



PROTOCOLO DE APOYO
A LA COLOCACION LABORAL
DE PERSONAS CON
DISCAPACIDAD EN EMPRESAS



PROTOCOLO DE APOYO A LA COLOCACION LABORAL DE PERSONAS CON DISCAPACIDAD EN EMPRESAS

Red Incluye es una asociación multisectorial abierta y voluntaria de organizaciones públicas y privadas de la Región Metropolitana, que tiene como principal propósito “Promover el desempeño del rol productivo de las personas en situación de discapacidad, bajo la perspectiva de derecho” como una estrategia de equiparación de oportunidades e inclusión social y laboral de las personas en situación de discapacidad. La Red está compuesta por organizaciones de la sociedad civil: Organizaciones de personas con discapacidad y Organizaciones No Gubernamentales (ONGs) que desarrollan actividades de inclusión laboral u otras modalidades de trabajo para personas con discapacidad, entidades de Gobierno y Universidades, Instituciones privadas con o sin fines de lucro que promuevan la inclusión laboral de personas con discapacidad. Con el fin de favorecer la incorporación de personas con discapacidad al mercado laboral, Red Incluye implementa estrategias de intermediación laboral que comprenden un conjunto de acciones que tienen por objeto poner en contacto los oferentes de trabajo con los demandantes de empleo para su colocación; las acciones van desde la sensibilización a la empresa, la inducción de los empleados y directivos y los respectivos análisis de puesto de trabajo, a fin de desarrollar una selección óptima, ajustada a las necesidades del cargo y la empresa solicitante, que resulte finalmente en una colocación selectiva.

PROCEDIMIENTO DE APOYO A LA COLOCACIÓN LABORAL

La contratación de una persona con discapacidad no es el fin del proceso de inclusión laboral, pues son muchos los factores que influyen en la permanencia de un trabajador en su nuevo puesto de trabajo; el acompañamiento del proceso por parte de una organización especializada en el área de la inclusión además del seguimiento laboral continuo al trabajador, sus compañeros de trabajo y jefatura directa, son acciones clave para conseguir buenos resultados. A través de las acciones antes mencionadas, se logrará:

- Identificar dificultades experimentadas por el trabajador en las primeras etapas de adaptación al empleo, para colaborar en su resolución.
- Determinar necesidades de adaptación y/o ajustes necesarios para el mejor desempeño del trabajador al interior de la empresa.
- Motivar y apoyar a la empresa, sus directivos, jefaturas directas y compañeros de trabajo en el proceso de inclusión laboral de personas con discapacidad.
- Orientar respecto de inquietudes, conflictos que se puedan presentar en el desempeño de los nuevos colaboradores.

A continuación se describen los procedimientos que las organizaciones de Red Incluye se comprometen a ejecutar para apoyar a la empresa en el proceso de inclusión laboral de personas con discapacidad:

INTERMEDIACIÓN/SEGUIMIENTO LABORAL PARA PERSONAS CON DISCAPACIDAD USUARIOS DE ORGANIZACIONES PARTE DE RED INCLUYE

Comprende las siguientes acciones:

a) Ejecución de Análisis de Puesto de Trabajo: una vez que la empresa ofrece un puesto de trabajo vacante, se le solicita completar la FICHA DE DESCRIPCIÓN DE CARGO a fin de contar con antecedentes generales respecto del cargo ofrecido. Posterior a ello, se coordina con alguna organización de la red una visita a la empresa para la ejecución del ANÁLISIS DE PUESTO DE TRABAJO (APT), a fin de recabar información suficiente para desarrollar la selección de candidatos al puesto de trabajo ofertado (observación in situ de las actividades/tareas/funciones que el trabajador deberá desempeñar, las condiciones del ambiente y demandas funcionales que el puesto de trabajo ofrece, entrevista con trabajadores/supervisores). Se aplica un instrumento estándar y se elabora el INFORME DE ANÁLISIS DE PUESTO DE TRABAJO.

b) Búsqueda de postulantes: una vez se cuenta con el INFORME DE ANÁLISIS DE PUESTO DE TRABAJO, la Coordinación de la Red Incluye comparte la información entre todas las organizaciones de la Red, a fin de permitir que todas ellas puedan enviar sus candidatos, ajustándose a los requerimientos y demandas del puesto de trabajo descrito en el informe. Las organizaciones enviarán los Currículum Vitae respectivos a la Coordinación de la Red, quien remitirá dichos documentos y una nómina resumen de candidatos a la empresa, para comenzar el proceso de selección interno.

c) Selección y contratación del trabajador: la empresa desarrollará sus respectivos procedimientos para la selección del postulante más idóneo al cargo ofertado. De acuerdo al caso, el profesional puede sugerir realizar ajustes en el proceso de entrevista y/o selección del postulante. Durante dicho proceso, si la empresa lo requiere, puede solicitar a la organización de referencia del candidato:

- Acompañamiento durante la entrevista
- Información adicional del candidato

Una vez que la empresa defina quien será contratado, informará a la Coordinación de Red Incluye la decisión. A su vez la coordinación informará a las organizaciones del resultado del proceso.

d) Apoyo al trabajador colocado: una vez que el trabajador se incorpora a la empresa, se inicia el proceso de apoyo al trabajador colocado, el cual será ejecutado por la misma organización de referencia que postuló al candidato. Las acciones comprendidas en este procedimiento son:

- Reunión/charla de inducción en empresa: ésta actividad se desarrollará idealmente durante la primera semana de incorporado el nuevo colaborador. El profesional se desplazará hasta las instalaciones de la empresa para ejecutar charla informativa sobre la temática de inclusión laboral de personas con discapacidad, en la que deben participar al menos el trabajador, compañeros de trabajo y jefatura directa del nuevo trabajador incorporado a la empresa. Con esto se busca apoyar la incorporación del nuevo trabajador, aclarando inquietudes, dudas y temores respecto de los procesos de inclusión laboral de personas con discapacidad (cabe mencionar que la charla no

versa sobre temas personales ni diagnóstico médico del trabajador incorporado, sino sobre temas generales relativos a inclusión laboral)

■ **Visitas de Seguimiento laboral:** corresponde a la supervisión del desempeño del trabajador por parte de la organización de referencia. Consiste en visitas al lugar de trabajo, a fin de detectar necesidades de apoyo al trabajador y/o a la empresa para mejorar el desempeño laboral del nuevo trabajador. Incluye la aplicación de instrumento PAUTA DE SEGUIMIENTO LABORAL, entrevista con el trabajador, entrevista con jefatura directa y entrega de orientaciones /sugerencias a ambos para favorecer mejoras en el desempeño laboral. Las visitas de seguimiento se distribuirán de la siguiente forma:

Plazo	Plazo Para La Visita.
Mes 1	Dos visitas en terreno.
Mes 2	Dos visitas en terreno.
Mes 3	Dos visitas en terreno.
Mes 4	Al menos una visita en terreno y un seguimiento telefónico.
Mes 5	Al menos una visita en terreno y un seguimiento telefónico.
Mes 6	Al menos una visita en terreno y un seguimiento telefónico.
Mes 7	Al menos una visita en terreno y un seguimiento telefónico. Cierre del proceso.

Luego de cada visita, el profesional desarrolla un Informe de seguimiento laboral, el cual hará llegar a la empresa y al Coordinación de Red Incluye, de manera de llevar un registro ordenado del proceso y de la evolución del trabajador en su cargo.

f) Informe final de resultados del proceso de integración a la empresa (documento escrito y reunión para entrega de resultados).



PROTOCOLO DE APOYO
A LA COLOCACION LABORAL
DE PERSONAS CON
DISCAPACIDAD EN EMPRESAS