

GUÍA PARA LA IMPLEMENTACIÓN DE PROCESOS DE INTERMEDIACIÓN LABORAL FASE PRÁCTICA DEL PROCESO DE TRANSFERENCIA DE CONOCIMIENTO DEL MODELO TERRITORIAL PACTO DE PRODUCTIVIDAD

Esta guía busca que las organizaciones a cargo de procesos de intermediación laboral que participan del proceso de transferencia de conocimiento del Proyecto Pacto de Productividad Chile, cuenten con orientaciones para poner en práctica los conocimientos adquiridos en el curso virtual y formación virtual sincrónica.

A continuación, se detallan una serie de acciones consideradas necesarias e importantes para apoyar un buen proceso de intermediación en personas con discapacidad, las cuales le invitamos a desarrollar en su organización.

Considere que el equipo profesional del Proyecto Pacto de Productividad Chile, está dispuesto a ofrecer un acompañamiento permanente a la implementación de las actividades. Así mismo, el equipo puede apoyar puntualmente en algunas de las actividades que encontrará a continuación, las cuales se identifican con (***)).

PREPARACIÓN PARA PRESTAR SERVICIOS DE INTERMEDIACIÓN LABORAL: Es recomendable tener definidas estrategias de articulación, así como condiciones iniciales de accesibilidad, que promuevan el uso efectivo de sus servicios por parte de las personas con discapacidad. Se sugieren las siguientes:

- a. Si no lo maneja, establezca alianzas con entidades expertas en la implementación de ajustes razonables para personas con discapacidad que lo orienten (***)).
- b. Idealmente sus servicios presenciales ubíquelos en un lugar central para la atención, cerca del transporte público (en la medida de lo posible que este sea accesible), facilitando la llegada de sus servicios masivamente. Se aconseja verificar también, disponibilidad cercana de estacionamientos reservados.
- c. Realice un mapeo de actores (instituciones de rehabilitación, OTEC, instituciones educativas, fundaciones, organizaciones de personas con discapacidad, entre otros) con los que pueda articular sus servicios.
- d. Diagnostique internamente barreras y facilitadores, para conocer sus condiciones y el conocimiento de sus colaboradores para atención de personas con discapacidad (***)).
- e. Construya con base en el diagnóstico, un plan de mejoras y ajustes razonables a implementar (***)).
- f. Si su equipo no está preparado:
 - Transmita conocimientos y herramientas sobre interacción con personas con discapacidad y uso de tecnologías para la comunicación, recibidos en formación virtual y talleres sincrónicos del Proyecto Pacto de Productividad.
 - Prepárelos en perfilamiento por competencias, de manera de no orientar los procesos de inclusión laboral en la discapacidad (***)).
 - Capacítelos también en temas diversos, como el contexto en que se desarrollan procesos de inclusión laboral y las barreras y facilitadores para conseguir empleo.

- Capacítelos respecto a cómo asesorar y acompañar a las empresas para garantizar procesos de inclusión laboral exitosos y duraderos.
- g. Difunda sus servicios o programas de inclusión a organizaciones de personas con discapacidad, empresas públicas y privadas, gremios y organismos públicos (***)).

RUTA DE SERVICIOS CON PERSONAS

Las personas con discapacidad suelen transitar por etapas previas a cargo de otros actores sociales diferentes a quienes realizan la intermediación. Estas etapas suelen ser: la educación formal en la escuela (incluyendo escuelas especiales), la formación técnica y profesional, la rehabilitación funcional y la intervención psicosocial (éstas dos últimas, cuando son necesarias). Es importante establecer un diálogo con quienes ofrecen dichos servicios, monitoreando los logros alcanzados en el fortalecimiento de competencias básicas (por ejemplo: matemáticas, lenguaje, ciencias sociales) y las ciudadanas (Convivencia y paz, participación y responsabilidad democrática, pluralidad, identidad y valoración de las diferencias).

Para los pasos de la ruta que se ofrece desde los servicios de intermediación, se sugiere llevar a cabo las siguientes actividades, la articulación con algunos actores y herramientas para ser aplicadas.

DIFUSIÓN INSTITUCIONAL

- a. Realice un mapeo de actores institucionales de la región que ofrezcan servicios complementarios a la intermediación laboral.
- b. Utilice diferentes canales para que la información de sus servicios llegue a múltiples personas con discapacidad y no solo a quienes se acercan a las instituciones (utilice redes sociales, por ejemplo). Puede apoyarse en canales de difusión de Pacto de Productividad Chile.
- c. Articulé con entidades o programas públicos/privados que cuenten con contactos de personas con discapacidad. Esto contribuye en la difusión de sus servicios y facilita acceso de personas con discapacidad a ellos.
- d. Garantice acceso a la información sobre servicios y ofertas laborales que difundirá, diseñando material accesible según corresponda a las necesidades de la persona (lengua de señas chilena, subtítulos, lectura fácil, audio descripciones, macrotipo, uso de contraste, símbolos universales, entre otras).
- e. Publique ofertas laborales en diversos medios considerando afiches o audio-videos, en página web y a través de correo electrónico o mensajes de texto/WhatsApp para candidatos preseleccionados, con información completa de contacto, cargo, perfil, tipo de contrato, horarios de trabajo, salario y fechas del proceso para la selección.

Actores sociales con los que se puede articular:

- OTEC, Centros de formación para el trabajo
- OMIL e instituciones privadas prestadoras de servicios de intermediación laboral.
- Empresas presentes en la región.
- Gremios empresariales.
- Instituciones prestadoras de servicios complementarios para personas con discapacidad.

- Organizaciones de personas con discapacidad
- Mesas, alianzas, redes o grupos de actores sociales del ecosistema de inclusión laboral de personas con discapacidad.

Herramientas de apoyo para la actividad:

- Formato de mapeo institucional (básico / detallado)
- Pautas para escribir textos en lectura fácil
- Módulo virtual Modelo Territorial Pacto de Productividad
- Módulo virtual Diseño universal y ajustes a procesos de aprendizaje

EVALUACIÓN INICIAL

- a. Cuente con línea de base de perfiles laborales de usuarios, llevando registro y caracterizando a los buscadores de empleo.
 - Publique una convocatoria específica, garantizando el acceso a la información.
 - Tenga en cuenta el perfil básico requerido (nivel educativo, formación para el trabajo, experiencia laboral, contratos previos, salarios, cargos ocupados, intereses, entre otros).
 - Para evitar crear las falsas expectativas, es importante orientar a las personas con discapacidad sobre la ruta a seguir y brindar los contactos de los colaboradores que pueden apoyarlas. Entregue información veraz.
- b. Prepare a sus colaboradores de recepción/registro para entregar atención cálida y generar un ambiente seguro al usuario.
- c. Implemente ajustes (lector de pantalla, lectura fácil, videos con intérprete de lengua de señas, entre otros) para el acceso a la información y a las comunicaciones de personas con cualquier tipo de discapacidad visual.

Actores sociales con los que se puede articular:

- OTEC, otros centros de formación para el trabajo
- OMIL e instituciones privadas prestadoras de servicios de intermediación laboral.
- Instituciones prestadoras de servicios complementarios para personas con discapacidad
- Organizaciones de personas con discapacidad.

Herramientas de apoyo para la actividad:

- Formato de mapeo institucional (básico / detallado).
- Caracterización de personas con discapacidad.
- Guía de aplicación y formato de perfilamiento basado en competencias laborales generales para personas con discapacidad.
- Pautas para escribir textos en lectura fácil.
- Módulo virtual Interacción con personas con discapacidad
- Módulo virtual inclusión en las empresas

LEVANTAMIENTO Y ANÁLISIS DE LAS CARACTERÍSTICAS DE LA PERSONA

- a. Identifique personas interesadas en buscar empleo, con competencias mínimas para postular a las vacantes ofertadas, promoviendo además equidad de género en la selección.
- b. Realice entrevistas por competencias con ajustes requeridos por las personas con discapacidad, según competencias de los perfiles de puestos de trabajo ofertados.
- c. Cuente con equipo capacitado para aplicar herramientas de perfilamiento por competencias, incorporando ajustes razonables.
- d. Describa en el perfil si la persona puede vincularse como trabajador dependiente (al margen de otras modalidades laborales y productivas).
- e. Diseñe perfiles con base en competencias laborales y tenga en cuenta lo siguiente:
 - Competencias básicas, ciudadanas y sociales.
 - Necesidades en competencias laborales generales y también específicas.
 - Potencialidades, conocimientos, habilidades, experiencias.
 - Expectativas en relación con su proyecto de vida e intereses laborales.
 - Necesidades y expectativas de formación.
 - Perfil funcional del usuario para el desempeño de actividades cotidianas (incluye aspectos de movilidad y transporte)
 - Herramientas de empleabilidad (CV en buen formato o no, conocimiento en modalidades de búsqueda de empleo, enfrentamiento de entrevista, etc)
 - Evalúe y considere la actualización necesaria del diseño de los perfiles
- f. Flexibilice según necesidad el tiempo para llevar a cabo procesos de orientación y perfilamiento con personas con discapacidad.
- g. Selecciones y ajuste pruebas psicotécnicas según necesidades y características de cada persona con discapacidad (si aplica). Otra opción es sustituirlas por entrevistas de mayor profundidad
- h. En caso de requerir información complementaria para orientar, apóyese en redes de apoyo o fuentes adicionales (familiares, profesionales, entre otros), siempre con autorización de la persona usuaria.
- i. Realice evaluación de satisfacción de las actividades que se llevan a cabo en el perfilamiento.
- j. Garantice que instrumentos y reportes de perfilamiento no violen la protección legal de confidencialidad de la información y consentimiento informado.
- k. Evalúe permanentemente las mejoras necesarias para un buen proceso de perfilamiento.
- l. Articúlese con otras entidades prestadoras de servicios, por ejemplo, para derivación de personas a otros procesos.
- m. Indague sobre la red de apoyo con la que cuenta la persona (grupo familiar, amigos e instituciones de apoyo asociadas).
- n. Indague si la persona quiere compartir aspectos relacionados con su salud que se deban tener en cuenta en el proceso de inclusión.

Actores sociales con los que se puede articular:

- OTEC, otros centros de formación para el trabajo
- OMIL e instituciones privadas prestadoras de servicios de intermediación laboral
- Empresas presentes en la región

- Instituciones prestadoras de servicios complementarios para personas con discapacidad.
- Organizaciones de personas con discapacidad.

Herramientas de apoyo para la actividad:

- Guía de aplicación y formato de perfilamiento basado en competencias laborales generales para personas con discapacidad.
- Módulo virtual Interacción con personas con discapacidad
- Módulo virtual Inclusión en las organizaciones

PREPARACIÓN PARA EL DESEMPEÑO

- a. Promueva el desarrollo de competencias desde el “saber ser”, por ejemplo, articulándose con entidades de formación para derivar a los candidatos.
- b. Cuando derive usuarios a otras organizaciones, asegúrese que los talleres, así como otros cursos de formación, sigan principios de diseño universal de aprendizaje y ajustes según necesidades de los usuarios.
- c. Asegúrese, previo a la postulación, que las necesidades/expectativas de las personas con discapacidad coinciden con las necesidades del cargo y expectativas de la empresa.
- d. Apoye a las personas que lo necesiten para conseguir los documentos requeridos.
- e. Considere al menos una terna de candidatos, para que la propia empresa defina la selección.
- f. Si el candidato lo necesita, acompañelo en la selección, contratación y la inducción, de manera presencial y/o remota, a fin de garantizar que se cuente con ajustes necesarios para ello.

Actores sociales con los que se puede articular:

- OTEC, otros centros de formación para el trabajo
- OMIL e instituciones privadas prestadoras de servicios de intermediación laboral.

Herramientas de apoyo para la actividad:

- Pautas para escribir documentos en lectura fácil.
- Recomendaciones para talleres de orientación para personas con discapacidad intelectual.
- Guías metodológicas para talleres del plan de formación empresarial.
- Recomendaciones para la gestión de la inclusión laboral de personas con discapacidad.
- Módulos virtuales: Diseño universal y ajustes a procesos de aprendizaje

SEGUIMIENTO

- a. Brinde apoyo y orientaciones, tanto al colaborador como a la jefatura directa y compañeros de trabajo en el proceso de adaptación laboral.

- b. Realice entre tres y seis sesiones de seguimiento (al menos) al trabajador contratado, cuya periodicidad sea mayor durante las primeras semanas, incorporando una dinámica participativa entre los involucrados, en la que se fomente la autonomía y el rol del trabajador, para analizar resultados e implementar mejoras que garanticen sostenibilidad de la vinculación.
- c. Considere estrategias para prestación de servicios de intérprete de lengua de señas, guía intérprete y/o entrenador laboral, que faciliten al trabajador participación en procesos de selección, vinculación, inducción y capacitación.

Actores sociales con los que se puede articular:

- OMIL e instituciones privadas prestadoras de servicios de intermediación laboral.
- Empresas presentes en la región.
- Instituciones prestadoras de servicios complementarios para personas con discapacidad.

Herramientas de apoyo para la actividad:

- Recomendaciones para la gestión de la inclusión laboral de personas con discapacidad.
- Formato de seguimiento al trabajador con discapacidad.
- Seguimiento al proceso de inducción empresarial.
- Módulo virtual Importancia de la concientización y acompañamiento en empresas

RUTA DE SERVICIOS CON EMPRESAS

Cada vez, son más las empresas que se apoyan en servicios de intermediación laboral. La preselección y selección suele requerir la implementación de ajustes por lo que resulta útil que la empresa se acompañe de actores que conozcan del tema y cuenten con experiencia.

A continuación, se sugieren algunas actividades para ejecutar con empresas interesadas en vincular personas con discapacidad:

DIFUSIÓN INSTITUCIONAL

- a. Sus profesionales deberían diseñar e implementar continuamente estrategias de acercamiento y difusión de sus servicios de inclusión al sector empresarial.
- b. Diseñe material con información sobre beneficios y aspectos legales de la contratación de personas con discapacidad y de servicios de inclusión laboral que presta su entidad.
- c. Divulgue a gremios empresariales, entidades públicas, empresas, organizaciones de personas con discapacidad y entidades de formación, entre otros, la información sobre los servicios que presta para realizar asesoría y acompañamiento en inclusión laboral de personas con discapacidad. Para esto puede apoyarse en los canales de divulgación del Proyecto Pacto de Productividad Chile.

- d. Ofrezca a las empresas información de postulantes con competencias suficientes para cualquier tipo de vacante de la empresa, cuidando el resguardo de información privada del candidato y remitiendo información solo cuando este último autoriza su postulación a un cargo específico.
- e. Articulé con otras organizaciones en estrategias de promoción de la inclusión laboral, participando de eventos dirigidos a gestión humana, desarrollo organizacional u otros. El Proyecto Pacto de Productividad Chile generará algunos espacios para que esto sea posible.

Actores sociales con los que se puede articular:

- OTEC, otros centros de formación para el trabajo
- OMIL e instituciones privadas prestadoras de servicios de intermediación laboral.
- Empresas presentes en la región.
- Gremios empresariales.
- Instituciones prestadoras de servicios complementarios para personas con discapacidad.
- Direcciones o áreas encargadas de la política pública.
- Organizaciones de personas con discapacidad.
- Mesas, alianzas, redes o grupos de actores sociales del ecosistema de inclusión laboral de personas con discapacidad.

Herramientas de apoyo para la actividad:

- Módulo virtual Modelo Territorial Pacto de Productividad
- Formato de mapeo institucional (básico / detallado)

EVALUACIÓN Y ANÁLISIS DEL TEJIDO EMPRESARIAL PARA LA INCLUSION LABORAL

- a. Establezca mecanismos para identificar empresas formalmente constituidas, con procesos de recursos humanos estructurados y en lo posible con procesos de certificación de calidad y responsabilidad social. Considere también el tamaño de la empresa, lo cual determina la obligatoriedad del cumplimiento de la ley de inclusión laboral.
- b. Mantenga organizada la información recabada en estas actividades, teniendo en cuenta además la proximidad de las empresas, tamaño, sector productivo y las oportunidades laborales que surjan (ofertas).
- c. Identifique y analice las variables estructurales del mercado laboral que pueden incidir en un proceso de inclusión (información contenida en observatorios laborales y otros informes de contexto del mercado laboral).
- d. Analice si existen vacantes activas publicadas por la empresa y establezca si el tipo de empresa y puestos de trabajo son compatibles con los perfiles de candidatos con que cuenta.

Actores sociales con los que se puede articular:

- OTEC, otros centros de formación para el trabajo
- OMIL e instituciones privadas prestadoras de servicios de intermediación laboral.

- Empresas presentes en la región.
- Gremios empresariales.
- Mesas, alianzas, redes o grupos de actores sociales del ecosistema de inclusión laboral de personas con discapacidad.

Herramientas de apoyo para la actividad:

- Modelo de carta de vinculación de empresas.
- Módulo virtual Inclusión en las empresas
- Formatos de análisis y chequeo

LEVANTAMIENTO Y ANÁLISIS DE LA INFORMACIÓN DE LAS EMPRESAS

- a. Realice evaluación inicial y defina si la empresa quiere y puede vincular a personas con discapacidad; es importante el interés de la empresa y disposición a generar acciones necesarias para la contratación.
- b. Recoja información de la empresa referente a ambiente organizacional, cultura interna, ambientes físicos, estructura y ubicación de la empresa (debe realizarse en forma presencial toda vez que sea posible).
- c. Correlacione permanentemente las ofertas laborales con los intereses y competencias de la población con discapacidad con que cuenta en sus registros.
- d. Asegúrese de tener la información sobre ajustes razonables que se hayan determinado como necesarios y presente un plan para su implementación.
- e. Acuerde con la empresa que los puestos de trabajo serán objeto de análisis detallado, a fin de establecer posibles espacios de vinculación laboral; los puestos de trabajo hacen referencia a los ya existentes, no se busca crear cargos nuevos para los procesos de inclusión.
- f. Realice evaluación de puestos vacantes y aquellos que de común acuerdo con la empresa se hayan elegido, de manera presencial. De ser necesario, artículase con quienes ofrezcan estos servicios (análisis y plan de ajustes) antes de vincular al trabajador con discapacidad.
- g. Evalúe con las empresas beneficiadas su nivel de satisfacción frente a las expectativas originales, la calidad del análisis y la pertinencia de la propuesta del plan de ajustes.

Actores sociales con los que se puede articular:

- OMIL e instituciones privadas prestadoras de servicios de intermediación laboral.
- Empresas presentes en la región.
- Instituciones prestadoras de servicios complementarios para personas con discapacidad.

Herramientas de apoyo para la actividad:

- Guía de aplicación de herramientas del diagnóstico empresarial.
- Herramienta diagnóstico empresarial y plan de ajustes.

- Modelo de presentación final del Diagnostico en formato Power Point.
- Encuesta de actitudes.
- Guía de aplicación y formato de análisis de puesto de trabajo.
- Método ADAPTyAR para Análisis puesto de trabajo.
- Módulo virtual Inclusión en las empresas.
- Evaluación de percepciones frente a la discapacidad.

IMPLEMENTACIÓN DE AJUSTES RAZONABLES EN LAS EMPRESAS

- a. Con la información brindada por el equipo de Pacto de Productividad Chile (o con otras fuentes especializadas), implemente el plan de ajustes para mitigar barreras del entorno laboral para la persona según tipo de discapacidad.
- b. Entregue asesoría y pautas para que los profesionales de la empresa cuenten con herramientas necesarias para que los procesos de selección, contratación e inducción, se desarrollen adecuadamente y sin discriminación (pruebas psicotécnicas ajustadas, herramientas de perfilamiento por competencias, entre otras).
- c. Establezca acuerdos generales y necesarios con la empresa, relacionados con ajustes razonables identificados para cada proceso y acompañela en su implementación.
- d. Infórmese informado de quienes ofrezcan servicios para adecuación o ajuste de puestos de trabajo y establezca alianzas de servicio complementario si requiere.
- e. Infórmese de quienes ofrezcan herramientas de ajuste tecnológico y comunicacional para personas con discapacidad y establezca alianzas de servicio complementario si requiere.

Actores sociales con los que se puede articular:

- OMIL e instituciones privadas prestadoras de servicios de intermediación laboral.
- Empresas presentes en la región.
- Instituciones prestadoras de servicios complementarios para personas con discapacidad.
- Mesas, alianzas, redes o grupos de actores sociales del ecosistema de inclusión laboral de personas con discapacidad.

Herramientas de apoyo para la actividad:

- a. Ruta metodológica del proceso de Gestión de personas.
- b. Lista chequeo: Verificación de condiciones para iniciar el proceso de selección.
- c. Recomendaciones generales al proceso de Gestión personas.
- d. Informe de adaptación al puesto de trabajo.
- e. Formato para entrevista por competencias.
- f. Recomendaciones para el perfilamiento de personas con discapacidad intelectual.
- g. Módulo virtual Inclusión en las empresas.

PLAN DE FORMACIÓN PARA EMPRESAS

- a. Diseñe planes de formación empresarial (reuniones, procedimientos, herramientas y cultura inclusiva) según diagnóstico de la empresa, para informar, desmitificar y orientar los procesos de inclusión.
- b. Presente una propuesta de plan de formación empresarial, acordando objetivos, tiempos, espacios y actividades. Establezca acuerdos y compromisos con la empresa para la ejecución.
- c. Comparta con la persona con discapacidad que se incorporará, el plan de formación empresarial antes de ejecutarlo, de modo de recibir retroalimentación de su parte y vincularlo en este proceso, aunque no participe presencialmente.
- d. Implemente el plan de formación empresarial pactado con la empresa, cumpliendo con los tiempos y características establecidos.
- e. Evalúe si el desarrollo del plan alcanzó los resultados definidos por la institución y las expectativas de la empresa (identifique por ejemplo: disposición/actitud de compañeros de trabajo, jefes directos y directivos para la inclusión; si el proceso contribuye a reivindicar derechos de las personas con discapacidad; si se establecen o ajustan espacios de comunicación al interior de la empresa; entre otros indicadores).
- f. Establezca la necesidad de llevar a cabo nuevas actividades de formación, a partir del proceso de seguimiento y acompañamiento.
- g. Innove permanentemente en la implementación de metodologías de trabajo para la formación.
- h. Tenga presente qué temas relacionados con ajustes razonables por implementar, pueden incluirse durante la formación.
- i. Conozca actividades relacionadas, implementadas por otras entidades de inclusión, para definir redes de articulación y apoyo que enriquezcan el ejercicio de formación.
- j. Evalúe la satisfacción de los grupos específicos que participan dentro de la empresa, con respecto al proceso de formación desarrollado.
- k. Evalúe la satisfacción de las personas con discapacidad, respecto a la pertinencia del proceso de formación empresarial desarrollado.

Actores sociales con los que se puede articular:

- a. OTEC, Centros de formación para el trabajo.
- b. OMIL e instituciones privadas prestadoras de servicios de intermediación laboral.
- c. Instituciones prestadoras de servicios complementarios para personas con discapacidad.
- d. Mesas, alianzas, redes o grupos de actores sociales del ecosistema de inclusión laboral de personas con discapacidad.

Herramientas de apoyo para la actividad:

Guías metodológicas para talleres del plan de formación empresarial.

Módulo virtual Importancia de la concientización y acompañamiento

SEGUIMIENTO

- a. Diseñe un plan de acompañamiento y seguimiento teniendo como insumo la información referente a la empresa, el puesto de trabajo, la persona con discapacidad, las necesidades y propuestas de ajustes razonables (considere medios, tiempos aproximados y frecuencia requeridos, además de naturalización del apoyo y actividades a realizar con la persona contratada, compañeros, mandos medios y directivos) (***)).
- b. Establezca con la empresa acuerdos para implementar el plan.
- c. Presente a la persona contratada, los acuerdos establecidos con la empresa para la implementación del plan.
- d. Gradúe el proceso de acompañamiento y seguimiento haciendo una transición paulatina desde un apoyo directo (de su entidad, institución prestadora de servicios complementarios o profesional con conocimientos en inclusión laboral), hasta uno de apoyos naturales por parte de la empresa.
- e. Realice el seguimiento como lo estableció en el plan acordado con la empresa teniendo en cuenta las acciones descritas. Considere que siempre se pueden requerir ajustes de acuerdo a las necesidades de la persona y/o la empresa
- f. Propicie espacios de articulación con otras entidades que implementen procesos de seguimiento a empresas, para intercambiar experiencias, metodologías y lecciones aprendidas.
- g. En caso que la empresa cuente con un profesional o equipo interno a cargo de los procesos de inclusión, es fundamental que usted se articule con esta figura, para conocer avances en la implementación.
- h. Apoye a la empresa en la realización de ajustes necesarios a instrumentos de evaluación de desempeño utilizados por ellos.
- i. Monitoree las oportunidades de mejora que tiene el empleado con discapacidad y que impliquen implementar una actividad de formación y socialícelas con el empleador para lograr su implementación.
- j. Incorpore al seguimiento aspectos de desempeño laboral del trabajador, plan de carrera y cumplimiento de compromisos asumidos por la empresa y persona con discapacidad. Identifique insumos para otros procesos, como formación para el trabajo.
- k. En caso que se requiera, considere la implementación de ajustes razonables al recoger la información por parte de las personas con discapacidad, en los procesos de seguimiento.
- l. Retroalimente a la empresa y a la persona frente a los hallazgos positivos y negativos, para implementar un plan de mejoras.
- m. Haga parte, sólo cuando sea necesario, a la red de apoyo de la persona con discapacidad como complemento al seguimiento, con el fin de tener aliados que faciliten la autonomía a partir de aspectos sociales, emocionales, entre otros.
- n. Evalúe con las empresas beneficiadas su nivel de satisfacción frente a la implementación de ajustes y acompañamiento al proceso.
- o. Intermedie en situaciones de dificultades y conflictos (como por ejemplo procesos disciplinarios, la intención del trabajador a renunciar, dificultades con compañeros o con el jefe).

Actores sociales con los que se puede articular:

- a. OTEC, Centros de formación para el trabajo.
- b. OMIL e instituciones privadas prestadoras de servicios de intermediación laboral.
- c. Instituciones prestadoras de servicios complementarios para personas con discapacidad.

Herramientas de apoyo para la actividad:

- a. Formato de validación de la implementación del Modelo en las empresas.
- b. Formato seguimiento a la inclusión laboral en las empresas.
- c. Seguimiento al proceso de inducción empresarial.
- d. Módulo virtual Importancia de la concientización y acompañamiento

LINEAMIENTOS PARA LA SISTEMATIZACIÓN DE ESTOS PROCESOS Y CONSTRUCCIÓN DE LOS PROTOCOLOS DE INCLUSIÓN LABORAL

Sistematizar información y prácticas, permite contar con una línea de base que sirva para medir el impacto del servicio de intermediación y por otra parte orienta la implementación de procesos futuros con menos dificultades o errores. Adicionalmente, las OMIL y las entidades encargadas de la intermediación laboral que sistematizan sus prácticas se convierten en modelo o referentes para otras entidades que quieran desarrollar acciones similares. Se sugiere:

Subactividades:

- a. Delege a un equipo de profesionales para que desarrolle durante esta fase práctica del Proyecto un ejercicio de sistematización de la experiencia de su entidad
- b. Defina desde el inicio la forma de recolección y análisis de la información, revisando que pueda contar con los recursos técnicos y económicos para dicho proceso de sistematización.
- c. Diseñe las herramientas que le faciliten levantar la información necesaria para sistematizar su experiencia: bases de datos, seguimiento a los procesos de formación, registros fílmicos y fotográficos, encuestas de satisfacción, entre otros.
- d. Considere apoyarse en las herramientas y estrategias de sistematización que se propondrán desde Pacto de Productividad en los espacios de articulación con otros actores sociales.
- e. Elabore o ajuste su Plan Operativo de Acción – POA anual incluyendo acciones de implementación de ajustes razonables, así como otras estrategias específicas a favor de vinculación laboral de las personas con discapacidad.
- f. Realice seguimiento al proceso de sistematización y al cumplimiento de su POA (reuniones, comités, entre otros), e implemente acciones de mejora en caso que sea necesario.
- g. Elabore un documento final con los resultados de la sistematización que sea público y sirva como experiencia para otros actores sociales.
- h. Con base en los informes de avance que su entidad y los demás participantes de esta fase práctica brinden, se podrán crear nuevas estrategias en el territorio a favor de la inclusión laboral e implementar planes de mejoramiento en las rutas de atención para reducir las brechas para la

participación plena de las personas con discapacidad en el mercado laboral. La información que su organización suministre, es parte fundamental del proceso de sistematización del Proyecto Pacto de Productividad Chile, del que usted forma parte activa.

El Equipo Pacto de Productividad Chile podrá brindarle acompañamiento para desarrollar las acciones anteriores.

ANEXO 1

ACTORES SOCIALES DEL ECOSISTEMA DE LA INCLUSIÓN LABORAL DE PERSONAS CON DISCAPACIDAD EN CHILE

Las siguientes instituciones u organizaciones inciden de manera directa o indirecta en la ruta que las personas con discapacidad y las empresas, transitan para su encuentro dentro de un proceso de inclusión laboral. La implementación de un Modelo como el propuesto por parte de Pacto de Productividad dentro de un mismo territorio (en este caso Chile), requiere de la articulación de estos diferentes actores sociales para garantizar la calidad y equidad en dicho proceso.

- **Organismos Técnicos de Capacitación (OTEC), otros centros de formación/educación para el trabajo y Centros de Evaluación y Certificación de Competencias Laborales (CECCL):** involucra todas aquellas acciones positivas que se desarrollan con el fin de generar y fortalecer competencias para el trabajo (OTEC), así como la evaluación y certificación de competencias laborales (CECCL). Se contempla la educación para el trabajo, la formación en oficios, la educación técnica, y universitaria.
- **OMIL e instituciones privadas prestadoras de servicios de intermediación laboral:** en éstas, las personas pueden encontrar la información que requieren acerca de vacantes, postularse a procesos de selección, siempre contando con un acompañamiento idóneo. A su vez, las empresas pueden hacer uso de los servicios para identificar potencialmente empleados de acuerdo con el perfil requerido.

Algunas OMIL cuentan con programas de inclusión socio laboral. En estos programas se desarrollan estrategias para incrementar las oportunidades de inclusión laboral de todas las personas que requieran apoyo en la búsqueda y/o mantención en un trabajo, aportando a la autonomía, desarrollo y una mejor calidad de vida para personas con discapacidad.

Los servicios que se realizan dentro del programa son:

- Evaluación del perfil ocupacional a personas con discapacidad que buscan empleo.
- Apoyo en la elaboración de Currículum Vitae.
- Orientación en la obtención de la credencial de discapacidad.
- Vinculación con otras redes de apoyo.

- **Empresas presentes en la región:** con ellas se pueden desarrollar actividades de acercamiento, concientización e información sobre los beneficios de la inclusión laboral, diagnóstico de barreras y facilitadores para la inclusión, planes de ajustes, procesos de capacitación y preparación de las empresas, además del acompañamiento a las oportunidades y vinculaciones generadas.
- **Gremios empresariales:** Facilitan el acercamiento, concientización e información a empresas sobre las acciones a desarrollar e impulsan la vinculación laboral para personas con o sin discapacidad.
- **Instituciones prestadoras de servicios complementarios para personas con discapacidad:** fundaciones, corporaciones e instituciones, que sientan los procesos previos y las bases de la inclusión laboral. Generalmente prestan servicios de asesoría que abarcan distintos momentos, desde la preparación a empresas (en cuanto a diagnóstico e implementación de ajustes) y la preparación a las personas (perfilamiento) hasta la asesoría en la vinculación como tal (selección, inducción, acompañamiento).
- **Direcciones o áreas encargadas de la política pública** Organismos públicos vinculados a procesos de formación e inclusión laboral en el territorio (Ministerio de Trabajo, SENCE, Áreas de Fomento Productivo de los Municipios).
- **Organizaciones de personas con discapacidad:** Instancias locales, regionales o nacionales que agrupan y representan a las personas con discapacidad en las diferentes instancias de participación que las entidades de gobierno deben generar a la luz de la Convención de los Derechos de las Personas con Discapacidad de la ONU. El rol de las Organizaciones de personas con discapacidad en los procesos de intermediación laboral es el de servir de puente entre las personas con discapacidad que agrupan y la oferta de servicios existentes.
- **Mesas, alianzas o grupos:** Son espacios de encuentro, articulación, retroalimentación e intercambio de información y buenas prácticas entre los actores sociales del ecosistema de trabajo e inclusión social de personas con discapacidad de la región. Tienen como propósito fundamental, mejorar el panorama de la inclusión laboral de las personas con discapacidad y monitorear la realidad de la región para la toma de decisiones conjuntas en pro de un objetivo común.