FICHA DE PERFIL OCUPACIONAL GESTOR(A) DE INCLUSIÓN LABORAL

Nombre Perfil: GESTOR(A) DE INCLUSIÓN LABORAL

Código: P-7830-2423-001-V01

Modalidad de evaluación: Completa

Nivel cualificación: 4

Fecha vigencia: 30/12/2030 **Estado Actual: Vigente**

Propósito principal de la ocupación

GESTIONAR PROCESO DE INCLUSIÓN LABORAL DE PERSONAS CON DISCAPACIDAD DENTRO DE LA ORGANIZACIÓN, DE ACUERDO CON ENFOQUE DE DERECHOS Y NORMATIVAS VIGENTES.

Ámbito ocupacional

ÁMBITO OCUPACIONAL: SE DESARROLLA EN EL ÁREA DE GESTIÓN DE PERSONAS, COORDINANDO EL PROCESO DE INCLUSIÓN LABORAL DE PERSONAS CON DISCAPACIDAD. SE DESEMPEÑA EN ORGANIZACIONES PÚBLICAS O PRIVADAS QUE CUENTEN CON 100 O MÁS TRABAJADORES(AS), LAS QUE DEBEN CONTRATAR O MANTENER CONTRATADOS(AS) AL MENOS EL 1 % DE PERSONAS CON DISCAPACIDAD O QUE SEAN ASIGNATARIAS DE UNA PENSIÓN DE INVALIDEZ DE CUALQUIER RÉGIMEN PREVISIONAL, EN RELACIÓN CON EL TOTAL DE SUS TRABAJADORES(AS).

Ámbito normativo de la ocupación

ÁMBITO NORMATIVO DE LA OCUPACIÓN: EL CONTEXTO NORMATIVO DEL GESTOR(A) DE INCLUSIÓN LABORAL SE RIGE PRINCIPALMENTE POR LA LEY 21.275, LA QUE MODIFICA AL CÓDIGO DEL TRABAJO, PARA EXIGIR A LAS EMPRESAS PERTINENTES, LA ADOPCIÓN DE MEDIDAS QUE FACILITEN LA INCLUSIÓN LABORAL DE LOS TRABAJADORES CON DISCAPACIDAD EN EL MERCADO LABORAL ORDINARIO. ESTO IMPLICA QUE AL MENOS UNO DE LOS(AS) TRABAJADORES(AS) QUE SE DESEMPEÑE EN FUNCIONES RELACIONADAS CON EL ÁREA DE GESTIÓN DE PERSONAS DENTRO DE LAS EMPRESAS CONTEMPLADAS EN ARTÍCULO 157 BIS DE LA CITADA LEY, DEBERÁ CONTAR CON CONOCIMIENTOS ESPECÍFICOS EN MATERIAS QUE FOMENTEN LA INCLUSIÓN LABORAL DE LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD, REQUIRIÉNDOSE A SU VEZ UNA CERTIFICACIÓN AL RESPECTO, LA CUAL ES OTORGADA POR EL SISTEMA NACIONAL DE CERTIFICACIÓN DE COMPETENCIAS LABORALES, ESTABLECIDO EN LA LEY N° 20.267.

LO ANTERIOR SE COMPLEMENTA CON LO SEÑALADO EN LA LEY 21.015, LA CUAL INCENTIVA LA INCLUSIÓN DE PERSONAS CON DISCAPACIDAD AL MUNDO LABORAL, LA QUE, A SU VEZ, SE ENMARCA EN LO DISPUESTO POR LA LEY 20.422 SOBRE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES E INCLUSIÓN SOCIAL DE PERSONAS CON DISCAPACIDAD. EL OBJETIVO DE ESTA ÚLTIMA, ES GARANTIZAR EL DERECHO A LA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES DE LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD, CON EL FIN DE OBTENER SU PLENA INCLUSIÓN SOCIAL, ASEGURANDO EL EJERCICIO DE SUS DERECHOS Y ELIMINANDO CUALQUIER FORMA DE DISCRIMINACIÓN FUNDADA DESDE LA DISCAPACIDAD.

RESPECTO DE LOS LUGARES DE TRABAJO DONDE SE DESEMPEÑA LA OCUPACIÓN, ESTOS SE RIGEN POR EL DECRETO N° 594, SOBRE CONDICIONES SANITARIAS Y AMBIENTALES BÁSICAS EN LOS LUGARES DE TRABAJO, EL CUAL ESTABLECE LAS CONDICIONES SANITARIAS Y AMBIENTALES BÁSICAS, QUE DEBERÁ CUMPLIR TODO LUGAR DE TRABAJO, SIN PERJUICIO DE LA REGLAMENTACIÓN ESPECÍFICA QUE SE HAYA DICTADO O SE DICTE PARA AQUELLAS FAENAS QUE REQUIEREN CONDICIONES ESPECIALES.

ASIMISMO, LA LEY N.º 21.690 QUE REFUERZA LA NORMATIVA DE INCLUSIÓN LABORAL, INCORPORANDO A LAS PERSONAS CON PENSIÓN DE INVALIDEZ DENTRO DE LA CUOTA OBLIGATORIA, PRECISANDO LAS OBLIGACIONES DE LAS EMPRESAS CON 100 O MÁS TRABAJADORES(AS), REGULANDO LAS MEDIDAS ALTERNATIVAS DE CUMPLIMIENTO Y FORTALECIENDO LA FISCALIZACIÓN Y LA COMUNICACIÓN ELECTRÓNICA ANUAL.

FINALMENTE, EL DECRETO SUPREMO N.º 44 QUE APRUEBA EL NUEVO REGLAMENTO SOBRE GESTIÓN PREVENTIVA DE LOS RIESGOS LABORALES PARA UN ENTORNO DE TRABAJO SEGURO Y SALUDABLE, QUE REEMPLAZA LOS DS N.º 40 Y 54 DE 1969. ESTE REGLAMENTO ESTABLECE OBLIGACIONES PARA TODAS LAS ENTIDADES EMPLEADORAS EN MATERIA DE IDENTIFICACIÓN DE PELIGROS, EVALUACIÓN DE RIESGOS, PLANES DE EMERGENCIA, COORDINACIÓN PREVENTIVA ENTRE EMPLEADORES Y PARTICIPACIÓN DE LOS TRABAJADORES, INCORPORANDO ADEMÁS ENFOQUE DE GÉNERO Y DERECHOS LABORALES, CON EL FIN DE ASEGURAR CONDICIONES DE TRABAJO SEGURAS Y SALUDABLES.

SECTORES ASOCIADOS

Sector	Subsector	Área productiva
SERVICIOS	SERVICIOS ADMINISTRATIVOS Y DE APOYO	INCLUSIÓN LABORAL

Organismos sectoriales

INCLUSIÓN LABORAL - Servicio Nacional de la Discapacidad - SENADIS

UNIDADES DE COMPETENCIA	
Código UCL	**Nombre UCL**
U-7830-2423-001-V01	COORDINAR DIAGNÓSTICO DE INCLUSIÓN LABORAL DE PERSONAS CON DISCAPACIDAD EN LA ORGANIZACIÓN, DE ACUERDO CON ENFOQUE DE DERECHOS Y NORMATIVAS VIGENTES
U-7830-2423-002-V01	GESTIONAR IMPLEMENTACIÓN DEL PLAN INCLUSIÓN LABORAL DE PERSONAS CON DISCAPACIDAD, SEGÚN ENFOQUE DE DERECHOS Y NORMATIVAS VIGENTES
U-7830-2423-003-V01	COORDINAR ACCIONES DE CAPACITACIÓN SOBRE INCLUSIÓN LABORAL DE PERSONAS CON DISCAPACIDAD EN LA ORGANIZACIÓN, DE ACUERDO CON PROCEDIMIENTOS DE TRABAJO Y NORMATIVAS VIGENTES

LISTA UNIDADES DE COMPETENCIA

Nombre UCL: COORDINAR DIAGNÓSTICO DE INCLUSIÓN LABORAL DE PERSONAS CON DISCAPACIDAD EN LA ORGANIZACIÓN, DE ACUERDO CON ENFOQUE DE DERECHOS Y NORMATIVAS VIGENTES

Código: U-7830-2423-001-V01

Código CIIU: 7830

Código CIUO: 2423

Tipo: Específica

ACTIVIDADES CLAVE

Actividad clave

1.- INDAGAR ANTECEDENTES VINCULADOS CON LA INCLUSIÓN LABORAL DE PERSONAS CON DISCAPACIDAD, SEGÚN PROCEDIMIENTOS DE TRABAJO Y NORMATIVAS VIGENTES.

Criterios de desempeño

La información vinculada con materias de inclusión laboral es recopilada, según procedimientos de trabajo y normativas vigentes. El estado de protocolos de inclusión laboral es revisado, según procedimientos de trabajo y normativas vigentes. Los actores claves internos y externos del proceso de inclusión laboral son identificados, de acuerdo con procedimientos de trabajo y normativas vigentes. Los ajustes razonables implementados en la organización son identificados, según procedimientos de trabajo y normativas vigentes. Las medidas de accesibilidad universal de los entornos laborales de la organización son identificadas, según procedimientos de trabajo y normativa vigente. Los antecedentes sobre inclusión laboral en la organización son clasificados, según registros internos y normativa vigente.

N/A

2.- REALIZAR SISTEMATIZACIÓN DE INFORMACIÓN VINCULADA CON MATERIAS DE INCLUSIÓN LABORAL DE PERSONAS CON DISCAPACIDAD, DE ACUERDO CON ENFOQUE DE DERECHOS Y NORMATIVAS VIGENTES.

Criterios de desempeño

La información recopilada sobre inclusión laboral en la organización es estructurada, según procedimiento de trabajo y normativas vigentes. La información diagnóstica es analizada, según procedimientos de trabajo y normativas vigentes. Las condiciones de accesibilidad universal en la organización son verificadas, según procedimientos de trabajo y normativas vigentes. La caracterización de personas con discapacidad de la organización es realizada, según registros internos y normativas vigentes.

N/A

3.- REALIZAR SISTEMATIZACIÓN DE LOS PROCESOS DE GESTIÓN DE PERSONAS CON DISCAPACIDAD, SEGÚN PROCEDIMIENTOS INTERNOS Y ENFOQUE DE DERECHOS.

Criterios de desempeño

Las adecuaciones a los procesos de gestión de personas son propuestas, según levantamiento de información y normativas vigentes. El análisis del puesto de trabajo es supervisado, según procedimientos internos y normativas vigentes. Los equipos de trabajo y supervisores son identificados, según estructura de la organización y enfoque de derechos. Las vacantes disponibles son cuantificadas, según procedimientos de trabajo y normativas vigentes. La oferta laboral es propuesta, según información diagnóstica y normativas vigentes.La oferta laboral es publicada, de acuerdo con procedimientos de trabajo y normativas vigentes.

N/A

4.- CONSTRUIR INFORME DIAGNÓSTICO DEL ESTADO DE LA ORGANIZACIÓN EN MATERIAS DE INCLUSIÓN LABORAL DE PERSONAS CON DISCAPACIDAD, SEGÚN PROCEDIMIENTOS DE TRABAJO Y NORMATIVAS VIGENTES.

Criterios de desempeño

ACTIVIDADES CLAVE
Actividad clave
La información diagnóstica es analizada, según procedimientos de trabajo y enfoque de derechos. Las propuestas de mejora son establecidas, según prioridades de implementación, procedimientos de trabajo y normativas vigentes. La comunicación electrónica sobre el cumplimiento de la ley de inclusión es realizada, según normativas vigentes y procedimientos de trabajo. Las estrategias inclusivas de información en los procesos del ciclo de gestión de personas son propuestas, según procedimientos de trabajo y enfoque de derechos. El informe diagnóstico sobre inclusión laboral de personas con discapacidad es presentado, de acuerdo con procedimientos de trabajo y normativas vigentes.

N/A

COMPETENCIAS TRANSVERSALES PARA LA EMPLEABILIDAD		
Competencia	Indicadores	Estándares
COMUNICACIÓN- COMPRENDE Y SE EXPRESA VERBALMENTE, NO VERBALMENTE Y/O POR ESCRITO, CON DIVERSOS PROPÓSITOS COMUNICATIVOS.	COMPRENDE DIVERSOS MENSAJES ORALES, NO VERBALES, VISUALES Y/O ESCRITOS.	Identifica los distintos tipos de mensajes, priorizando su atención y comprensión en aquellos más críticos para su ámbito laboral.
EXPRESA SUS OPINIONES Y EMOCIONES CON RESPETO.	Analiza previamente sus opiniones / emociones y el contexto en el que se encuentra, evaluando si es el momento y público adecuado donde expresarse.	SE EXPRESA CON DIVERSOS PROPÓSITOS COMUNICATIVOS.
Selecciona formas de comunicación diferenciadas dependiendo de su interlocutor, logrando mantener un diálogo fluido con éste.	UTILIZA EL LENGUAJE NO VERBAL COMO HERRAMIENTA DE EXPRESIÓN Y COMPRENSIÓN EN CONTEXTOS COMUNICATIVOS.	Analiza previamente lo que desea comunicar, evaluando las formas de expresión no verbal de acuerdo al momento y público.
CONDUCTA SEGURA Y AUTOCUIDADO- DESARROLLA SU TRABAJO CUMPLIENDO CON LOS PROTOCOLOS DE SEGURIDAD, CON CUIDADO DE LA SALUD Y EL MEDIOAMBIENTE.	CUIDA SU SALUD Y LA DE SUS COMPAÑEROS/AS DE TRABAJO.	Promueve el cuidado de la salud y ayuda a crear conciencia sobre la prevención, el autocuidado y el cuidado de otros en el lugar de trabajo.
CUMPLE CON LOS PROTOCOLOS DE SEGURIDAD Y SALUD OCUPACIONAL.	Promueve y supervisa el cumplimiento de los protocolos y el uso de elementos de seguridad correspondientes, mostrando el ejemplo ante colegas y subalternos.	RESPETA EL MEDIOAMBIENTE Y CUMPLE CON LAS NORMATIVAS MEDIOAMBIENTALES EN SU ÁMBITO LABORAL.
Promueve y supervisa el cumplimiento de los protocolos y normativas medioambientales en el lugar de trabajo.	**EFECTIVIDAD PERSONAL-** EJECUTA SU TRABAJO DE FORMA RESPONSABLE Y TRABAJA EN BASE A UNA PLANIFICACIÓN PREVIA.	CUMPLE CON SUS COMPROMISOS LABORALES EN TIEMPO Y FORMA.
Cumple con los plazos y estándar requeridos a cabalidad, informando oportunamente de posibles dificultades y sugiriendo medidas correctivas.	MUESTRA UNA CONDUCTA RESPONSABLE DE ACUERDO A LAS NORMAS ESTABLECIDAS.	Cumple las normas organizacionales y su quehacer laboral, difundiéndolas con sus compañeros y asegurando que éstos también las cumplan.
TRABAJA DE ACUERDO A PLANIFICACIONES E INSTRUCCIONES.	Coordina con su jefatura y/o equipo de trabajo las tareas, y tiempos necesarios de realizar las funciones requeridas.	**INICIATIVA Y APRENDIZAJE PERMANENTE-** APLICA EN SU TRABAJO NUEVOS APRENDIZAJES PARA SU DESARROLLO LABORAL, ADAPTÁNDOSE A UN ENTORNO CAMBIANTE.
INCORPORA LOS CONOCIMIENTOS Y HABILIDADES ADQUIRIDAS PARA SU MEJORAR SU DESEMPEÑO LABORAL.	Analiza la pertinencia de implementar nuevas tecnologías, métodos y/o tendencias relacionadas con su experticia, evaluando técnica, económica y operativamente la pertinencia de implementarlas.	MUESTRA MOTIVACIÓN POR MANTENER UN APRENDIZAJE CONTINUO.

COMPETENCIAS TRANSVERSALES PARA LA EMPLEABILIDAD		
Competencia	**Indicadores**	**Estándares**
Realiza acciones al interior y/o exterior de su organización con el objetivo de desarrollarse profesionalmente y mejorar su desempeño interno que lo acredite a optar a nuevas funciones y/o posiciones jerárquicas.	SE ADAPTA A SITUACIONES NUEVAS.	Promueve y difunde al interior de su equipo de trabajo las características, beneficios y contextos de los cambios a ser implementados, tomando un rol activo en que éstos se implementen de acuerdo a lo planificado.
RESOLUCIÓN DE PROBLEMAS- RECONOCE PROBLEMAS Y UTILIZA FUENTES DE INFORMACIÓN PARA IMPLEMENTAR ACCIONES PARA SU RESOLUCIÓN.	IMPLEMENTA Y MONITOREA ACCIONES PARA LA RESOLUCIÓN DE PROBLEMAS, Y EVALÚA SUS RESULTADOS.	Diseña planes para implementar medidas correctivas, estableciendo aspectos técnicos y recursos necesarios para su implementación.
RECONOCE LOS PROBLEMAS Y GENERA ACCIONES PARA EVITARLO.	Analiza los problemas actuales como futuros de su ámbito de responsabilidad (técnicos y/o de gestión), identificando las diversas variables que lo afectan y su nivel de impacto, sistematizando y difundiendo esta información para evitarlos.	**TRABAJO EN EQUIPO-** TRABAJA COLABORATIVAMENTE EN LAS TAREAS QUE LE CORRESPONDEN, ORIENTADO A OBJETIVOS COMUNES Y AL FORTALECIMIENTO DEL EQUIPO.
GENERA RELACIONES DE COLABORACIÓN Y DE CONFIANZA.	Contribuye a generar un clima laboral que favorezca el trabajo en equipo, a través de fomentar la cordialidad y la colaboración.	MUESTRA DISPOSICIÓN A TRABAJAR COLABORATIVAMENTE PARA CUMPLIR CON LOS OBJETIVOS COMUNES.
Coordina la colaboración y apoyo del equipo de trabajo, para cumplir con los objetivos de su ámbito laboral.	MUESTRA RESPETO POR LA DIVERSIDAD.	Identifica conductas, mensajes y/o situaciones que atenten contra la diversidad, realizando acciones para corregirlas oportunamente.

CONOCIMIENTOS	
Básicos	**Técnicos**
METODOLOGÍAS DE INVESTIGACIÓN SOCIAL, CONCEPTOS GENERALES COMO: ACCESIBILIDAD UNIVERSAL, DISEÑO UNIVERSAL, ANÁLISIS DE PUESTO DE TRABAJO (APT).PROCESOS DE GESTIÓN DE PERSONAS, MODELO SOCIAL DE DISCAPACIDAD, ACCESIBILIDAD UNIVERSAL.PROCESOS DE GESTIÓN DE PERSONAS, ORÍGENES DE LA DISCAPACIDAD, NIVELES DE APOYO PARA PERSONAS CON DISCAPACIDAD. MODELO SOCIAL DE DERECHOS DE LA DISCAPACIDAD, METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN.TEORÍA DE LA COMUNICACIÓN, METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN.	ACCESIBILIDAD WEB Y UNIVERSAL.BATERÍA DE HERRAMIENTAS A DISPOSICIÓN (SISTEMAS ALTERNATIVOS DE COMUNICACIÓN).CONOCIMIENTO TÉCNICO SOBRE DISCAPACIDAD.CONOCIMIENTOS TEÓRICOS SOBRE INCLUSIÓN LABORAL.DECRETO SUPREMO N.º 44: REGLAMENTO SOBRE GESTIÓN PREVENTIVA DE LOS RIESGOS LABORALES PARA UN ENTORNO DE TRABAJO SEGURO Y SALUDABLE.DISEÑO DE INFORMES DIAGNÓSTICOS.GUÍA DE TRABAJO DECENTE Y DISCAPACIDAD DE LA OIT.LENGUAJE INCLUSIVO.LEY N.º 21.690: MODIFICACIONES AL CÓDIGO DEL TRABAJO Y OTROS CUERPOS LEGALES EN MATERIA DE INCLUSIÓN LABORAL DE PERSONAS CON DISCAPACIDAD Y ASIGNATARIAS DE PENSIÓN DE INVALIDEZ.MECANISMOS QUE RESGUARDEN LOS DERECHOS LINGÜÍSTICOS DE LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD.MODELOS DE CARACTERIZACIÓN DE LA DISCAPACIDAD.OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES.PAUTAS E INSTRUMENTOS PARA PROCESOS DE RECLUTAMIENTO Y SELECCIÓN PARA PERSONA CON DISCAPACIDAD UTILIZADOS EN CHILE.PLANIFICACIÓN Y GESTIÓN.PLATAFORMAS DE EMPLEO INCLUSIVO.PROCEDIMIENTOS DE CONTRATACIÓN DE EJECUCIÓN DIRECTA Y ALTERNATIVA.RECOLECCIÓN Y ANÁLISIS DE DATOS.RECOLECCIÓN, SISTEMATIZACIÓN Y ANÁLISIS DE INFORMACIÓN.RED DE ORGANIZACIONES QUE CONFORMEN SISTEMA DE APOYO NACIONAL.REDACCIÓN DE INFORMES DIAGNÓSTICOS.SISTEMAS DE APOYO PARA LA INCLUSIÓN LABORAL.TÉCNICAS DE COMUNICACIÓN EFECTIVA.TÉCNICAS DE ENTREVISTAS.TECNOLOGÍAS PARA LA INFORMACIÓN.TIPOS DE ENCUESTAS DE PERCEPCIÓN.TIPOS Y GRADOS DE DISCAPACIDAD.USO DE PLATAFORMA DE BOLSA NACIONAL DE EMPLEO.USO DE PLATAFORMA DE LA DIRECCIÓN DEL TRABAJO PARA EFECTUAR COMUNICACIÓN ELECTRÓNICA ANUAL.

HERRAMIENTAS, EQUIPOS, MATERIALES y EPP	
Categoría	**Descripción**
HERRAMIENTA	OFIMÁTICA.
HERRAMIENTA	SOFTWARES INCLUSIVOS.
EQUIPO	OFICINA.
EQUIPO	ACCESO A INTERNET.
EQUIPO	PC.
MATERIAL	TEXTOS DE INCLUSIÓN LABORAL.
MATERIAL	BATERÍAS DE TEST.
MATERIAL	LÁPICES.

HERRAMIENTAS, EQUIPOS, MATERIALES y EPP	
Categoría	**Descripción**
MATERIAL	HOJAS.

Nombre UCL: GESTIONAR IMPLEMENTACIÓN DEL PLAN INCLUSIÓN LABORAL DE PERSONAS CON DISCAPACIDAD, SEGÚN ENFOQUE DE DERECHOS Y NORMATIVAS VIGENTES

Código: U-7830-2423-002-V01

Código CIIU: 7830

Código CIUO: 2423

Tipo: Específica

ACTIVIDADES CLAVE

Actividad clave

1.- COORDINAR EL DISEÑO DEL PLAN DE INCLUSIÓN LABORAL DE PERSONAS CON DISCAPACIDAD, DE ACUERDO CON ENFOQUE DE DERECHOS Y NORMATIVAS VIGENTES.

Criterios de desempeño

Los hallazgos de accesibilidad universal son incorporados al plan de inclusión laboral, según acuerdos del equipo técnico, informe diagnóstico y normativas vigentes. Los servicios de apoyo son determinados, según informe diagnóstico y normativas vigentes. Las acciones de mitigación y sus costos de implementación son propuestas, según hallazgos de informe diagnóstico y normativas vigentes. Los indicadores de gestión son establecidos, según procedimientos de trabajo y normativas vigentes. El plan de inclusión laboral de personas con discapacidad es validado, de acuerdo con procedimientos de trabajo y normativas vigentes.

N/A

2.- PLANIFICAR IMPLEMENTACIÓN DEL PLAN DE INCLUSIÓN LABORAL DE PERSONAS CON DISCAPACIDAD, DE ACUERDO CON PROCEDIMIENTOS DE TRABAJO Y NORMATIVAS VIGENTES.

Criterios de desempeño

El plan de inclusión laboral de personas con discapacidad es ajustado, según procesos de aprobación y validación de la organización. Los apoyos internos y externos son coordinados, de acuerdo con procedimientos de trabajo, requerimientos de la persona con discapacidad y normativas vigentes.

Los ajustes requeridos de los(as) postulantes son identificados, según procedimientos de trabajo, requerimientos de la persona con discapacidad y normativas vigentes.

N/A

3.- COORDINAR EJECUCIÓN DEL PLAN DE INCLUSIÓN LABORAL DE PERSONAS CON DISCAPACIDAD, DE ACUERDO CON PROCEDIMIENTOS DE TRABAJO Y NORMATIVAS VIGENTES.

Criterios de desempeño

Los procesos de gestión de personas son monitoreados, según procedimientos de trabajo, ajustes requeridos identificados del postulante y normativas vigentes. La evaluación funcional es implementada, según procedimientos de trabajo, ajustes requeridos identificados del postulante y normativas vigentes. Las acciones de intermediación laboral de personas con discapacidad son coordinadas, según procedimientos de trabajo y enfoque de derechos. Los apoyos requeridos y/o adaptaciones para la incorporación laboral de personas con discapacidad son coordinadas, de acuerdo con procedimientos de trabajo y enfoque de derechos. La implementación del plan de inclusión laboral de personas con discapacidad es monitoreada, según procedimientos de trabajo y normativas vigentes. La evaluación de las acciones del plan de inclusión laboral de personas con discapacidad son coordinadas, según procedimientos de trabajo y normativas vigentes.

N/A

COMPETENCIAS TRANSVERSALES PARA LA EMPLEABILIDAD		
Competencia	**Indicadores**	**Estándares**
COMUNICACIÓN- COMPRENDE Y SE EXPRESA VERBALMENTE, NO VERBALMENTE Y/O POR ESCRITO, CON DIVERSOS PROPÓSITOS COMUNICATIVOS.	COMPRENDE DIVERSOS MENSAJES ORALES, NO VERBALES, VISUALES Y/O ESCRITOS.	Identifica los distintos tipos de mensajes, priorizando su atención y comprensión en aquellos más críticos para su ámbito laboral.
EXPRESA SUS OPINIONES Y EMOCIONES CON RESPETO.	Analiza previamente sus opiniones / emociones y el contexto en el que se encuentra, evaluando si es el momento y público adecuado donde expresarse.	SE EXPRESA CON DIVERSOS PROPÓSITOS COMUNICATIVOS.
Selecciona formas de comunicación diferenciadas dependiendo de su interlocutor, logrando mantener un diálogo fluido con éste.	UTILIZA EL LENGUAJE NO VERBAL COMO HERRAMIENTA DE EXPRESIÓN Y COMPRENSIÓN EN CONTEXTOS COMUNICATIVOS.	Analiza previamente lo que desea comunicar, evaluando las formas de expresión no verbal de acuerdo al momento y público.
CONDUCTA SEGURA Y AUTOCUIDADO- DESARROLLA SU TRABAJO CUMPLIENDO CON LOS PROTOCOLOS DE SEGURIDAD, CON CUIDADO DE LA SALUD Y EL MEDIOAMBIENTE.	CUIDA SU SALUD Y LA DE SUS COMPAÑEROS/AS DE TRABAJO.	Promueve el cuidado de la salud y ayuda a crear conciencia sobre la prevención, el autocuidado y el cuidado de otros en el lugar de trabajo.
CUMPLE CON LOS PROTOCOLOS DE SEGURIDAD Y SALUD OCUPACIONAL.	Promueve y supervisa el cumplimiento de los protocolos y el uso de elementos de seguridad correspondientes, mostrando el ejemplo ante colegas y subalternos.	RESPETA EL MEDIOAMBIENTE Y CUMPLE CON LAS NORMATIVAS MEDIOAMBIENTALES EN SU ÁMBITO LABORAL.
Promueve y supervisa el cumplimiento de los protocolos y normativas medioambientales en el lugar de trabajo.	**EFECTIVIDAD PERSONAL-** EJECUTA SU TRABAJO DE FORMA RESPONSABLE Y TRABAJA EN BASE A UNA PLANIFICACIÓN PREVIA.	CUMPLE CON SUS COMPROMISOS LABORALES EN TIEMPO Y FORMA.
Cumple con los plazos y estándar requeridos a cabalidad, informando oportunamente de posibles dificultades y sugiriendo medidas correctivas.	MUESTRA UNA CONDUCTA RESPONSABLE DE ACUERDO A LAS NORMAS ESTABLECIDAS.	Cumple las normas organizacionales y su quehacer laboral, difundiéndolas con sus compañeros y asegurando que éstos también las cumplan.
TRABAJA DE ACUERDO A PLANIFICACIONES E INSTRUCCIONES.	Coordina con su jefatura y/o equipo de trabajo las tareas, y tiempos necesarios de realizar las funciones requeridas.	**INICIATIVA Y APRENDIZAJE PERMANENTE-** APLICA EN SU TRABAJO NUEVOS APRENDIZAJES PARA SU DESARROLLO LABORAL, ADAPTÁNDOSE A UN ENTORNO CAMBIANTE.
INCORPORA LOS CONOCIMIENTOS Y HABILIDADES ADQUIRIDAS PARA SU MEJORAR SU DESEMPEÑO LABORAL.	Analiza la pertinencia de implementar nuevas tecnologías, métodos y/o tendencias relacionadas con su experticia, evaluando técnica, económica y operativamente la pertinencia de implementarlas.	MUESTRA MOTIVACIÓN POR MANTENER UN APRENDIZAJE CONTINUO.
Realiza acciones al interior y/o exterior de su organización con el objetivo de desarrollarse profesionalmente y mejorar su desempeño interno que lo acredite a optar a nuevas funciones y/o posiciones jerárquicas.	SE ADAPTA A SITUACIONES NUEVAS.	Promueve y difunde al interior de su equipo de trabajo las características, beneficios y contextos de los cambios a ser implementados, tomando un rol activo en que éstos se implementen de acuerdo a lo planificado.
RESOLUCIÓN DE PROBLEMAS- RECONOCE PROBLEMAS Y UTILIZA FUENTES DE INFORMACIÓN PARA IMPLEMENTAR ACCIONES PARA SU RESOLUCIÓN.	IMPLEMENTA Y MONITOREA ACCIONES PARA LA RESOLUCIÓN DE PROBLEMAS, Y EVALÚA SUS RESULTADOS.	Diseña planes para implementar medidas correctivas, estableciendo aspectos técnicos y recursos necesarios para su implementación.
RECONOCE LOS PROBLEMAS Y GENERA ACCIONES PARA EVITARLO.	Analiza los problemas actuales como futuros de su ámbito de responsabilidad (técnicos y/o de gestión), identificando las diversas variables que lo afectan y su nivel de impacto, sistematizando y difundiendo esta información para evitarlos.	**TRABAJO EN EQUIPO-** TRABAJA COLABORATIVAMENTE EN LAS TAREAS QUE LE CORRESPONDEN, ORIENTADO A OBJETIVOS COMUNES Y AL FORTALECIMIENTO DEL EQUIPO.

COMPETENCIAS TRANSVERSALES PARA LA EMPLEABILIDAD		
Competencia	**Indicadores**	**Estándares**
GENERA RELACIONES DE COLABORACIÓN Y DE CONFIANZA.	Contribuye a generar un clima laboral que favorezca el trabajo en equipo, a través de fomentar la cordialidad y la colaboración.	MUESTRA DISPOSICIÓN A TRABAJAR COLABORATIVAMENTE PARA CUMPLIR CON LOS OBJETIVOS COMUNES.
Coordina la colaboración y apoyo del equipo de trabajo, para cumplir con los objetivos de su ámbito laboral.	MUESTRA RESPETO POR LA DIVERSIDAD.	Identifica conductas, mensajes y/o situaciones que atenten contra la diversidad, realizando acciones para corregirlas oportunamente.

CONOCIMIENTOS	
Básicos	**Técnicos**
MODELOS DE INTERMEDIACIÓN LABORAL E INCLUSIÓN LABORALPROCESOS DE SELECCIÓN DE PERSONAS, DE ANÁLISIS DE PUESTO DE TRABAJO.PROCESOS DE SELECCIÓN DE PERSONAS: RECLUTAMIENTO, SELECCIÓN, COMPENSACIÓN Y CONTRATACIÓN, INTERMEDIACIÓN LABORAL, SISTEMA DE GESTIÓN DE LA INCLUSIÓN.	CARACTERÍSTICAS DE LOS SISTEMAS DE GESTIÓN DE LA INCLUSIÓN LABORAL.CONOCIMIENTO DEL PROCESO DE INCLUSIÓN SOCIOLABORAL.CONOCIMIENTOS DE INCLUSIÓN LABORAL PARA PERSONAS CON DISCAPACIDAD.CREACIÓN Y EVALUACIÓN DE KPI (KEY PERFORMANCE INDICATOR, INDICADOR CLAVE DE RENDIMIENTO O DE GESTIÓN).DECRETO SUPREMO N.º 44: REGLAMENTO SOBRE GESTIÓN PREVENTIVA DE LOS RIESGOS LABORALES PARA UN ENTORNO DE TRABAJO SEGURO Y SALUDABLE.ENFOQUE DE DERECHOS HUMANOS.EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO OCUPACIONAL.GESTIÓN DE REDES COLABORATIVAS.LEY N.º 21.690: MODIFICACIONES AL CÓDIGO DEL TRABAJO Y OTROS CUERPOS LEGALES EN MATERIA DE INCLUSIÓN LABORAL DE PERSONAS CON DISCAPACIDAD Y ASIGNATARIAS DE PENSIÓN DE INVALIDEZ.PLANIFICACIÓN Y GESTIÓN ORGANIZACIONAL.SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN DE KPI (KEY PERFORMANCE INDICATOR, INDICADOR CLAVE DE RENDIMIENTO O GESTIÓN).SISTEMA DE GESTIÓN DE PERSONAS.TÉCNICAS DE ENTREVISTAS.TIPOS DE SISTEMAS ALTERNATIVOS DE COMUNICACIÓN.

HERRAMIENTAS, EQUIPOS, MATERIALES y EPP	
Categoría	**Descripción**
HERRAMIENTA	OFIMÁTICA.
HERRAMIENTA	SOFTWARES INCLUSIVOS.
EQUIPO	OFICINA.
EQUIPO	ACCESO A INTERNET.
EQUIPO	PC.
MATERIAL	TEXTOS DE INCLUSIÓN LABORAL.
MATERIAL	BATERÍAS DE TEST.
MATERIAL	LÁPICES.
MATERIAL	HOJAS.

Nombre UCL: COORDINAR ACCIONES DE CAPACITACIÓN SOBRE INCLUSIÓN LABORAL DE PERSONAS CON DISCAPACIDAD EN LA ORGANIZACIÓN, DE ACUERDO CON PROCEDIMIENTOS DE TRABAJO Y NORMATIVAS VIGENTES

Código: U-7830-2423-003-V01

Código CIIU: 7830

Código CIUO: 2423

Tipo: Específica

ACTIVIDADES CLAVE

Actividad clave

1.- ORGANIZAR EL DISEÑO DE PROPUESTA DE CAPACITACIÓN SOBRE INCLUSIÓN LABORAL DE PERSONAS CON DISCAPACIDAD, DE ACUERDO CON PROCEDIMIENTOS DE TRABAJO Y NORMATIVAS VIGENTES.

Criterios de desempeño

La detección de necesidades de capacitación de los equipos de trabajo en materias de inclusión laboral es coordinada, de acuerdo con estándares técnicos y normativas vigentes. La información levantada es organizada, según proceso de detección de necesidades de capacitación en materia de inclusión laboral, protocolos de trabajo y normativas vigentes. Los resultados del proceso de detección de necesidades de capacitación en materia de inclusión laboral son propuestos, según procedimientos de trabajo y normativas vigentes. Los ajustes de capacitación son validados, según pertinencia, procedimientos de trabajo y normativas vigente.

N/A

2.- ARTICULAR IMPLEMENTACIÓN DE CAPACITACIÓN SOBRE INCLUSIÓN LABORAL DE PERSONAS CON DISCAPACIDAD, DE ACUERDO CON PROCEDIMIENTOS DE TRABAJO Y NORMATIVAS VIGENTES.

Criterios de desempeño

Los programas de capacitación son seleccionados, según necesidades detectadas y normativas vigentes. Los programas de capacitación del equipo de trabajo son aplicados, según procedimientos de trabajo y normativas vigentes. Las herramientas vinculadas con la inclusión laboral dentro de la organización son facilitadas, según procedimientos de trabajo y normativas vigentes.

N/A

3.- MONITOREAR RESULTADOS DE ACTIVIDADES DE CAPACITACIÓN SOBRE INCLUSIÓN LABORAL DE PERSONAS CON DISCAPACIDAD EN LA ORGANIZACIÓN, DE ACUERDO CON PROCEDIMIENTOS DE TRABAJO Y NORMATIVAS VIGENTES.

Criterios de desempeño

La caracterización de las actividades de capacitación es registrada, según procedimientos de trabajo y normativas vigentes. El análisis descriptivo de las actividades de capacitación es realizado, según procedimientos de trabajo y normativas vigentes. Los resultados de las actividades de capacitación son revisados, según procedimientos de trabajo y normativas vigentes. El reporte de resultados de las actividades de capacitación es informado, según procedimientos de trabajo y normativas vigentes.

N/A

COMPETENCIAS TRANSVERSALES PARA LA EMPLEABILIDAD

Competencia	Indicadores	Estándares
COMUNICACIÓN- COMPRENDE Y SE EXPRESA VERBALMENTE, NO VERBALMENTE Y/O POR ESCRITO, CON DIVERSOS PROPÓSITOS COMUNICATIVOS.	COMPRENDE DIVERSOS MENSAJES ORALES, NO VERBALES, VISUALES Y/O ESCRITOS.	Identifica los distintos tipos de mensajes, priorizando su atención y comprensión en aquellos más críticos para su ámbito laboral.
EXPRESA SUS OPINIONES Y EMOCIONES CON RESPETO.	Analiza previamente sus opiniones / emociones y el contexto en el que se encuentra, evaluando si es el momento y público adecuado donde expresarse.	SE EXPRESA CON DIVERSOS PROPÓSITOS COMUNICATIVOS.

COMPETENCIAS TRANSVERSALES PARA LA EMPLEABILIDAD		
Competencia	**Indicadores**	**Estándares**
Selecciona formas de comunicación diferenciadas dependiendo de su interlocutor, logrando mantener un diálogo fluido con éste.	UTILIZA EL LENGUAJE NO VERBAL COMO HERRAMIENTA DE EXPRESIÓN Y COMPRENSIÓN EN CONTEXTOS COMUNICATIVOS.	Analiza previamente lo que desea comunicar, evaluando las formas de expresión no verbal de acuerdo al momento y público.
CONDUCTA SEGURA Y AUTOCUIDADO- DESARROLLA SU TRABAJO CUMPLIENDO CON LOS PROTOCOLOS DE SEGURIDAD, CON CUIDADO DE LA SALUD Y EL MEDIOAMBIENTE.	CUIDA SU SALUD Y LA DE SUS COMPAÑEROS/AS DE TRABAJO.	Promueve el cuidado de la salud y ayuda a crear conciencia sobre la prevención, el autocuidado y el cuidado de otros en el lugar de trabajo.
CUMPLE CON LOS PROTOCOLOS DE SEGURIDAD Y SALUD OCUPACIONAL.	Promueve y supervisa el cumplimiento de los protocolos y el uso de elementos de seguridad correspondientes, mostrando el ejemplo ante colegas y subalternos.	RESPETA EL MEDIOAMBIENTE Y CUMPLE CON LAS NORMATIVAS MEDIOAMBIENTALES EN SU ÁMBITO LABORAL.
Promueve y supervisa el cumplimiento de los protocolos y normativas medioambientales en el lugar de trabajo.	**EFECTIVIDAD PERSONAL-** EJECUTA SU TRABAJO DE FORMA RESPONSABLE Y TRABAJA EN BASE A UNA PLANIFICACIÓN PREVIA.	CUMPLE CON SUS COMPROMISOS LABORALES EN TIEMPO Y FORMA.
Cumple con los plazos y estándar requeridos a cabalidad, informando oportunamente de posibles dificultades y sugiriendo medidas correctivas.	MUESTRA UNA CONDUCTA RESPONSABLE DE ACUERDO A LAS NORMAS ESTABLECIDAS.	Cumple las normas organizacionales y su quehacer laboral, difundiéndolas con sus compañeros y asegurando que éstos también las cumplan.
TRABAJA DE ACUERDO A PLANIFICACIONES E INSTRUCCIONES.	Coordina con su jefatura y/o equipo de trabajo las tareas, y tiempos necesarios de realizar las funciones requeridas.	**INICIATIVA Y APRENDIZAJE PERMANENTE-** APLICA EN SU TRABAJO NUEVOS APRENDIZAJES PARA SU DESARROLLO LABORAL, ADAPTÁNDOSE A UN ENTORNO CAMBIANTE.
INCORPORA LOS CONOCIMIENTOS Y HABILIDADES ADQUIRIDAS PARA SU MEJORAR SU DESEMPEÑO LABORAL.	Analiza la pertinencia de implementar nuevas tecnologías, métodos y/o tendencias relacionadas con su experticia, evaluando técnica, económica y operativamente la pertinencia de implementarlas.	MUESTRA MOTIVACIÓN POR MANTENER UN APRENDIZAJE CONTINUO.
Realiza acciones al interior y/o exterior de su organización con el objetivo de desarrollarse profesionalmente y mejorar su desempeño interno que lo acredite a optar a nuevas funciones y/o posiciones jerárquicas.	SE ADAPTA A SITUACIONES NUEVAS.	Promueve y difunde al interior de su equipo de trabajo las características, beneficios y contextos de los cambios a ser implementados, tomando un rol activo en que éstos se implementen de acuerdo a lo planificado.
RESOLUCIÓN DE PROBLEMAS- RECONOCE PROBLEMAS Y UTILIZA FUENTES DE INFORMACIÓN PARA IMPLEMENTAR ACCIONES PARA SU RESOLUCIÓN.	IMPLEMENTA Y MONITOREA ACCIONES PARA LA RESOLUCIÓN DE PROBLEMAS, Y EVALÚA SUS RESULTADOS.	Diseña planes para implementar medidas correctivas, estableciendo aspectos técnicos y recursos necesarios para su implementación.
RECONOCE LOS PROBLEMAS Y GENERA ACCIONES PARA EVITARLO.	Analiza los problemas actuales como futuros de su ámbito de responsabilidad (técnicos y/o de gestión), identificando las diversas variables que lo afectan y su nivel de impacto, sistematizando y difundiendo esta información para evitarlos.	**TRABAJO EN EQUIPO-** TRABAJA COLABORATIVAMENTE EN LAS TAREAS QUE LE CORRESPONDEN, ORIENTADO A OBJETIVOS COMUNES Y AL FORTALECIMIENTO DEL EQUIPO.
GENERA RELACIONES DE COLABORACIÓN Y DE CONFIANZA.	Contribuye a generar un clima laboral que favorezca el trabajo en equipo, a través de fomentar la cordialidad y la colaboración.	MUESTRA DISPOSICIÓN A TRABAJAR COLABORATIVAMENTE PARA CUMPLIR CON LOS OBJETIVOS COMUNES.
Coordina la colaboración y apoyo del equipo de trabajo, para cumplir con los objetivos de su ámbito laboral.	MUESTRA RESPETO POR LA DIVERSIDAD.	Identifica conductas, mensajes y/o situaciones que atenten contra la diversidad, realizando acciones para corregirlas oportunamente.

CONOCIMIENTOS	
Básicos	**Técnicos**
DETECCIÓN DE NECESIDADES DE CAPACITACIÓN, METODOLOGÍAS DE INVESTIGACIÓN, SISTEMA DE CAPACITACIÓN Y PROCEDIMIENTOS DEL SERVICIO NACIONAL DE CAPACITACIÓN Y EMPLEO (SENCE)METODOLOGÍA CUANTITATIVA Y CUALITATIVA	CONOCIMIENTOS EN LA PLATAFORMA DE LA DIRECCIÓN DEL TRABAJOCONOCIMIENTOS EN LA PLATAFORMA DE LA DIRECCIÓN DEL TRABAJO (LINEAMIENTOS DE LAS SOLICITUDES)DECRETO SUPREMO N.º 44: REGLAMENTO SOBRE GESTIÓN PREVENTIVA DE LOS RIESGOS LABORALES PARA UN ENTORNO DE TRABAJO SEGURO Y SALUDABLE.LEY N.º 21.690: MODIFICACIONES AL CÓDIGO DEL TRABAJO Y OTROS CUERPOS LEGALES EN MATERIA DE INCLUSIÓN LABORAL DE PERSONAS CON DISCAPACIDAD Y ASIGNATARIAS DE PENSIÓN DE INVALIDEZ.OFERTA DISPONIBLE EN EL SERVICIO NACIONAL DE CAPACITACIÓN Y EMPLEO (SENCE)PLANIFICACIÓN Y GESTIÓNPROGRAMA DE APOYO DE INCLUSIÓN LABORAL DE PERSONAS CON DISCAPACIDAD (SENADIS)REDACCIÓN DE INFORMES (SEGÚN MODELO DE GESTIÓN)TÉCNICAS DE MEDICIÓN DE LA PERCEPCIÓN DE LAS ACTIVIDADES DE CAPACITACIÓN

HERRAMIENTAS, EQUIPOS, MATERIALES y EPP	
Categoría	**Descripción**
HERRAMIENTA	OFIMÁTICA.
HERRAMIENTA	SOFTWARE INCLUSIVOS.
EQUIPO	OFICINA.
EQUIPO	ACCESO A INTERNET.
EQUIPO	PC.
MATERIAL	TEXTOS DE INCLUSIÓN LABORAL.
MATERIAL	BATERÍAS DE TEST.
MATERIAL	LÁPICES.
MATERIAL	HOJAS.

Nombre de la Institución en Convenio

Nombre de la Institución en Convenio	
IPG CHILE	Ingeniería en Administración de Empresas, Mención Recursos Humanos
AIEP	TÉCNICO EN GESTIÓN DE RECURSOS HUMANOSINGENIERÍA EN ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS MENCIÓN RECURSOS HUMANOS