MÓDULO 5:
Procesos de intermediación laboral

PROCESOS DE INTERMEDIACIÓN LABORAL

El proceso de intermediación laboral implica el análisis de la compatibilidad entre las competencias del candidato, las exigencias del puesto y los ajustes necesarios para el adecuado desempeño de esa persona en su ambiente de trabajo. Este proceso incluye el seguimiento laboral de la mano de un facilitador, la orientación o apresto laboral y el contacto con la empresa que busca candidatos, para aportar en materia de capacitaciones y otras necesidades de la organización.

Por lo tanto, los procesos de intermediación laboral facilitan el acceso al trabajo a las personas con discapacidad en igualdad de condiciones, es decir, con las mismas tareas, horarios y sueldos, como las de cualquier otra persona sin discapacidad. Estos procesos están a cargo de entidades y profesionales que se dedican a la intermediación laboral, y entregan servicios tanto al trabajador o trabajadora con discapacidad y a la empresa.

Entre las entidades que se encargan de llevar a cabo los procesos de intermediación laboral se encuentran las OMIL y las distintas fundaciones, organizaciones y corporaciones que actúan como un puente para articular la oferta y la demanda en el mundo del trabajo, y establecer un vínculo entre las personas y las empresas.

Para la incorporación de personas con discapacidad a una empresa existe una serie de etapas a tener a consideración que buscan que el proceso sea exitoso. A continuación, las definiremos.

En primer lugar, a partir del proceso de intermediación laboral, se realiza el **análisis de puesto de trabajo (APT),** considerado como una herramienta para facilitar la intermediación laboral de personas con discapacidad y otros grupos de especial protección. Por ejemplo: personas mayores, personas extranjeras, personas con discapacidad, entre otros.

> Aquí es importante mencionar, que “un puesto de trabajo es el conjunto de operaciones, cualidades, responsabilidades y condiciones que forman una unidad de trabajo específico e impersonal” (Reyes, P, 2008).

Este análisis consiste en evaluar las exigencias físicas, comunicacionales, sensoriales, actitudinales, etc. de los potenciales puestos de trabajo vacantes, antes de la colocación o ingreso de personas con discapacidad. Posterior al análisis del puesto de trabajo se continúa con la **entrevista laboral**, la cual consiste en la instancia para conocer a los y las postulantes, evaluando si se requiere adaptaciones y en el caso de aplicarse ajustes asegurar que estos sean atingentes.

Posteriormente se continúa con la **contratación**, que ocurre luego de que la persona es seleccionada para el cargo y debe firmar el contrato de trabajo. En este periodo, se evalúa si requiere apoyo para llevar a cabo

este proceso. Por ejemplo, existen personas que requieren apoyo para leer y comprender el contrato de trabajo por lo que es importante realizar un debido acompañamiento.

Otra de las etapas es la **concientización**, la cual corresponde a acciones dirigidas a la empresa o equipo de trabajo al que se va ingresar una persona en situación de discapacidad. Un ejemplo de concientización, es una charla en la que participe el personal de la empresa previo al ingreso del trabajador o trabajadora con discapacidad.

A su vez, es importante realizar el **proceso de inducción**, el cual consiste en presentar la empresa y las funciones a realizar al nuevo trabajador o trabajadora. En esta etapa, se pueden visualizar los elementos que pudiesen traer dificultades y determinar posibles adaptaciones para prevenirlas.

Finalmente, se lleva a cabo el **seguimiento**, entendido como el proceso de supervisión y evaluación al trabajador o trabajadora, en el cual se le brinda acompañamiento. Permite entregar retroalimentación acerca de su desempeño, realizar ajustes en caso de ser pertinente y detectar oportunidades de mejora. Para el seguimiento generalmente se utiliza una pauta, donde se evalúan distintos aspectos, entre los que se encuentran, hábitos básicos, productividad y relaciones interpersonales.

La intermediación laboral de grupos de especial protección, se ha desarrollado en los últimos años a través de métodos y modelos españoles que contienen un itinerario personalizado que tienen como propósito abordar las barreras del entorno e identificar las competencias de las personas para desempeñar un rol laboral.

Los métodos y modelos más utilizados son el método estrella (Rubio, 2002) y el modelo de empleo con apoyo (Verdugo y Jordán, 1998).

Referencias

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

IMSERSO – COCEMFE. *Valoración, Orientación e Inserción Laboral de Personas con discapacidad. Método "Estrella".* Comunidad de Madrid. Mayo de 2006. http://www.seg-social.es/imserso/masinfo/marco_teorico.pdf