista y escucha activa. • Vínculo educativo-laboral con la persona. • Exploración de expectativas y habilidades. • Análisis del puesto de trabajo. • Identificación de barreras y facilitadores.	15 h

		objetivos, apoyos, responsables, plazos e indicadores. • Documenta el plan de acompañamiento en un formato claro, verificable y acordado con la persona, incorporando consentimiento, apoyos requeridos y criterios de seguimiento. • Evaluación centrada en la persona.	• Diseño de planes de intervención y acompañamiento. • Apoyos naturales y especializados. • Autonomía progresiva. • Acuerdos de apoyo con consentimiento de la persona.	
--	--	--	--	--

Módulo 3

Técnicas de orientación laboral, gestión de recursos humanos para la inclusión



Unidad didáctica	Objetivo de aprendizaje	Criterio de desempeño y/o evaluación	Contenido sugerido	Duración
UD 3.1. Reclutamiento, selección, inducción y orientación laboral inclusiva	El/la participante será capaz de adaptar procesos de gestión humana para favorecer la inclusión laboral de personas con discapacidad, considerando accesibilidad, ajustes razonables, orientación laboral y pertinencia del puesto.	• Revisa avisos, perfiles de cargo, entrevistas y pruebas desde criterios inclusivos. • Identifica sesgos o requisitos excluyentes no justificados. • Diseña ajustes razonables aplicables a reclutamiento, selección, inducción y comunicación con candidatos/as, justificando su pertinencia según barreras identificadas y requerimientos del puesto.	• Reclutamiento inclusivo. • Selección inclusiva. • Perfil de cargo y análisis de competencias. • Entrevistas accesibles. • Ajustes razonables en evaluaciones y procesos de ingreso. • Promoción de la diversidad. • Orientación laboral. • Preparación previa de la persona trabajadora o candidata. • Inducción accesible.	10 h

		• Prepara anticipadamente a la persona sobre características de la empresa, puesto, rutinas, comunicación y normas básicas. • Diseña orientaciones para equipos de recursos humanos y referentes internos.	• Hábitos laborales y competencias de empleabilidad. • Comunicación clara con candidatos/as y trabajadores/as. • Confidencialidad, consentimiento y trato digno. • Eliminación de sesgos en procesos de gestión humana.	
--	--	---	--	--

Módulo 4

Formación y desarrollo de competencias



Unidad didáctica	Objetivo de aprendizaje	Criterio de desempeño y/o evaluación	Contenido sugerido	Duración
UD 4.1. Formación inclusiva, aprendizaje en el puesto y desarrollo laboral	El/la participante será capaz de diseñar acciones de formación y desarrollo profesional inclusivas, considerando apoyos, accesibilidad, evaluación de aprendizajes y reducción de barreras.	• Adapta una acción de capacitación interna incorporando lenguaje claro, apoyos y criterios de accesibilidad. • Define estrategias de aprendizaje en el puesto con referentes internos. • Propone formas de retroalimentación respetuosas y comprensibles. • Identifica barreras que afectan el aprendizaje, el desempeño y el desarrollo profesional.	• Métodos de formación inclusiva. • Diseño de programas de formación. • Aprendizaje en el puesto. • Tutorías, referentes internos y apoyos naturales. • Preparación del equipo de trabajo. • Evaluación del desarrollo de competencias. • Retroalimentación constructiva. • Reducción de barreras en capacitación. • Materiales accesibles.	10 h

		• Propone actividades para fortalecer hábitos laborales y competencias de empleabilidad de la persona.	• Lenguaje claro. • Desarrollo de carrera y permanencia laboral. • Buenas prácticas de inclusión.	
--	--	--	---	--

Módulo 5

Gestión de apoyos en la empresa



Unidad didáctica	Objetivo de aprendizaje	Criterio de desempeño y/o evaluación	Contenido sugerido	Duración
UD 5.1. Acompañamiento, mediación y resolución de situaciones laborales	El/la participante será capaz de gestionar apoyos y mediar en situaciones laborales vinculadas a la inclusión de personas con discapacidad, considerando la comunicación efectiva, la corresponsabilidad empresarial y la autonomía de la persona.	• Identifica actores clave para sostener apoyos en la empresa. • Detecta apoyos naturales y orienta su rol. • Analiza una situación de dificultad laboral, delimita su rol de intervención y propone una estrategia de mediación. • Define acuerdos verificables entre las partes involucradas. • Registra la actuación realizada y deriva cuando la situación	• Gestión de apoyos en el entorno laboral. • Acompañamiento inicial y seguimiento posterior. • Mediación laboral. • Resolución de conflictos. • Comunicación efectiva. • Orientación a equipos y supervisores/as. • Acuerdos de apoyo. • Apoyos internos y externos. • Apoyos naturales. • Articulación con redes significativas, familia, servicios especializados u otros	10 h

		excede su ámbito de competencia. • Orienta a supervisores/as y equipos sobre cómo acompañar, comunicar, entrenar y corregir con respeto.	apoyos externos, cuando corresponda y siempre con consentimiento de la persona. • Prevención de discriminación, violencia y acoso. • Registro de situaciones y acuerdos. • Coordinación con procesos de selección cuando se identifiquen necesidades de apoyo o ajustes razonables.	
--	--	---	--	--

Módulo 6

Tecnología y accesibilidad



Unidad didáctica	Objetivo de aprendizaje	Criterio de desempeño y/o evaluación	Contenido sugerido	Duración
UD 6.1. Tecnologías de apoyo, herramientas digitales y evaluación de accesibilidad laboral	El/la participante será capaz de identificar recursos tecnológicos y criterios de accesibilidad aplicables al entorno laboral, considerando distintas barreras y necesidades de apoyo.	• Reconoce recursos tecnológicos de apoyo pertinentes para distintas situaciones laborales. • Evalúa condiciones básicas de accesibilidad física, visual, auditiva, intelectual, psicosocial, motriz y digital. • Propone mejoras viables en comunicación, materiales, señalización, herramientas, reuniones, plataformas y flujos de trabajo.	• Tecnologías de asistencia. • Herramientas digitales accesibles. • Rampas digitales y herramientas de accesibilidad digital. • Accesibilidad física, visual, auditiva, intelectual, psicosocial, motriz y digital. • Comunicación accesible. • Evaluación básica de accesibilidad en entornos laborales y virtuales. • Criterios para materiales digitales inclusivos.	5 h

		• Considera la accesibilidad de los materiales usados para orientar o capacitar a la persona trabajadora.	• Uso ético de información y protección de datos.	
--	--	---	---	--

Módulo 7

Políticas de inclusión y responsabilidad social empresarial



Unidad didáctica	Objetivo de aprendizaje	Criterio de desempeño y/o evaluación	Contenido sugerido	Duración
UD 7.1. Diseño, implementación y monitoreo de políticas empresariales de inclusión	El/la participante será capaz de diseñar una propuesta de política o plan de inclusión laboral en la empresa, considerando responsabilidad social empresarial, indicadores de seguimiento, acompañamiento personalizado y mejora continua.	• Formula objetivos, acciones, responsables, plazos e indicadores para una política o plan de inclusión. • Integra criterios de accesibilidad, ajustes razonables, sensibilización, formación, acompañamiento y seguimiento. • Propone mecanismos de monitoreo y evaluación centrados en la persona y en la organización. • Presenta un proyecto integrador aplicable a un	• Políticas empresariales de inclusión. • Responsabilidad social empresarial. • Planes de acción. • Indicadores de inclusión laboral. • Monitoreo y evaluación. • Mejora continua. • Reportes de avance. • Articulación con áreas internas. • Vínculo con organizaciones especializadas. • Sensibilización organizacional. • Cultura inclusiva.	10 h

		contexto empresarial real o simulado, que incluya diagnóstico, objetivos, acciones, responsables, ajustes razonables, apoyos, indicadores, estrategia de seguimiento y criterios de mejora continua.	• Experiencias y buenas prácticas. • Proyecto integrador final.	
--	--	---	--	--

La evaluación será continua, aplicada y coherente con la modalidad virtual sincrónica. Se recomienda organizarla en tres momentos: diagnóstico inicial, evaluación formativa por módulo y evaluación final integradora.

La evaluación diagnóstica relevará experiencias previas, conocimientos iniciales y expectativas de aprendizaje. La evaluación formativa incluirá análisis de casos, identificación de barreras, revisión de perfiles de cargo, propuesta de ajustes razonables, simulaciones de entrevista, diseño de apoyos, análisis de accesibilidad, ejercicios de mediación y elaboración de registros de acompañamiento.

La evaluación final consistirá en la elaboración y presentación de un Plan de Inclusión Laboral y Acompañamiento Personalizado para una empresa, que incluya diagnóstico de barreras, estrategia de reclutamiento o selección inclusiva, ajustes razonables, plan de apoyos, identificación de apoyos naturales, preparación de la persona y del equipo, acciones de formación, estrategia de seguimiento, indicadores y mecanismos de mejora.

Como evidencias mínimas, se sugiere solicitar:

- matriz de identificación de barreras, apoyos y ajustes razonables;
- propuesta de acompañamiento personalizado de una persona trabajadora o candidata;
- adaptación de un proceso de recursos humanos;
- registro de una situación de mediación o seguimiento simulada;
- plan final de inclusión laboral con indicadores de seguimiento.
- indicadores de seguimiento y mecanismos de evaluación del impacto.

Persona con discapacidad: persona que, al interactuar con barreras del entorno, puede ver limitada su participación plena y efectiva en igualdad de condiciones.

Modelo social de la discapacidad: enfoque que entiende que la discapacidad surge de la interacción entre las características de la persona y las barreras físicas, comunicacionales, actitudinales, culturales, digitales u organizacionales.

Ajustes razonables: modificaciones o adaptaciones necesarias y adecuadas para garantizar la participación laboral en igualdad de condiciones, sin imponer una carga desproporcionada.

Accesibilidad: condición que permite que entornos, procesos, comunicaciones, herramientas, servicios y tecnologías puedan ser utilizados por todas las personas.

Empleo con apoyo: metodología de inclusión laboral que brinda apoyos continuados para acceder, mantener y desarrollar un empleo remunerado en el mercado laboral.

Apoyos naturales: apoyos que se generan dentro del propio entorno laboral, como compañeros/as, referentes, supervisores/as o equipos preparados para acompañar.

Acompañamiento personalizado: proceso de apoyo ajustado a las expectativas, habilidades, barreras y necesidades de cada persona, orientado a favorecer su autonomía y participación laboral.

Autonomía progresiva: proceso por el cual la persona aumenta su capacidad de tomar decisiones y desempeñarse con apoyos adecuados, sin sustitución de su voluntad.

Mediación laboral: intervención orientada a facilitar acuerdos, resolver dificultades y mejorar la comunicación entre la persona trabajadora, la empresa y otros actores pertinentes.

Barreras organizacionales: prácticas, normas, procedimientos o culturas internas que dificultan la participación laboral de personas con discapacidad.

Rampa digital: recurso o adaptación tecnológica que facilita el acceso a información, comunicación, formación o tareas laborales en entornos digitales.