MÓDULO 5:
Procesos de intermediación laboral

INTERMEDIACIÓN LABORAL DE GRUPOS DE ESPECIAL PROTECCIÓN

La intermediación laboral constituye el "último eslabón de todo proceso de rehabilitación", es por esto, que se prescinde en gran medida de instancias destinadas a "rehabilitar o a tratar". En la intermediación laboral, las intervenciones se enfocan en "ajustes" y "apoyos" para hacer efectiva la incorporación de personas con discapacidad en igualdad de condiciones a puestos normalizados. La intermediación laboral comprende un nexo o puente entre la "oferta y la demanda laboral", es decir, personas con discapacidad que buscan trabajo y puestos de trabajo vacantes en empresas públicas o privadas.

La intermediación laboral, hace posible la vinculación desde una perspectiva de derechos y promueve la identificación y abordaje de barreras actitudinales y arquitectónicas.

> Según señala Rubio (2002), el Método estrella comienza en España con la promulgación de dos leyes, una de cuotas y otra de integración, las cuales buscaban generar un itinerario personalizado para personas con discapacidad que quisieran incluirse en el mercado laboral regular y hacer esta transición desde los centros especiales de empleos a las empresas.

El método estrella comienza con una orientación profesional a la persona, que consta de una entrevista, donde se evalúan las competencias y motivaciones que esta persona tiene para incluirse en este puesto de trabajo. Luego se hace un análisis y una valoración de las exigencias de ese puesto y ver si es compatible con las competencias de las personas. Y por último este método consta con un proceso de apresto laboral, dando orientación a las personas sobre cuál es el puesto de trabajo más adecuado según sus competencias y habilidades. Por último, este modelo contempla una inducción al equipo de trabajo en donde la persona se va a incluir y un seguimiento laboral y acompañamiento laboral a la persona luego de estar incluida.

Las 3 etapas del método estrella en Chile se han ido ajustando al modelo de intermediación laboral, a la oferta, puestos de trabajo vacantes y a los perfiles de las personas con discapacidad que buscan trabajo.

Por otro lado, **el modelo de empleo con apoyo (MEA),** también es un modelo español que surge a raíz de la promulgación de la Ley de "integración" en 1985. Este modelo a diferencia del método estrella está enfocada a personas con discapacidad severa o cognitiva. Tiene etapas parecidas, pero todo el itinerario es mucho más consistente en términos de los ajustes y apoyos que se entregan a la persona para poder incluirse en un puesto de trabajo normalizado.

En el caso de evaluación de perfil funcional, este modelo tiene un sistema diferenciado, que cuenta con una entrevista individual y una entrevista familiar. La entrevista individual, requiere contar con el apoyo o referencias de profesionales tratantes, ya que muchos de los postulantes tienen discapacidades severas y/o cursan procesos de salud o enfermedad que se encuentran aún en tratamiento o evaluación.

Las personas con discapacidad cognitiva, pueden no tener lectoescritura o desarrollo de lenguaje hablado y no contar con la capacidad para poder responder preguntas sobre sus antecedentes formales educacionales o las experiencias laborales. Por este motivo, es que estas entrevistas deben complementarse con las entrevistas familiares, apoyándose con las referencias que puedan entregar los profesionales tratantes.

Además, este modelo realiza un levantamiento de tareas, va a la empresa y busca funciones que no estén cubiertas por los roles que existen ya en la empresa. Se dirige a aquellos espacios donde un trabajador sin discapacidad pudiese necesitar un apoyo o un asistente. Y este "apoyo" se organiza en un levantamiento de tareas en donde se estructuran funciones y roles para una persona con discapacidad. Este modelo no revisa un perfil laboral regular, usualmente son trabajos de media jornada y por lo general, son tareas sencillas de ejecución y manipulación, que no implican muchas exigencias.

El entrenamiento del puesto de trabajo es realizado por el facilitador laboral en el mismo puesto de trabajo, orientando las tareas que el trabajador o trabajadora tiene que desempeñar. Durante el primer mes, el acompañamiento se realiza durante toda la jornada laboral, para luego ir distanciándose en el tiempo.

El MEA también consta con una **inducción al equipo que lo recibe**, en la cual se explica que el trabajador o trabajadora con discapacidad no realizará un trabajo regular, sino que será un apoyo para otro trabajador de la empresa. En esta, se informa además del rol del facilitador laboral, quien no solo le enseñará las tareas a realizar, sino también lo orientará sobre la estructura de la empresa, mostrándole las instalaciones, indicándole a quién debe dirigirse cuando tiene un problema, entre otros.

El facilitador debe contar con una certificador en Empleo con Apoyo, certificación dada por algunas instituciones españolas pudiendo acceder a ella a través de cursos en modalidad online, los cuales también entregan una mirada desde el modelo social, buscando que las personas con discapacidad logren la mayor autonomía posible e independencia en su puesto de trabajo, de la mano de apoyos que le permitan poder disminuir las brechas existentes.

Este modelo es la alternativa directa de las escuelas especiales y es el modelo más utilizado en personas con discapacidad severa, personas autistas, personas con discapacidad intelectual o cognitiva y personas con discapacidad visual o auditiva severas, obteniendo muy buenos resultados.

Referencias

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