



# PROCESO DE INTERMEDIACIÓN LABORAL EN EL CENTRO DE REHABILITACIÓN LABORAL



# Proceso de intermediación laboral

La Intermediación Laboral se concibe como una estrategia de intervención transversal dentro de los Centros de Rehabilitación Laboral, pertenecientes a la Red de Atención Social de personas con enfermedad mental, de la Consejería de Asuntos Sociales de la Comunidad de Madrid, orientada a dar apoyo tanto a la persona atendida, que va a acceder a formación o empleo, como a la Empresa o Recurso Formativo al que va a incorporarse durante todo el tiempo que dure su formación o contrato laboral. Por tanto, va a contemplar todas aquellas acciones encaminadas a establecer nuevos contactos con entidades en las que se va a insertar a la población atendida; a fidelizar los mismos; a establecer la coordinación y el asesoramiento que dé respuesta a las diferentes cuestiones que surjan o que puedan surgir respecto a la inserción formativa o laboral del trabajador por quien se intermedia; a sensibilizar para modificar ideas erróneas respecto a su desempeño laboral y a generar nuevas oportunidades reales de integración laboral.

Partiendo de un análisis más detallado se describen a continuación cada una de estas acciones:

## ESTABLECIMIENTO DE CONTACTOS CON ENTIDADES

En el proceso de Intermediación Laboral, a la hora de contemplar el tipo de información que se va a aportar a las Empresas / Recursos Formativos con los que vamos a establecer contacto, hay que tener en cuenta, entre otros factores fundamentalmente los siguientes:



- **A qué tipo de Entidad acudimos**

La búsqueda de Entidades concretas va a estar en función de los perfiles laborales con los que contamos en ese momento en el CRL. Se trata de una búsqueda dirigida a Empresas (locales o no) que desarrollen su actividad mediante los perfiles profesionales con los que contemos en nuestro Centro y proactiva en la medida que tratemos de disponer de diferentes ofertas de empleo. Es fundamental analizar la Entidad a la que nos dirigimos, de tal forma que tengamos la máxima información posible previa a la entrevista o visita, para adaptar así nuestro discurso empleando los mismos términos técnicos y empresariales con los que se maneja dicha Entidad.

En este sentido, las actuaciones concretas que se plantearían serían las siguientes:

1. **Análisis de la Entidad que vamos a prospectar.** Se intenta obtener la máxima información (previa a la visita) en cuanto a: necesidades de la Entidad, Misión, Visión y Valores; Responsabilidad Social Corporativa, estrategias de selección, productos, relaciones con otras Empresas,.... de esta manera se puede adaptar, tanto el discurso como el contenido del mismo, en función de cuál sea nuestro interés.



**2. Generar una necesidad en la Entidad contactada, destacando aquellos beneficios que podría obtener de la colaboración con el CRL.** Se abordan temas como la Responsabilidad Social Corporativa; beneficios fiscales que se obtienen por la contratación del colectivo atendido; de la preselección de personal cualificado a coste cero; del contacto directo y continuo durante todo el período de contratación del trabajador, del asesoramiento y de la sensibilización.

**3. Concretar acciones conjuntas a corto plazo como cierre de la visita. Resulta muy útil poder sistematizar en esta entrevista las acciones conjuntas que se van a llevar a cabo en el futuro cercano:** citas posteriores, envío de perfiles y ofertas, llamadas,... El objetivo es darle continuidad al contacto iniciado.

**-Cuál es nuestro objetivo**

Según nuestro objetivo se centre en la **presentación del Recurso**, porque se trate de la primera vez que establecemos contacto con la Entidad o se oriente a la **propuesta de determinados candidatos** para cubrir puestos concretos, o porque ya se encuentre entre nuestra cartera de clientes, la metodología (qué aspectos tratar y cómo hacerlo) será diferente.



## 1. **Presentación del Recurso**

Se facilitan los siguientes datos a la hora de presentar el CRL:

- **Recurso de la Comunidad de Madrid, Consejería de Asuntos Sociales, Red de Atención Social a personas con enfermedad mental grave y duradera.**

- **Población con la que se interviene** (en todas las ocasiones se habla de personas con problemas de salud mental), tratando de focalizar la atención tanto en las **competencias del trabajador como en los perfiles profesionales** que voy a “ofertar” para un puesto concreto y adaptando el contenido del discurso en función de la actividad de la Empresa, de la persona que nos recibe, y/o del objetivo del contacto con dicha Empresa.

- **Metodología de trabajo.** Se incide fundamentalmente en lo que la Entidad puede ver, es decir: el **contacto directo y continuo con los profesionales, así como la metodología del empleo con apoyo** que desde el CRL se lleva a cabo. Se trata de hacerles ver que no se pretende solo “ofertar” candidatos, sino que el objetivo final es acompañarles en todo el proceso de inserción laboral y/o formativo, interviniendo en los momentos que sea necesario.

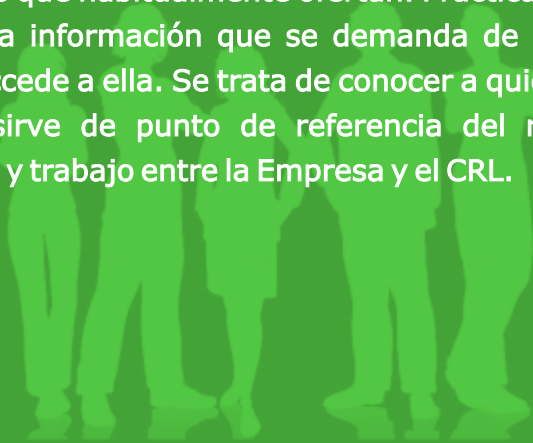
**Posibilidades de apoyo y asesoramiento.** Se trata de ofrecerle a la Entidad todas las facilidades (apoyos en el puesto de trabajo) posibles de cara a podernos coordinar y colaborar en temas de inserción laboral. Para el CRL, y así se traslada a la Empresa, lo importante no solo es que la persona trabaje, sino que se mantenga en el puesto y que la Empresa esté satisfecha. De esta forma se posibilita que la Entidad perciba que, como Recurso, podemos serle útil favoreciendo así en futuras ocasiones generar esta necesidad.

- Se habla de **sensibilización** con la Empresa. La mejor manera de poder sensibilizar es mediante la experiencia práctica, es decir, comprobando el desempeño de los candidatos que proponemos en un puesto de trabajo. Ésta es la idea que se transmite a la Empresa.



Concreción de la forma de coordinación y contacto entre la Entidad y el CRL a partir de ese momento. Envío de ofertas de empleo y de posibles candidatos. Cuando visitamos una Entidad por primera vez, se trata de propiciar que en un primer momento sea el empresario quien inicie el discurso, de manera que se pueda obtener la mayor información posible que complemente aquella de la que ya disponíamos (aportando información general: actividad, número de trabajadores, perfiles más demandados, necesidades de personal, jornadas laborales, tipos de contratación, solicitándoles también, si no lo especificaran por los procesos de selección, tipos de contratos que se llevan a cabo, salarios, convenios, si cuentan con personas con discapacidad, horarios y organización,...)

También se les suele solicitar, si cuentan con ellos, los perfiles profesionales que habitualmente ofertan. Prácticamente ésta es la primera información que se demanda de la Empresa cuando se accede a ella. Se trata de conocer a quién tenemos delante, y sirve de punto de referencia del resto de la coordinación y trabajo entre la Empresa y el CRL.



En ocasiones, y en aras de dar más fuerza a la presentación del Recurso, se ofrecen datos de inserción (Memorias anuales: nº de inserciones, tipo de empleo, tipo de jornada, motivo de la finalización de los empleos, etc.). Son un apoyo muy importante también para desmitificar y eliminar falsas creencias respecto al desempeño laboral de las personas con enfermedad mental.

## 2. **Propuesta de candidatos/as concretos/as**

- Perfil profesional del trabajador.
- A la hora de intermediar por una persona en concreto hay que respetar el derecho de la persona de explicitar o no su situación, se ha de trabajar porque así sea , si es que es necesario, sobre todo a la hora de intermediar con nuevas empresas o recursos de intermediación. Si se trata de Empresas con las que ya hemos contactado con anterioridad que conocen el Recurso, se le explica al usuario que es una Empresa que conoce el CRL, y sensibilizada.
- Si fuese necesario se llevaría a cabo una labor pedagógica con la Entidad en la línea de explicitar el tipo de información que se le va a requerir al futuro trabajador. En ocasiones, es posible que haya que “sensibilizar” para que no se realicen entrevistas invasivas (medicación que toman, si tienen síntomas, diagnóstico, etc.), así como de la documentación que se les requieren...



- **Coordinación y colaboración.** Se explicita el contacto continuo que, a partir de este momento de inserción (formativa y/o laboral), va a existir entre el CRL y la Empresa, tanto el/la Preparador/a Laboral, como el/la Técnico de Apoyo a la Inserción Laboral, posibilitando así la intervención, el apoyo y el asesoramiento al trabajador y al empresario.

- Se valoran posibles acciones conjuntas de **sensibilización**, haciendo hincapié en que la mejor manera de conocer el desempeño de los candidatos es a través de la contratación y si ésta no fuera factible, otras fórmulas, como por ejemplo la formalización de unas prácticas no laborales acotando previamente su duración.

- **FIDELIZACIÓN DE LOS CONTACTOS ESTABLECIDOS**

Otro de los objetivos que el prospector/intermediación debe tener en cuenta a la hora de acercarse al tejido empresarial es el de **afianzar el vínculo con las Entidades con las que ha contactado, buscando establecer distintas vías de colaboración mutua** cuando de entrada éstas cierran la puerta a la contratación inmediata de los/las trabajadores/as propuestos/as, estrategia que cobra especial relevancia en momentos socio-políticos complicados en los que las ofertas escasean y las oportunidades de acceso al mercado laboral son más reducidas.

Estas vías de comunicación han de ser en las dos direcciones, es decir, de la Empresa al CRL y del CRL a la Empresa, y pueden englobar acciones tales como las incluidas en el apartado de Sensibilización.

El contacto mantenido, ajustado en frecuencia en función de las características y demandas de cada Entidad concreta, pero en cualquier caso presencial siempre que sea factible, pretende transmitirle a la Empresa o Recurso formativo que seguimos estando "ahí" para cuando nos necesite.

Mientras tanto, las acciones pueden ir encaminadas a dar respuesta a las necesidades que le vayan surgiendo, a cubrir las vacantes que tengan (bien a través de nuestros candidatos/as, bien a través de los perfiles profesionales de que se dispongan en ese momento en otros CRL, en base al trabajo en red); a convocarles como invitados (observadores o participantes) a todos aquellos eventos que se organicen desde el Recurso; a trasladarles nuestro interés por recoger aquellas sugerencias u opiniones que nos hagan mejorar el tipo de colaboración que mantengamos (Encuestas de Satisfacción).

El objetivo de todas estas acciones además de contribuir al mantenimiento de los contactos establecidos, generarán oportunidades de difusión de nuestros servicios, además de posibilitar la normalización de la presencia de personas con enfermedad mental en estos entornos laborales.

## • **SENSIBILIZACIÓN**

Se promueve siempre que sea factible la colaboración en la puesta en marcha de acciones conjuntas de sensibilización con empresarios, de corta duración, encaminadas por un lado a desmitificar y eliminar falsas creencias respecto al desempeño laboral de las personas con enfermedad mental, y a presentar el Recurso como un contacto válido y significativo de cara a poder de cara a poder cubrir posibles vacantes en sus empresas o posibilidades de colaboración.

- Jornadas de puertas abiertas en los Centros;
- Organización de desayunos empresariales;
- Participación activa en los coloquios laborales

que se promuevan desde el Recurso y a los que se inviten, como responsables del tema a abordar, al empresario/formador;

- Colaboración como observador o participante, en distintos eventos que, desde el CRL, se pongan en marcha (charlas sobre sensibilización o RSC, actividades de voluntariado corporativo, charlas de difusión del trabajo conjunto, etc.).

Y a todas aquellas que se diseñen para generar oportunidades de inserción laboral de personas con enfermedad mental, desde la normalización y la plena integración social.



Dirección General de Servicios Sociales  
CONSEJERÍA DE ASUNTOS SOCIALES

**Comunidad de Madrid**

Trabajo realizado en el CRL de Móstoles

2012

