

MÓDULO 5: Procesos de intermediación laboral

ANÁLISIS DEL PUESTO DE TRABAJO,
ADECUACIÓN Y AJUSTES ASOCIADOS A
NECESIDADES ESPECÍFICAS

Un análisis del puesto de trabajo es una herramienta que consiste en describir, registrar e identificar las exigencias de un cargo laboral en específico, incluyendo las condiciones y habilidades necesarias.

En esta se describe el puesto de trabajo y se especifican los requisitos de este.



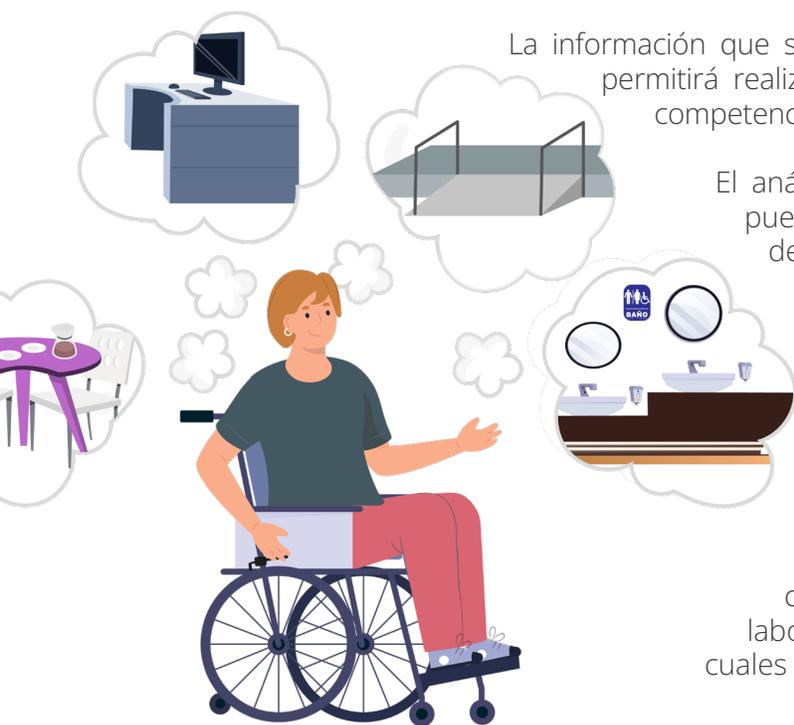
Recordemos que el análisis del puesto de trabajo se debe considerar en los procesos de intermediación laboral para las personas con discapacidad y los realizan profesionales que se desempeñen en el área, desde las oficinas municipales de información laboral (OMIL), y entidades que se dediquen a la inclusión laboral. Y sirve para conocer condiciones del puesto tal como lo hemos descrito ayudando a determinar de manera posterior las capacidades con las que un trabajador o trabajadora deben contar para un buen desempeño en el trabajo.

El análisis del puesto de trabajo comprende una serie de pasos que incluyen la observación, consulta y registro en el espacio laboral, y se determina el nivel de exigencias y demandas del puesto, y las condiciones generales del empleo para generar un perfil de este. Es muy importante, ya que se determina el nivel de complejidad del cargo, y aporta información necesaria acerca de las demandas motoras, sensoriales, psíquicas, entre otras, También otorga información de las condiciones ambientales, requisitos de formación y capacitación, y si se requiere experiencia previa.

La información que se obtiene a partir del análisis del puesto de trabajo permitirá realizar la selección de postulantes que cumplan con las competencias necesarias para la realización de las tareas del cargo.

El análisis se aplica a partir de la observación directa del puesto y una entrevista a un trabajador que lo desempeñe dentro de la empresa o a la persona que posea conocimientos acabados del puesto de trabajo, esta puede ser la jefatura de la que depende. Se lleva a cabo una visita por las instalaciones y la empresa en general, visitando también los espacios comunes, como baños, casino, entre otros.

Esta evaluación posee una serie de elementos a considerar, tales como, la información general, accesibilidad física, condiciones generales, condiciones contractuales, requisitos del cargo, descripción de labores, y exigencias según factores del desempeño, los cuales se detallan en el material complementario.



Todos los elementos anteriormente mencionados, son relevantes a considerar en el análisis del puesto de trabajo. Mientras más detallado sea, mejor podrá ser el posterior proceso de selección de postulantes y la incorporación de nuevos trabajadores o trabajadoras.

A partir del análisis del puesto de trabajo se logra visualizar la posibilidad de realizar ajustes, estos son llamados **ajustes razonables** por la Convención Internacional sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad y se refieren a las modificaciones y adaptaciones necesarias en los componentes físicos, ambientales y/o en la ejecución de las tareas para que estas no impongan una carga indebida o desproporcionada, con el objetivo de que las personas con discapacidad participen en igualdad de condiciones que los demás colaboradores. Los ajustes razonables en el trabajo, pueden ser muy variados, se pueden relacionar a cambios a realizar en la infraestructura o inmuebles del lugar hasta cambios en las pruebas de ingreso, las cuales no siempre implican gastos económicos, sino la disposición de los equipos de trabajo y la creatividad para realizarlos.



Referencias

SENCE (2015). *Manual de procesos de intermediación laboral*.