



Guía de Empleo con Apoyo para Familias con Hijos Trabajadores

Guía de Empleo con Apoyo para Familias con Hijos Trabajadores

Con la colaboración de:



FUNDACIÓN MAPFRE

han participado

- Luis Javier Trillo -DOWN CÓRDOBA-
- María Martín -DOWN GRANADA-
- M^o José Pérez -DOWN HUELVA. AONES-
- Carmen M^o Martínez -DOWN JAEN Y PROVINCIA-
- José Manuel Blanco -DOWN MÁLAGA-
- Antonio Luis Olivares -ASPANRIDOWN-
- Lorena Ascaso -DOWN HUESCA- Responsable de grupo
- M^o José Camblor -DOWN PRINCIPADO DE ASTURIAS-
- Nisamar Suárez -DOWN LAS PALMAS-
- Ana M^o Jodra y Laura Pérez -DOWN ÁVILA-
- Sara Pérez -FUNDABEM-
- Lucía Cardeño y Belén Muñoz -DOWN LEÓN. AMIDOWN-
- Mercedes Grande -DOWN SEGOVIA. ASIDOS-
- Noelia Carnero y David Gallego -DOWN VALLADOLID-
- David Barra -DOWN GUADALAJARA-
- M^o Carmen Cáceres -DOWN TOLEDO-
- Sergio Torrico y Mireia Pardo -DOWN SABADELL. ANDI-
- Carme Perpinyá -DOWN LLEIDA-
- Blanca Taboada -DOWN COMPOSTELA- Responsable de grupo
- Ana Isabel Fernández -DOWN LUGO- Responsable de grupo
- Esther Rodríguez -DOWN OURENSE-
- Paula Villaverde -DOWN PONTEVEDRA. XUNTOS- Responsable de grupo
- Eva Alonso -DOWN VIGO- Responsable de grupo
- Susana Palombi -FUNDACIÓN APROCOR-
- Irene Molina y Pedro Martínez -FUNDOWN-
- Manuel Campos y Montserrat Medina -FUNDACIÓN ASINDOWN-
- Dora López -DOWN CASTELLÓN-

COORDINACIÓN DE LA EDICIÓN

- Irene Molina -FUNDOWN- Coordinadora de la Red Nacional de Empleo con Apoyo DOWN INTEGRA
- Adriana González-Simancas -DOWN ESPAÑA- Directora de Programas

Edita
DOWN ESPAÑA

Diseño, maquetación e impresión
ZINK soluciones creativas

I.S.B.N: 978-84-693-1429-6

Impreso en papel FSC



Contenidos

1	Introducción:	
	Presentación DOWN ESPAÑA	7
	Presentación FUNDACIÓN MAPFRE	9
2	¿Por qué esta guía?	11
3	¿Qué es el Empleo con Apoyo?	13
4	Itinerario de Integración Laboral	15
	ETAPA 1 Formación Pre-Laboral	15
	Formación Ocupacional	
	Formación en Habilidades Pre-Laborales	
	ETAPA 2 Acceso al puesto de trabajo	21
	Búsqueda de Empleo	
	Entrada a la Bolsa de Empleo	
	Presentación de la Oferta	
	Selección del Candidato	
	ETAPA 3 Entrada a Empresa	33
	Prácticas / Formación en el Puesto de Trabajo	
	Contratación	
	ETAPA 4 Entrenamiento	43
	Calidad de la Tarea	
	Rendimiento en el Trabajo	
	Habilidades Socio-Laborales	
	ETAPA 5 Seguimiento y valoración	55
	Valoración de la Inserción	
	Formación Continua	

presentación DOWN ESPAÑA

La metodología del **empleo con apoyo** se ha confirmado desde hace varios años como una de las grandes herramientas utilizadas para facilitar la inserción laboral de las personas con síndrome de Down en España. El objetivo de conseguir el mayor nivel de autonomía y vida independiente de nuestros hijos, hace vital que la obtención de un empleo sea un paso importante en su vida. El que este paso se produzca en las condiciones más cercanas posibles a la plena integración (una empresa en su entorno ordinario, un trabajo en condiciones iguales o muy parecidas a las del resto de los trabajadores, un nivel de apoyo externo lo más limitado posible) son características no menores hacia ese estilo deseable de **autonomía** para una mayor calidad de vida para las personas con síndrome de Down.

DOWN ESPAÑA y el conjunto de sus Instituciones federadas tienen desde hace varios años numerosos programas de empleo con apoyo que están facilitando ese objetivo de inserción laboral y de fomento de la autonomía personal de nuestros hijos. Son varios los factores que inciden en el éxito de estas iniciativas (un mínimo nivel de apoyo económico, tanto público como privado, un marco regulatorio más favorable a la inserción laboral en el empleo ordinario, una mayor sensibilización y visibilidad hacia el **empleo con apoyo**, aumento de la formación y habilidades de los preparadores laborales, desarrollo de un itinerario de **Promoción de la Autonomía Personal** desde los primeros años

de vida), pero hasta el momento no se había destacado con el detalle suficiente el importante papel que el entorno más cercano –la familia– tiene en estos resultados.

Esta Guía que tienes en tus manos pretende destacar ese papel, presentando las claves que –según la experiencia de nuestros profesionales e Instituciones federadas– son fundamentales para el éxito de los programas de **empleo con apoyo** en todas las fases de su itinerario laboral. En todas las etapas intervienen una pluralidad de actores y, entre ellos, **la familia** también tiene una influencia decisiva que queremos resaltar. Con esta publicación les queremos aportar una herramienta de apoyo y asesoramiento que les facilitará conocimiento, experiencia y orientación.

Detrás de la vida autónoma e independiente en cualquier persona, hay muchas biografías y esfuerzo personal. Detrás de una persona con síndrome de Down se dan los diversos factores, aunque todos ellos tienen en común una presencia esencial y muy relevante de la familia. Esta publicación nos gustaría dedicarla a estas familias, que de siempre han creído en la **autonomía para la vida** de sus hijos, hermanos,..., y que han trabajado y se esfuerzan por hacerlo una realidad.

Pedro Otón
Presidente de DOWN ESPAÑA

presentación FUNDACIÓN MAPFRE

Una de las principales preocupaciones de las familias con algún miembro con discapacidad intelectual es que pueda conseguir un trabajo, tal y como se desprende del estudio que FUNDACIÓN MAPFRE realizó el año pasado. Y es que un trabajo digno se considera un medio esencial para conseguir una mayor autonomía personal y la plena integración en la sociedad.

Para alcanzar esa integración en el mundo laboral existen diferentes fórmulas sobre las que se ha investigado y escrito mucho. Desde FUNDACIÓN MAPFRE hemos colaborado con diferentes modelos y muy diversos proyectos. Sin embargo, creemos que el modelo de empleo con apoyo se erige en la fórmula idónea para que las personas con síndrome de down puedan acceder a un puesto de trabajo.

La incorporación a la empresa ordinaria, en un entorno de absoluta normalidad, contribuirá sin duda a la mejora de su calidad de vida. Bien es verdad que para que esta incorpora-

ción sea satisfactoria y produzca los frutos deseados no sólo valdrá con el esfuerzo de la persona empleada. El apoyo inicial y la normalidad del entorno en todo el proceso, serán piezas claves para alcanzar los objetivos deseados.

FUNDACIÓN MAPFRE trabaja por la mejora de la calidad de vida y la plena integración de las personas con síndrome de down en diversos programas en colaboración con DOWN ESPAÑA. Ahora, el apoyo a esta guía es un complemento perfecto a la presentación de nuestro próximo programa de integración laboral de personas con discapacidad. A través del mismo impulsaremos el modelo de empleo con apoyo como medio de integración.

En FUNDACIÓN MAPFRE estamos convencidos de que la iniciativa privada debe contribuir con este tipo de programas a mejorar la calidad de vida de las personas con discapacidad. Este es uno de nuestros principales objetivos y para alcanzarlo seguiremos trabajando y colaborando con DOWN ESPAÑA.

¿Por qué esta guía?

El desarrollo de la actividad laboral constituye un avance fundamental en la autonomía y plena inclusión social de las personas con síndrome de Down. El trabajo normalizado de las personas con discapacidad intelectual es hoy una realidad cada día más habitual y su generalización un reto a nuestro alcance.

DOWN ESPAÑA considera el empleo de las personas con discapacidad intelectual como un medio fundamental para alcanzar la vida autónoma e independiente.

Una planificación profesional detallada junto a la colaboración y el compromiso constante de la familia, que ha de ser cada día más activo, facilitarán los procesos de inserción laboral.

La adaptación de la sociedad mediante el cumplimiento de la legislación laboral y la sensibilización, el trabajo serio desde las asociaciones y el necesario cambio de filosofía y visión en las empresas, fundamentan el éxito de la inserción laboral, sin olvidar que las personas con síndrome de Down han de expresarse, ser escuchadas y tenidas en cuenta en el ejercicio del derecho a tomar decisiones que afectan a su vida.

La familia tiene una importantísima tarea como agente activo del proceso de incorporación laboral. En estos últimos años desde DOWN ESPAÑA se ha observado la necesidad de reforzar su papel y evitar su aislamiento. Esta Guía ha de servir como instrumento de consulta para aclarar aquellos aspectos que inciden significativamente en la inte-

gración laboral, dando al mismo tiempo una visión global sobre el Empleo con Apoyo y el nivel de implicación del resto de los agentes protagonistas.

Esta sencilla y útil Guía, elaborada gracias a la colaboración de FUNDACIÓN MAPFRE, expone y afronta en cada una de las etapas del itinerario de integración laboral enmarcado en la metodología de Empleo con Apoyo, aquellas dudas, preguntas y miedos que día a día se plantean las familias ante el desconocimiento y la inseguridad que les provoca la inserción laboral de sus hijos. Este documento se ha elaborado gracias al trabajo y la experiencia de más de 30 técnicos de Empleo de entidades federadas a DOWN ESPAÑA, que desde 2007 trabajan en el marco de la Red Nacional de Empleo con Apoyo-Down Integra. Además en esta Guía encontrarán interesantes casos y experiencias prácticas sobre los que reflexionar en casa y en familia.



¿Qué es el empleo con Apoyo?

El Empleo con Apoyo es una metodología de inserción laboral que abarca un conjunto de servicios y acciones centradas en la persona, fundamentalmente individualizadas, para que la persona con discapacidad y con especiales dificultades pueda acceder, mantenerse y promocionarse en una empresa ordinaria en el mercado de trabajo ordinario, con el apoyo de profesionales ligados directamente a la inserción y a otros tipos de apoyos complementarios.

Entendemos por personas con especiales dificultades, aquellas que necesitan de un apoyo continuado, puntual o intermitente en el desarrollo de su actividad laboral, siendo la intensidad y duración de estos servicios la necesaria para el mantenimiento del puesto de trabajo y asegurando, un seguimiento que garantice la continuidad y promoción del trabajador.

Objetivos

- Conseguir para la persona con discapacidad un lugar de trabajo integrado en el mercado ordinario.
- Promover la inserción social de las personas con discapacidad a través de la realización de un trabajo, como medio para la incorporación plena del individuo en la comunidad.
- Mejorar la calidad de vida y la independencia y autonomía de las personas con discapacidad.

- Posibilitar la promoción personal y laboral de las personas con discapacidad en la comunidad y la empresa.

El Empleo con Apoyo se fundamenta en un sistema de apoyo individualizado, consistente en la provisión de la ayuda imprescindible proporcionada a la persona para que pueda desarrollar por ella misma una actividad laboral, en un momento determinado de su vida.

Características

- Los trabajadores realizan su actividad laboral en empleos competitivos, trabajando en la comunidad en un puesto al que cualquier persona puede acceder, junto a otros trabajadores no discapacitados, y no como empleados en centros especiales de empleo (empleo protegido) para personas con discapacidad.
- Perciben un salario acorde con la función desarrollada e idéntico al de sus compañeros que no tienen discapacidad y que realizan funciones similares.
- Reciben el apoyo necesario para realizar las funciones propias de su puesto de trabajo durante el tiempo que sea preciso.
- La elección del tipo y puesto de trabajo se realiza por los propios trabajadores en función de sus capacidades e intereses, siempre asesorados por el servicio de orientación.

Itinerario de Integración Laboral

etapa 1

Formación Prelaboral



A

Formación Prelaboral

Formación ocupacional
Formación en habilidades prelaborales

Implicación de los Agentes

PERSONA CON DISCAPACIDAD

- 1 Mostrar una buena motivación e interés por su proceso de formación
- 2 Participar de forma activa en su proceso de formación
- 3 Tener en cuenta la orientación que le dan los profesionales a la hora de elegir su formación en un determinado perfil profesional

FAMILIA

- 1 Motivar a sus hijos en la necesidad de formarse antes de trabajar
- 2 Apoyar a sus hijos, atendiendo a sus aptitudes y preferencias, a la hora de elegir entre los distintos perfiles profesionales
- 3 Valorar adecuadamente la orientación de los técnicos ante la elección de la oferta formativa

(PROFESIONALES)

PREPARADOR LABORAL

- 1 Realizar una evaluación continua del mercado de trabajo, obteniendo información detallada sobre los requerimientos de los distintos puestos de trabajo
- 2 Asesorar a los Técnicos de Formación sobre las habilidades laborales necesarias en el puesto de trabajo

(PROFESIONALES)
PSICÓLOGO

- 1 Orientar al usuario y su familia sobre la importancia de formarse en habilidades sociolaborales, antes de la inserción laboral
- 2 Ofrecer estrategias psicológicas para afrontar adecuadamente la fase de formación

**ASOCIACIÓN
FUNDACIÓN**

- 1 Promover el desarrollo del itinerario de inserción laboral de cada chico/a bajo los principios de Integración y Normalización
- 2 Facilitar los recursos necesarios para realizar formación pre-laboral tanto en la entidad como externamente

EMPRESA

- 1 Ofrecer su ámbito empresarial como entorno de aproximación para los alumnos que se están formando para acceder a un puesto de trabajo

B

Formación Prelaboral

Experiencias

MARCOS es una persona con síndrome de Down y acaba de cumplir 23 años. En Junio ha firmado su primer contrato de trabajo.

Su familia se ha esforzado desde siempre para conseguir la máxima normalidad en su vida, desde pequeño se ha formado en centros ordinarios, ha dedicado muchas horas de su vida a recibir formación con el objetivo de encontrar un puesto de trabajo en el área administrativa que es lo que le gusta. La primera aproximación que Marcos tuvo para formarse específicamente en el perfil profesional elegido, fue la realización de un Curso de Garantía social como Auxiliar de Oficina. Posteriormente se ha beneficiado de un programa de Formación Profesional de Auxiliar de Administración en su Asociación por un periodo de 3 años y forma parte del Proyecto de Empleo desde hace menos de 1 año. Ha preparado oposiciones para conserje, tiene mucha fuerza de voluntad y mucho apoyo por parte de su entorno.

El recorrido posterior en la evolución de Marcos siempre ha ido marcado por su intención clara de acceder al ámbito laboral, tal es así, que la última etapa formativa ha obtenido su colofón con la realización de un periodo de prácticas laborales en el Ayuntamiento cercano a su localidad. Tanto Marcos como su familia han aceptado las condiciones de las prácticas, horarios y tareas. Marcos vive a 35 Km de su lugar de trabajo y se desplazará en autobús, su preparadora laboral iniciará su labor de apoyo con él, haciendo su

entrenamiento en sus desplazamientos los primeros días, trabajando, el trayecto desde su casa a su puesto de trabajo con la finalidad de que sea totalmente autónomo para ir a su lugar de prácticas.

En el Ayuntamiento, Marcos se encargará fundamentalmente de digitalizar licencias municipales. En Urbanismo preparan el programa informático que utilizará y se lo explican a Marcos en presencia de su preparadora, le asignan un puesto y un informático de referencia que resolverá las dudas y los problemas que le puedan surgir. Desde el primer día se hace con el programa informático que utilizará y su preparadora inicia su labor de apoyo para que Marcos consiga una adecuada calidad y rendimientos en las tareas que le han asignado. Hay un aspecto fundamental que no hay que olvidar, y en el que la preparadora laboral también va a insistir mucho: la práctica de unas adecuadas habilidades sociolaborales.

Marcos está muy contento y su familia se siente orgullosa de que haya conseguido sus primeras prácticas en un puesto de auxiliar de administración, que es lo que él quería, y para lo que se venía preparando desde hace tiempo. Tanto Marcos como su familia y el equipo de empleo que trabaja con él, saben que este es un paso importante dentro de su itinerario de integración laboral, un paso que le aproxima al objetivo del acceso a un empleo remunerado.



Formación Prelaboral

Preguntas Frecuentes

1. ¿Cuanto tiempo tiene que estar mi hijo en formación?

Los Programas de Formación deben tener un espacio de tiempo finito, aún así la permanencia de un usuario en cada programa de formación podrá ser distinta, atendiendo a las características individuales del mismo.

2. Tenemos un conocido de plena confianza que posee una empresa y nos ha dicho que nuestro hijo puede ir a trabajar allí directamente, por lo que hemos pensado que no vendrá al programa de Formación de la Asociación. ¿Qué os parece?

Creemos conveniente que su hijo antes de comenzar cualquier tipo de trabajo pase por una formación previa en la que aprenda las habilidades que posibiliten la integración con éxito en ese u otro puesto.

3. ¿Cuándo podrá empezar a trabajar mi hijo?

Cuando haya superado los objetivos mínimos en formación profesional y habilidades sociales fijados antes de la incorporación a un puesto de trabajo y que asegurarán tanto a él, como a la empresa, como a la entidad, su éxito laboral.

4. ¿Qué formación es la que tiene más salidas profesionales?

Las necesidades vienen marcadas por el mercado. En una primera etapa no podemos centrarnos en una formación específica para un puesto concreto, sino en una formación más generalizada que le sea útil y que le ayude en el desarrollo de habilidades, para después centrarnos en una formación en un perfil profesional determinado. La elección de este perfil vendrá determinada por las capacidades de la persona, sus preferencias y las necesidades que marque el mercado de trabajo.

Itinerario de Integración Laboral

etapa 2

Acceso al Puesto de Trabajo



A

Acceso al Puesto de Trabajo

Búsqueda de empleo · Entrada a bolsa de empleo
Presentación de la oferta · Selección del candidato

Implicación de los Agentes

2.1 BÚSQUEDA DE EMPLEO

PERSONA CON DISCAPACIDAD	FAMILIA	(PROFESIONALES) PREPARADOR LABORAL
<ol style="list-style-type: none">1 Aceptar, una vez decidido, el seguimiento del itinerario de inserción individual para aumentar las oportunidades de entrada en el mercado laboral2 Ser responsable y mantenerse activo en la búsqueda de empleo: actualizar la tarjeta del paro, comunicar cursos de formación que haya realizado, estar pendiente de ofertas...3 Asistir con actitud participativa a las entrevistas de orientación a las que se le convoca, escuchando a los profesionales, transmitiendo sus intereses y expectativas	<ol style="list-style-type: none">1 Mostrar respeto ante las motivaciones e intereses de su hijo con respecto al acceso al empleo.2 Tener en cuenta y valorar las orientaciones de los técnicos de inserción3 Apoyar a su hijo en el proceso de acceso al puesto de trabajo, fomentando su responsabilidad en la búsqueda de ofertas y servicios que contribuyan a su inserción laboral (boletines del servicio público de empleo, páginas web, etc.)	<ol style="list-style-type: none">1 Elaborar el itinerario de inserción personalizado junto con el chico/a, utilizando criterios de realismo y de satisfacción de necesidades, expectativas e intereses.2 Estar al día sobre las variaciones del mercado de trabajo en cuanto a la empleabilidad en los distintos puestos de trabajo, según los perfiles profesionales.3 Desarrollar actividades de promoción del Empleo con Apoyo.4 Identificar y proponer estrategias para que la persona con discapacidad que busca trabajo se promocióne ella misma (técnicas de elaboración de currículum, cómo hacer una entrevista de trabajo, cómo acceder a las ofertas de empleo a través de los medios de comunicación...)

**(PROFESIONALES)
PSICÓLOGO**

- 1 Dotar de los apoyos psicológicos necesarios a la persona con discapacidad en su proceso de búsqueda de empleo
- 2 Apoyar en la toma de decisiones, para que éstas sean ajustadas a la realidad de cada usuario, para que las ofertas de empleo que se le planteen sean acordes a sus intereses y situación personal.

**ASOCIACIÓN
FUNDACIÓN**

- 1 Apoyar al preparador laboral en la búsqueda activa de empleo
- 2 Colaborar con el Preparador Laboral acompañándole cuando se considera necesaria una presencia más institucional

EMPRESA

- 1 Mostrar sinceridad en sus intenciones de contratación e informar a la Asociación/ Fundación de la disponibilidad de vacantes
- 2 Admitir y aceptar la ayuda de los profesionales a la hora de realizar las descripciones y/o análisis de puestos de trabajo a cubrir
- 3 Ofrecer una información detallada sobre las características del puesto, útiles a la hora de determinar los requerimientos del mismo

A

Acceso al Puesto de Trabajo

Búsqueda de empleo · Entrada a bolsa de empleo
Presentación de la oferta · Selección del candidato

Implicación de los Agentes

2.2 ENTRADA A BOLSA DE EMPLEO

PERSONA CON DISCAPACIDAD	FAMILIA	<small>(PROFESIONALES)</small> PREPARADOR LABORAL
<ol style="list-style-type: none"> 1 Aceptar el compromiso que implica pertenecer a la bolsa de empleo de la Fundación/Asociación 2 Tener clara la decisión de trabajar y estar motivado para ello, como requisito imprescindible para permanecer en la bolsa de empleo 	<ol style="list-style-type: none"> 1 Apoyar a su hijo en su intención de trabajar para convertirse en una persona activa 2 Alentar a su hijo a la hora de adquirir y mantener el compromiso que implica pertenecer a la bolsa de empleo (acudir a entrevistas, mantener habilidades sociolaborales adecuadas...) 3 Seguir las indicaciones del servicio de empleo de la Asociación /Fundación y cumplir con los requisitos de pertenecer a la bolsa de empleo 	<ol style="list-style-type: none"> 1 Mantener informados al usuario y a la familia sobre la evolución del mercado de trabajo y las ofertas que se producen 2 Informar con realismo y de forma sincera sobre las posibilidades de inserción, propiciando una actitud de motivación e implicación por parte del usuario.

(PROFESIONALES)
PSICÓLOGO

- 1 Mantener comunicación fluida con la familia, informando sobre las ventajas de que su hijo pertenezca a la bolsa de empleo y pueda trabajar en un futuro próximo
- 2 Apoyar a la persona con discapacidad y ayudarle en esta nueva etapa, fomentando actitudes responsables y coherentes con su pertenencia a la bolsa de empleo

**ASOCIACIÓN
FUNDACIÓN**

- 1 Colaborar en la elaboración de los requisitos para el acceso y permanencia en la bolsa de empleo
- 2 Hacer seguimiento de la evolución de la bolsa de empleo

EMPRESA

- 1 Respetar el funcionamiento de la bolsa de empleo de la entidad

A

Acceso al Puesto de Trabajo

Búsqueda de empleo · Entrada a bolsa de empleo
Presentación de la oferta · Selección del candidato

Implicación de los Agentes

2.3 PRESENTACIÓN DE LA OFERTA

PERSONA CON DISCAPACIDAD	FAMILIA	(PROFESIONALES) PREPARADOR LABORAL
<ol style="list-style-type: none"> 1 Mostrar interés por todas las ofertas acordes a su perfil profesional, manteniendo una actitud abierta ante nuevas posibilidades 2 No descartar ninguna oferta a priori y analizarlas todas de forma realista 	<ol style="list-style-type: none"> 1 Expresar a su hijo su opinión sobre la oferta 2 Facilitar la autonomía en la toma de decisiones de su hijo, sin anteponer los intereses familiares a los de éste 3 Respetar la decisión de su hijo 	<ol style="list-style-type: none"> 1 Facilitar al usuario y a su familia toda la información sobre la oferta de forma clara, asegurándose de que la entienden y dedicando todo el tiempo necesario a resolver las dudas que planteen 2 Propiciar una actitud de tolerancia hacia la opinión del candidato, ayudándole a comunicar sus opiniones de forma clara y razonada 3 Facilitar la libertad de decisión de la persona con discapacidad, prestándole apoyo para tratar con la empresa, cuando sea él mismo el que negocie directamente la oferta 4 Fomentar la igualdad de oportunidades, informando de la oferta a todos los candidatos en bolsa de empleo que se ajusten al perfil

(PROFESIONALES)
PSICÓLOGO

- 1 Ayudar a la persona con discapacidad intelectual a tomar la decisión con respecto a una oferta, dotándole de herramientas para la expresión de sus intereses
- 2 Informar a la familia sobre la toma de decisiones de su hijo, exponiendo las ventajas y desventajas que la oferta puede proporcionarle
- 3 Colaborar y asesorar al preparador laboral en la presentación de la oferta tanto a la familia como al usuario

**ASOCIACIÓN
FUNDACIÓN**

- 1 Facilitar la coordinación entre psicólogo y preparador laboral

EMPRESA

- 1 Presentar al preparador laboral toda la información de la oferta/puesto a cubrir, para que éste pueda exponerla al usuario

A

Acceso al Puesto de Trabajo

Búsqueda de empleo · Entrada a bolsa de empleo
Presentación de la oferta · Selección del candidato

Implicación de los Agentes

2.4 SELECCIÓN DEL CANDIDATO

PERSONA CON DISCAPACIDAD

- 1 Observar el proceso de selección como una etapa más del desarrollo del itinerario de inserción, entendiendo que, el ser seleccionado o no, depende en gran medida de los requerimientos del puesto de trabajo

FAMILIA

- 1 Reforzar en casa los hábitos y conocimientos adquiridos por su hijo durante la formación pre-laboral y que le serán útiles para ser un buen candidato

(PROFESIONALES)

PREPARADOR LABORAL

- 1 Utilizar toda la información disponible a la hora de seleccionar a los candidatos en función de las ofertas activas de empleo, favoreciendo así una adecuada adaptación persona-puesto

(PROFESIONALES)
PSICÓLOGO

- 1 Atender las demandas y dudas que, a nivel de usuario o familia, puedan surgir ante la posible nueva situación de empleo
- 2 Colaborar con el preparador laboral en la selección del candidato, atendiendo a los requerimientos del puesto

**ASOCIACIÓN
FUNDACIÓN**

- 1 Facilitar la coordinación entre psicólogo y preparador laboral

EMPRESA

- 1 Confiar en la preselección del candidato llevada a cabo por los técnicos de inserción de la entidad

B

Acceso al Puesto de Trabajo

Experiencias

LA FAMILIA DE DARÍO, un joven de 25 años que forma parte de la bolsa de trabajo, acude al Servicio de Empleo de su entidad indicando que un familiar suyo trabaja como responsable de recursos humanos en una empresa de la localidad y que está interesado en la contratación de una persona con discapacidad intelectual.

Desde el servicio de empleo se agradece enormemente la iniciativa ya que, una de las fuentes de búsqueda de empleo que todos poseemos, no solamente las personas con discapacidad intelectual, son los contactos personales, familiares, de amistades etc...

A partir de este punto el profesional encargado de la búsqueda de empleo y el contacto con las empresas, inicia su protocolo de actuación, convocando al final una reunión con el responsable de recursos humanos de esta empresa. Éste facilita una descripción de un posible puesto, detallando las tareas, habilidades y conocimientos que se requieren. En general se mues-

tra muy colaborador, aunque también muestra algunas reticencias derivadas de su falta de información acerca de las posibilidades de inserción de las personas con discapacidad intelectual y que el profesional de la entidad se encarga de clarificar, arguyendo que conociendo bien el puesto y las características de los jóvenes que están en bolsa de empleo se podrá conseguir seleccionar el candidato idóneo a su puesto.

A partir de este momento se analizará el puesto y se comparará con los perfiles de los candidatos a acceder a empleo que la Entidad tiene en su bolsa. Finalmente se selecciona al candidato que más se ajusta al perfil que ofrece esta empresa, y se les comunica que la selección ya se ha realizado.

En este caso Darío no ha tenido la suerte de ser la persona seleccionada, tanto él como su familia están contentos por haber posibilitado que otro compañero acceda a un puesto de trabajo, y saben que pronto les llegará su oportunidad.



Acceso al Puesto de Trabajo

Preguntas Frecuentes

1. ¿Mi hijo va a tener alguna atención especial por parte de los compañeros o el jefe?

No, su hijo será un trabajador más en la empresa, igual que el resto de trabajadores tendrá las mismas ventajas y las mismas obligaciones.

2. Cuando mi hijo empiece a trabajar, ¿estará solo en algún momento o la van a supervisar siempre?

En un primer momento, va a estar acompañado del preparador laboral durante toda la jornada. Poco a poco, y a medida que vaya realizando las tareas de forma autónoma, se le irá retirando el apoyo externo que le presta el preparador laboral. Según la metodología del Empleo con Apoyo el preparador laboral inicia su actividad con un apoyo intensivo para luego reducirlo a medio y por último prestar solo una supervisión, este apoyo externo se verá después compensado por el llamado apoyo natural, que es el que le prestarán a su hijo los trabajadores de la empresa, sus compañeros de trabajo.

3. Si mi hijo empieza a cobrar un sueldo, ¿perderá la pensión?

La pensión no se pierde, si no que se aplaza o se modifica... La situación en la que quede la pensión o prestación cuando su hijo empiece a trabajar con la percepción de un salario dependerá de varios factores: del tipo de pen-

sión que perciba, y sobre todo del salario que cobre. El proceso habitual es notificar el cambio de situación al organismo que emite esta pensión/prestación aportando la documentación que soliciten, y luego les será notificada la resolución.

Probablemente el dinero sea lo que su hijo valore menos cuando empiece a trabajar. Les aconsejamos que valoren las ventajas que tiene ser un trabajador activo, más allá del salario. A nivel personal el trabajo le va a aportar a su hijo nuevas relaciones personales, hábitos laborales y sociales de adulto, autoestima, motivación, realización personal... y también dinero que deberá gestionar para sus actividades diarias y de ocio.

4. ¿Puede tener mi hijo las mismas vacaciones que nosotros? Tiene los mismos derechos laborales?

Su hijo tendrá los mismos derechos y deberes que cualquier trabajador de la empresa, por lo tanto tendrá derecho a las vacaciones que les correspondan. El que puedan coincidir o no con sus vacaciones dependerá de las normas internas de cada empresa. En algunas, las vacaciones son para todos los empleados a la vez y en otras cada uno puede elegir en la medida de lo posible cuando quiere disfrutar de las mismas. Al final esto dependerá de una negociación entre el trabajador y la empresa.



Acceso al Puesto de Trabajo

Preguntas Frecuentes

5. ¿Va a tener mi hijo el mismo salario que sus compañeros?

Su hijo cobrará lo mismo que cualquier otro trabajador en su misma situación y puesto; no cobrará menos (ni más) por tener discapacidad.

6. ¿Pueden ajustar en la empresa el horario de trabajo de mi hijo al de los autobuses?

La empresa es la que pone las normas, y él tendrá un horario que deberá cumplir. El preparador laboral se encargará de supervisar que los horarios de los transportes públicos (autobuses, tren, metro, etc) sean los más adecuados para llegar a tiempo al trabajo. En caso de que existiese alguna razón justificada, el preparador orientará acerca de si esto es negociable con la empresa. En todo caso la última palabra la tiene la empresa.

7. ¿Contratar a mi hijo le sale gratis a la empresa?

Existen incentivos para promover la contratación de personas con discapacidad siempre que el contrato y la empresa cumplan con una serie de requisitos. De otro modo, ni siquiera se aplicará esta bonificación en las cuotas de la Seguridad Social.

Generalmente ningún empresario contrata trabajadores con discapacidad por las bonificaciones. Cualquier persona que acceda a un trabajo, debe ser productiva para la empresa. De no ser así no se contaría con ella.

En todo caso, jamás le saldrá gratis.

Itinerario de Integración Laboral

etapa 3

Entrada en la Empresa



A

Entrada en la Empresa

Prácticas / formación en el puesto
Contratación

Implicación de los Agentes

3.1 PRÁCTICAS / FORMACIÓN EN EL PUESTO

PERSONA CON DISCAPACIDAD

- 1 Estar motivado, haciendo uso de las habilidades sociolaborales necesarias
- 2 Cuidar de la higiene y el aspecto personal
- 3 Respetar el horario de prácticas y de descansos programados
- 4 Seguir las indicaciones del preparador laboral y del personal de referencia en el puesto de trabajo
- 5 Desarrollar las prácticas laborales con la misma responsabilidad que si se tratara de una contratación remunerada
- 6 Respetar las normas y organigrama de la empresa

FAMILIA

- 1 Alentar a su hijo en la importancia de su integración laboral
- 2 Seguir las indicaciones del preparador laboral en casa para reforzar el trabajo realizado en la empresa con su hijo
- 3 Responsabilizar a su hijo sobre la importancia de las prácticas laborales, como periodo práctico-formativo y como camino hacia una futura contratación
- 4 Mostrar a su hijo el mismo nivel de apoyo que si se tratase de una contratación aportando, en este caso, los recursos necesarios

(PROFESIONALES)

PREPARADOR LABORAL

- 1 Buscar estrategias que faciliten el aprendizaje de las tareas y que mejoren el ritmo de trabajo
- 2 Favorecer un "apoyo natural" en el puesto de trabajo (compañero/s de trabajo)
- 3 Reforzar las tareas y habilidades necesarias, fuera del ámbito de la empresa
- 4 Reunirse a menudo con responsables y compañeros de trabajo para conocer la evolución del trabajador
- 5 Establecer contacto periódico con la familia durante el desarrollo de las prácticas
- 6 Adoptar siempre una actitud de empatía con el trabajador, familia y empresa.
- 7 Informar a la empresa sobre todos los asuntos legales relacionados con las prácticas
- 8 Informar a la familia de los posibles cambios que se producirán en caso de contratación: salario, horario, pensiones, vacaciones...

PSICÓLOGO

- 1 Realizar apoyo psicológico, previo a las prácticas, para afrontar con éxito esta nueva etapa
- 2 Trabajar en equipo con el preparador laboral, para reforzar conductas positivas y reconducir conductas no adecuadas
- 3 Realizar el seguimiento psicológico del usuario durante todo este periodo

A

Entrada en la Empresa

Prácticas / formación en el puesto
Contratación

Implicación de los Agentes

3.1 PRÁCTICAS / FORMACIÓN EN EL PUESTO

ASOCIACIÓN FUNDACIÓN	EMPRESA
<ol style="list-style-type: none"> 1 Promover la firma de convenios de colaboración con empresas e instituciones para la realización de prácticas laborales 2 Realizar acciones de difusión e información hacia posibles empresas y entidades colaboradoras 3 Proporcionar programas de formación continua y complementaria (habilidades sociales, autonomía ...) que mejoren el desarrollo del período de prácticas 	<ol style="list-style-type: none"> 1 Mostrar su conocimiento y conformidad con respecto a la metodología del Empleo con Apoyo 2 Ofrecer un trato de igualdad al joven en prácticas respecto al resto de trabajadores, tanto en derechos como en deberes 3 Ofrecer un puesto de prácticas con tareas reales y necesarias en la empresa, para poder realizar un periodo practico-formativo valioso 4 Favorecer un "apoyo natural" en el puesto de trabajo (compañero/s de trabajo) 5 Evitar situaciones protectoras con el trabajador 6 Comunicar al preparador cualquier cuestión, por mínima que sea, relacionada con las prácticas

A

Entrada en la Empresa

Prácticas / formación en el puesto
Contratación

Implicación de los Agentes

3.2 CONTRATACIÓN

PERSONA CON DISCAPACIDAD

- 1 Estar motivado, haciendo uso de las habilidades sociolaborales necesarias
- 2 Cuidar de la higiene y el aspecto personal
- 3 Respetar el horario de prácticas y de descansos programados
- 4 Seguir las indicaciones del preparador laboral y del personal de referencia en el puesto de trabajo
- 5 Respetar las normas y organigrama de la empresa
- 6 Mantener la calidad, rendimiento y habilidades sociolaborales, una vez que el preparador laboral retira progresivamente su apoyo

FAMILIA

- 1 Alentar a su hijo en la importancia de su integración laboral
- 2 Seguir las indicaciones que el preparador laboral les ofrezca para reforzar el trabajo realizado en la empresa con su hijo (habilidades sociales y laborales)
- 3 Respetar el período vacacional acordado con la empresa
- 4 Potenciar la responsabilidad de su hijo en la empresa siguiendo las indicaciones del equipo profesional de la entidad

A

Entrada en la Empresa

Prácticas / formación en el puesto
Contratación

Implicación de los Agentes

3.2 CONTRATACIÓN

(PROFESIONALES)
PREPARADOR LABORAL

- 1 Buscar estrategias que faciliten el aprendizaje de las tareas y que mejoren el ritmo de trabajo
- 2 Favorecer un "apoyo natural" en el puesto de trabajo (compañero/s de trabajo)
- 3 Reforzar las tareas y habilidades necesarias, fuera del ámbito de la empresa
- 4 Reunirse a menudo con responsables y compañeros de trabajo para conocer la evolución del trabajador
- 5 Establecer contacto periódico con la familia durante el desarrollo del periodo de contratación
- 6 Adoptar siempre una actitud de empatía con el trabajador, familia y empresa.
- 7 Informar a la empresa sobre todos los asuntos legales relacionados con la contratación
- 8 Informar a la familia de todos aquellos aspectos relacionados con la contratación: salario, horario, compatibilidad con pensiones, vacaciones...

PSICÓLOGO

- 1 Realizar apoyo psicológico que favorezca el mantenimiento del puesto de trabajo
- 2 Trabajar en equipo con el preparador laboral, para reforzar conductas positivas y reconducir conductas no adecuadas
- 3 Consensuar el plan individual de inserción con el usuario y su familia

**ASOCIACIÓN
FUNDACIÓN**

- 1 Promover que las acciones de inserción tengan siempre una visión integradora y de normalización
- 2 Proporcionar recursos materiales y técnicos necesarios para desarrollar los programas de inserción laboral.
- 3 Realizar acciones de difusión e información sobre experiencias de integración de personas con discapacidad intelectual en empresas ordinarias, dirigidas a todas aquellas posibles empresas y entidades colaboradoras promoviendo así la responsabilidad social corporativa
- 4 Reivindicar ante los poderes públicos el cumplimiento de la normativa legal en materia de inserción de personas con discapacidad intelectual

EMPRESA

- 1 Mostrar su conocimiento y conformidad con respecto a la metodología del Empleo con Apoyo
- 2 Ofrecer un trato de igualdad a la persona con discapacidad contratada respecto al resto de trabajadores, tanto en derechos como en deberes
- 3 Favorecer un "apoyo natural" en el puesto de trabajo (compañero/s de trabajo)
- 4 Evitar situaciones protectoras con el trabajador
- 5 Comunicar al preparador cualquier cuestión, por mínima que sea, relacionada con el desempeño del trabajo

B

Entrada en la Empresa

Experiencias

CRISTINA, una joven de 28 años con síndrome de Down, entra a formar parte de la bolsa de empleo de su entidad, después de haber realizado la formación prelaboral requerida. Tras tres meses de búsqueda activa de empleo, manteniendo al día la tarjeta de demandante de empleo y acudiendo periódicamente a los servicios de orientación, se le presenta una oferta de trabajo concreta. Tanto la joven como la familia lo valoran de forma positiva al ajustarse al perfil y a sus intereses y encontrarse la empresa próxima a su domicilio.

En la fase de selección del candidato, Cristina resulta elegida en primer lugar; su perfil es el que mejor se ajusta al puesto de trabajo. Cuando se le comunica el resultado de la selección, la familia se muestra reticente: el problema parece estar en que el periodo vacacional está próximo y ya habían hecho planes.

El preparador laboral y el psicólogo se reúnen para coordinar una repuesta a esta situación y se cita a la familia y la usuaria. Se llevan a cabo las siguientes acciones:

- Se anima a Cristina a expresar sus propias opiniones y deseos con respecto a la oferta. Ella está animada y quiere trabajar.
- Se anima a la familia a escuchar y tener en cuenta la opinión de su hija.
- Se evidencian las ventajas de aceptar la oferta de trabajo: más autonomía, más relaciones sociales, formar parte del sistema productivo, etc.

Al final, tanto Cristina como sus padres optaron por acceder a la oferta de empleo, ya que siempre habían luchado por la integración de su hija. Al ser una persona adulta y buscar la normalización Cristina sabe que el trabajo le deparará todos los beneficios e inconvenientes que a cualquier otra persona, por lo tanto este año tendrá que quedarse en casa sin disfrutar de unas buenas vacaciones con su familia, pero como ella misma dice “seguro que vale la pena”.



Entrada en la Empresa

Preguntas Frecuentes

1. ¿Pueden despedir a mi hijo si no funciona?

Por supuesto que sí, pueden hacerlo exactamente igual que lo harían con cualquier otro trabajador.

2. ¿Es la asociación la que contrata a mi hijo o es la empresa directamente?

No. Es la empresa la que tiene la relación contractual con el trabajador, nunca la asociación.

3. Si mi hijo empieza unas prácticas ¿existe algún tipo de seguro?

Existe un seguro suscrito por nuestra entidad, con ningún coste para la familia, que cubre determinadas contingencias.

4. ¿Le pagarán a mi hijo durante las prácticas?

Si firmamos un convenio de colaboración para unas prácticas no se establecerá relación laboral alguna. Por lo tanto, el usuario en prácticas no cobrará por las actividades que pueda realizar. Tampoco la empresa podrá percibir aportación económica del trabajador en prácticas.

Las prácticas laborales le van a proporcionar los conocimientos necesarios para desempeñar las tareas asignadas, entender las normas del lugar de trabajo, conocer las diferentes relaciones interpersonales que pueden surgir en el entorno laboral, ayudar en la resolución de con-

flictos y en definitiva madurar y crecer como persona con derechos y también con deberes.

5. Cuando termine las prácticas van a contratar a mi hijo?

La contratación laboral tiene que entenderse como un objetivo a nivel individualizado, cada usuario necesita su tiempo para interiorizar los aprendizajes y para poder decidir hacia que sector laboral quiere encaminar su trayectoria profesional, esta visión sólo la van a tener mediante la realización de prácticas laborales. Las entidades y sus profesionales vamos a estar pendientes en todo momento de los progresos del usuario y se va a solicitar a la empresa cuando se estime oportuno, la realización de la contratación. Si la empresa manifiesta que por circunstancias diversas no es posible la contratación, entre el usuario, la familia y los técnicos se decidirá si continuar el período de prácticas o no.

Si la empresa no contrata a su hijo no lo deben vivir como un drama familiar ni como un fracaso que les impulse a la búsqueda de culpabilidades diversas, sino más bien a la puesta en común con su hijo y el preparador de las causas que lo han propiciado para poder afrontar un nuevo periodo con más seguridad.

Que la valoración del periodo de prácticas sea positiva o no, depende de muchos factores, nivel de motivación de la persona hacia el trabajo,



Entrada en la Empresa

Preguntas Frecuentes

grado de dificultad de las tareas a realizar, entorno laboral positivo, aparición o no de apoyos naturales en el lugar de trabajo, contexto socioeconómico, nivel de implicación de la familia...

Que unas prácticas laborales no funcionen, o se valoren negativamente por alguna de las partes implicadas, no significa que el usuario no esté capacitado para la inserción laboral en una empresa ordinaria, nuestra experiencia así lo demuestra. Personas con capacidades similares han encontrado trabajo a la primera y otros han necesitado repetidos periodos de prácticas hasta que se dan las circunstancias idóneas para la contratación.

Intentamos proporcionar a sus hijos una visión lo más amplia posible del ámbito laboral hasta que ellos mismos sean capaces de decidir que sector es el que realmente les interesa y motiva, como todos nosotros cada uno de sus hijos tiene sus preferencias, es sólo cuestión de tiempo y de dejar que se expresen libremente el descubrirlas. Muchas veces las familias y los pro-

fesionales decidimos por ellos. En el momento que sean capaces de manifestar qué tipo de trabajo les gustaría realizar y siempre que este se adapte a sus capacidades reales, tenemos un tanto por ciento de éxito garantizado en el proceso de inserción.

6. Mi hijo ha realizado prácticas en varias empresas pero nunca le han contratado, esto nos crea un sentimiento de fracaso y no sabemos que hacer.

Es posible que todavía su hijo no haya dado con el entorno laboral que se adecua a sus capacidades. Les animamos a continuar en el programa de inserción y analizar juntos (familia, equipo técnico, usuario) qué puestos de trabajo pueden ser los más adecuados a su perfil y volver a intentarlo.

En algunos casos, tras repetidos intentos y la valoración técnica pertinente hay que considerar la posibilidad de desestimar la inserción laboral en entornos ordinarios y buscar otras opciones más adecuadas basadas en el empleo protegido.

Itinerario de Integración Laboral

etapa 4

Entrenamiento



A

Entrenamiento

Calidad en las tareas / Rendimiento en el trabajo
Habilidades socio-laborales

Implicación de los Agentes

4.1 CALIDAD EN LAS TAREAS

PERSONA CON DISCAPACIDAD

- 1 Seguir las indicaciones de su preparador laboral en cuanto a la realización de las tareas para obtener así una calidad óptima en concordancia con las exigencias de la empresa.
- 2 Seguir las pautas dadas por la empresa para adaptarse adecuadamente a las demandas cambiantes de su puesto de trabajo.
- 3 Preguntar cualquier duda o problema que se plantee al preparador laboral.

FAMILIA

- 1 Transmitir confianza en las posibilidades de su hijo en referencia a la realización de las tareas asignadas por la empresa.
- 2 Evitar posturas de sobreprotección.
- 3 Mantener una comunicación fluida con el preparador laboral para facilitar su proceso de aprendizaje e inserción.

(PROFESIONALES)

PREPARADOR LABORAL

- 1 Proporcionar el apoyo presencial en el puesto de trabajo y realizar las adaptaciones precisas en función de las necesidades y características del trabajador con discapacidad con la finalidad de alcanzar una calidad óptima en el desempeño de las tareas asignadas
- 2 Despejar dudas y disminuir los miedos que pueden surgir ante la realización de tareas novedosas dentro de un entorno desconocido
- 3 Desligarse progresivamente del apoyo en la realización de las tareas procurando la integración laboral plena
- 4 Promover el apoyo natural de la empresa, que es el que viene prestado por los propios encargados o compañeros

PSICÓLOGO

- 1 Desarrollar estrategias de aprendizaje que faciliten la realización de las tareas.
- 2 Ejercer una labor de coordinación con el preparador laboral para trabajar la adquisición de conocimientos prácticos y de autonomía personal para la persona con discapacidad intelectual.

A

Entrenamiento

Implicación de los Agentes

4.1 CALIDAD EN LAS TAREAS

ASOCIACIÓN FUNDACIÓN

- 1 Buscar financiación que permita dar apoyo suficiente al trabajador con discapacidad en la empresa por parte del preparador laboral.

EMPRESA

- 1 Ofrecer un espacio de trabajo adecuado que posibilite la realización de las tareas con calidad y rendimientos adecuados
- 2 Realizar, en el caso de que fuese necesario, todas aquellas adaptaciones que posibiliten o faciliten la realización de las tareas encomendadas
- 3 Mantener informado al preparador laboral sobre todos los aspectos relacionados con el desempeño del puesto por parte de la persona con discapacidad.

A

Entrenamiento

Implicación de los Agentes

4.2 RENDIMIENTO EN EL TRABAJO

PERSONA CON DISCAPACIDAD	FAMILIA	(PROFESIONALES) PREPARADOR LABORAL
<ol style="list-style-type: none"> 1 Seguir las indicaciones de su preparador laboral en cuanto a la realización de las tareas para obtener así un rendimiento óptimo en concordancia con las exigencias de la empresa 	<ol style="list-style-type: none"> 1 Aconsejar a su hijo sobre hábitos de vida sanos y saludables que redunden en una óptima calidad de vida para así tener un buen rendimiento en la empresa 2 Transmitir confianza en las posibilidades de su hijo en referencia a la realización de las tareas asignadas por la empresa 3 Mantener una comunicación fluida con el preparador laboral para facilitar su proceso de aprendizaje e inserción 	<ol style="list-style-type: none"> 1 Proporcionar el apoyo presencial en el puesto de trabajo y realizar las adaptaciones precisas en función de las necesidades y características del trabajador con discapacidad, con la finalidad de alcanzar unos rendimientos óptimos en el desempeño de las tareas asignadas 2 Desligarse progresivamente del apoyo procurando la integración laboral plena.

A

Entrenamiento

Implicación de los Agentes

4.2 RENDIMIENTO EN EL TRABAJO

<small>(PROFESIONALES)</small> PSICÓLOGO	ASOCIACIÓN FUNDACIÓN	EMPRESA
<ol style="list-style-type: none"> 1 Aportar el apoyo psicológico necesario que ayude al trabajador ante las situaciones de ansiedad y estrés que pueden ser provocados por las exigencias de la empresa 	<ol style="list-style-type: none"> 1 Buscar financiación que permita dar apoyo suficiente al trabajador con discapacidad en la empresa por parte del preparador laboral. 	<ol style="list-style-type: none"> 1 Ofrecer un espacio de trabajo adecuado que posibilite la realización de las tareas con calidad y rendimientos adecuados 2 Realizar, en el caso de que fuese necesario, todas aquellas adaptaciones que posibiliten o faciliten la realización de las tareas encomendadas 3 Mantener informado al preparador laboral sobre todos los aspectos relacionados con el desempeño del puesto por parte de la persona con discapacidad.

A

Entrenamiento

Implicación de los Agentes

4.3 HABILIDADES SOCIO-LABORALES

PERSONA CON DISCAPACIDAD

- 1 Poner en práctica habilidades sociales y laborales adquiridas, necesarias para tener una buena integración en el puesto de trabajo

FAMILIA

- 1 Reforzar en el hogar, las habilidades socio-laborales que se están entrenando en el ámbito empresarial
- 2 Fomentar la autonomía personal y doméstica

(PROFESIONALES)

PREPARADOR LABORAL

- 1 Incidir de forma especial en el apoyo orientado a la práctica de las habilidades sociolaborales en el entorno empresarial

A

Entrenamiento

Implicación de los Agentes

4.3 HABILIDADES SOCIO-LABORALES

<p>(PROFESIONALES) PSICÓLOGO</p>	<p>ASOCIACIÓN FUNDACIÓN</p>	<p>EMPRESA</p>
<p>1 Desarrollar programas de habilidades sociales como complemento al aprendizaje recibido en la empresa</p>	<p>1 Buscar financiación que permita dar apoyo suficiente al trabajador con discapacidad en la empresa por parte del preparador laboral.</p>	<p>1 Fomentar un buen clima laboral</p> <p>2 Potenciar el trabajo en equipo en aquellos casos en los que sea posible</p>

B

Entrenamiento

Experiencias

LLEGÓ EL GRAN DÍA, hoy empiezo a trabajar, mi familia está muy emocionada y yo nerviosa como un flan. Me ha costado mucho elegir la ropa para mi primer día en la oficina.

Son las 7:30, miro el reloj y me voy a la parada donde me espera mi preparadora laboral Susana, que viene a enseñarme el trayecto hasta mi empresa.

Una vez allí, todo el mundo es muy agradable conmigo y creo que voy a poder ayudarles mucho. Mi preparadora laboral me ofrece todos los apoyos que van a ayudarme mucho en mis tareas para que yo dentro de unas semanas pueda ser lo más autónoma posible, y además también me ayuda a saber cómo relacionarme con mis compañeros.

Aún después de varios días me cuesta cumplir al cien por cien con mis horarios, porque a veces alargo mis desayunos en el descanso, tengo que esperar hasta la hora de salida cuando ya he terminado mi trabajo, y me cuesta empezar otra tarea nueva...

Tras cuatro o cinco semanas me encuentro preparada para desarrollar mis tareas diarias de forma autónoma, aunque hay algunas cosas que me cuesta aceptar: observo que no perte-

nezco a ningún grupo, a pesar de que me esfuerzo por conseguirlo. Mi madre me dice que no les agobie, que tengo que darles tiempo para que cuenten conmigo. Susana me ayuda en esto, aunque no entiendo porque no se queda conmigo a desayunar... bueno si lo sé, ella sabe que no va a estar siempre conmigo, que sus apoyos son por un tiempo limitado y quiere que haga compañeras en el trabajo que sí me van a durar más.

A veces me doy cuenta de que el trato de mis jefes hacia mí es algo distinto, creo que tal vez por mi discapacidad me tratan de un modo más permisivo. Otras veces me encuentro protagonista, sobreprotegida, cuando mi preparadora laboral se reúne con mis jefes para hablar sobre mí... no me gusta mucho, quiero estar ya sola.

Algo muy positivo que sigo haciendo es ir a formación dos tardes por semana a mi asociación, porque creo que es algo muy bueno para mí, además allí tenemos un espacio dedicado a que cada compañero comente sus experiencias laborales recientes, y eso nos sirve para conocer otras realidades, errores que no hay que cometer, etc.

Ahora veo la vida de otra manera, mi vida ha cambiado, estoy cumpliendo mi sueño.



Entrenamiento

Preguntas Frecuentes

1. ¿Si mi hijo está trabajando y se encuentra mal, puede quedarse en casa?

No, ha de ir al médico y será él quien justifique la ausencia al trabajo. Cuando una persona tiene firmado un contrato de trabajo con una empresa ha de ser responsable y asumir el compromiso de ir a trabajar todos los días: sólo por enfermedad o por determinados motivos que aparecen reflejados en el Estatuto de los Trabajadores y en su convenio colectivo, se puede faltar al trabajo.

2. Si mi hijo tiene algún problema en el trabajo, ¿a quién tenemos que acudir?

El protocolo de nuestro servicio de empleo establece que en un primer momento la familia debe exponer la situación detectada al preparador laboral, que es el encargado de mediar en las relaciones con la empresa. Este apoyará a la persona con discapacidad, ofreciéndole recursos que le faciliten la resolución de conflictos.

3. ¿Podemos acompañar a nuestro hijo hasta el trabajo?

No es apropiado. Tengan en cuenta que si queremos que existan las mínimas diferencias posibles con el resto de compañeros, seguro que ninguno de ellos va acompañado de sus padres a trabajar.

4. ¿Puede llevarse el bocadillo para tomárselo a media mañana?

Existe un periodo legal de descanso en la empresa que será al que se tendrá que ajustar su hijo, éste por supuesto será el mismo para cualquier trabajador que tenga el mismo horario que su hijo.

5. Cuando mi hijo empieza a trabajar, ¿podría pasarme a media mañana para ver cómo le va?

No es una postura normalizadora, por lo tanto es preferible que no se haga. El preparador laboral informará a la familia de la progresión del trabajador en la empresa.

6. ¿Hace falta que avise a la empresa cuando vaya al médico o es suficiente con avisar al preparador?

Es su hijo como cualquier otro trabajador quien debe avisar a la empresa y posteriormente presentar un justificante. El preparador también debe ser avisado para que pueda ajustar su supervisión.

7. ¿Cómo tenemos que actuar cuando nuestro hijo nos cuenta que tiene un problema con los compañeros del trabajo?

Todos aquellos problemas o incidencias que le cuente su hijo deben ser comunicados al preparador/a, quien le apoyará para reconducir la

C

Entrenamiento

Preguntas Frecuentes

situación y evitar que se convierta en un problema mayor. Nunca se debe ocultar información ya que esto supondrá problemas más importantes a largo plazo. Es muy importante que la comunicación sea muy fluida entre el preparador laboral y la familia.

8. “¿Puedo salir antes para ir al cumpleaños de mi hermano?”

Como norma general la ausencia al trabajo debe ser por motivos justificados (estar enfermo, ir al médico...)

9. “¿Puedo llamar a mi casa para dar un recado?”

No debes llamar desde el teléfono de la empresa. Podrás realizar la llamada cuando salgas del trabajo o en el descanso desde la cabina o tu teléfono móvil, si es algo urgente pregúntale a tu encargado si puedes llamar. Acuérdate de llevar dinero para posibles imprevistos.

10 “¿Podemos decirle al jefe si puede dar el día libre a mi hijo para irnos de viaje?”

Todo trabajador dispone de días de asuntos propios para hacer las actividades que quieran, si dispone aún de alguno de esos días libres debe ser él mismo quien lo solicite y esperar confirmación de la empresa. Si no dispone de ellos no podrá ausentarse. En cualquier caso el preparador laboral siempre estará disponible

para cualquier duda que se le plantee al trabajador con discapacidad.

11. ¿Hay algún problema si llevo y recojo a mi hijo en su lugar de trabajo?

No suele ser aconsejable, especialmente si la autonomía urbana es una de las habilidades trabajadas con su hijo. Se trata de conseguir que sea lo más autónomo posible.

12. ¿Podemos llamar a la empresa para saber cuál será su horario de la próxima semana?

No sería acertado, su hijo es el trabajador de la empresa y es quien debe ocuparse de llamar para saber su horario.

13. “¿Podemos ir a verle a su lugar de trabajo para ver cómo lo hace?”

No sería normalizador, nadie viene a nuestro trabajo para ver como lo hacemos. Si tiene alguna duda consulte con el preparador laboral quien le mantendrá informado de su evolución.

14. Se va a realizar una cena de empresa, ¿invitamos a Manuel?

Manuel es un trabajador como otro cualquiera, por lo tanto, se le debe preguntar a él si le apetece o no ir, él ya lo comentará con su familia si fuese necesario. Siempre debemos actuar con él de la misma forma que lo haríamos con otro trabajador.

Itinerario de Integración Laboral

etapa 5

Seguimiento y valoración



A

Seguimiento y valoración

Valoración de la inserción / Formación continua

Implicación de los Agentes

5.1 VALORACIÓN DE LA INSERCIÓN

PERSONA CON DISCAPACIDAD

- 1 Colaborar con el preparador laboral en el proceso de valoración y evaluación de su proceso de inserción

FAMILIA

- 1 Aportar toda aquella información que sea valiosa para la valoración técnica del proceso de inserción de su hijo

(PROFESIONALES)

PREPARADOR LABORAL

- 1 Llevar a cabo la valoración y evaluación del proceso de inserción individual de cada uno de los usuarios de empleo, atendiendo a la información ofrecida por los agentes implicados en el proceso de inserción

(PROFESIONALES)
PSICÓLOGO

- 1 Ofrecer la información acerca de la repercusión que, a nivel psicológico ocasiona el desarrollo del periodo laboral

**ASOCIACIÓN
FUNDACIÓN**

- 1 Realizar el seguimiento a nivel institucional: evaluación de convenios, acuerdos, etc...

EMPRESA

- 1 Ofrecer al preparador la información que, a nivel de empresa, se precise

A

Seguimiento y valoración

Implicación de los Agentes

5.2 FORMACIÓN CONTINUA

PERSONA CON DISCAPACIDAD

- 1 Estar interesado en asistir y aprovechar los cursos de reciclaje y formación continua

FAMILIA

- 1 Apoyar a su hijo alentándole en la decisión de participar en acciones de formación continua o de reciclaje de trabajadores en activo

(PROFESIONALES)

PREPARADOR LABORAL

- 1 Detectar las necesidades de formación continua, orientando e informando de las distintas posibilidades existentes

(PROFESIONALES)
PSICÓLOGO

- 1 Delimitar el nivel de esfuerzo máximo que puede desarrollar el trabajador, al compatibilizar trabajo y formación en una determinada etapa

**ASOCIACIÓN
FUNDACIÓN**

- 1 Establecer los recursos que permitan acceder a las personas con discapacidad a la oferta formativa ordinaria que pueda existir en su comunidad o, en su defecto, promover una formación propia

EMPRESA

- 1 Permitir la compatibilidad, tal y como se establece por la normativa vigente, entre el trabajo y la formación continua o de reciclaje de trabajadores en activo

B

Seguimiento y valoración

Experiencias

DESDE LA VALORACIÓN que como profesional de un servicio de orientación laboral y empleo debo realizar del itinerario de inserción de uno de los usuarios a los que he prestado apoyo, concluyo lo siguiente:

La valoración de la evolución de Antonio la realizo desde su entrada con un contrato de Fomento de Empleo en el Colegio oficial de Graduados Sociales de su ciudad. Dicho contrato se realizó por un periodo de un año con posibilidades reales de prórroga del mismo si la inserción se desarrollaba de manera óptima. Con una jornada de 4 horas diarias y veinte semanales, Antonio ha podido compatibilizar su trabajo con los apoyos de formación continua ofertados desde la Asociación, y que tanto le han beneficiado.

Bajo la metodología del empleo con apoyo, mi labor se ha centrado desde el inicio en un trabajo de apoyo a Antonio encaminado a la consecución por su parte de una adecuada calidad en

las tareas, mejora en rendimientos y trabajo en habilidades sociolaborales. Quizá, lo que más le ha costado a Antonio ha sido la relación con sus jefes y compañeros; el trabajo en habilidades sociales ha sido duro pero efectivo, ya que ahora la integración es plena en este aspecto. Parte del éxito ha venido dado por la calidad de los apoyos naturales que hay en esta empresa y por la motivación y empeño mostrado por Antonio por defender su puesto de trabajo.

He tratado de adaptar el puesto de trabajo a las características de Antonio en aquellos aspectos que han sido posibles y que en ningún momento han desvirtuado la naturaleza del mismo. Estas adaptaciones han consistido en la preparación de herramientas y materiales que fueran útiles para su trabajo de manera que el aprendizaje fuera más rápido y sencillo. Antonio tiene buen manejo del dinero y control de los horarios, sabe leer y escribir perfectamente y tiene una gran capacidad de retención e incluso de adaptación a cambios.

B

Seguimiento y valoración

Experiencias

Su principal apoyo natural ha sido su compañera de oficina con la que tiene una relación bastante estrecha y cordial.

La relación de Antonio y mía, como profesional ligada directamente, la considero como adecuada atendiendo al proceso de separación que inicié desde el primer momento de inicio de mi apoyo en la empresa, haciéndole ver, no sólo a Antonio, sino al conjunto de personas que trabajan en la empresa que mi presencia allí sería temporal. Por otro lado mi relación con la familia también ha sido buena, destacando que la implicación, participación, coordinación y comunicación con la misma ha sido continua. Todos hemos trabajado en la misma línea y las

decisiones de la preparadora han sido estudiadas, y consideradas en todo momento. En ocasiones ellos también han marcado pautas de actuación que he considerado adecuadas y que no había contemplado.

La coordinación y colaboración entre la empresa y la asociación es muy buena, mostrando siempre disponibilidad para la buena marcha de la inserción sociolaboral de Antonio y manteniendo reuniones siempre que ha sido necesario.

Mensualmente se han ido elaborando informes de evaluación de la inserción sociolaboral del trabajador en los que se reflejan la evolución del mismo en su proceso de inserción.



Seguimiento y valoración

Preguntas Frecuentes

¿Por qué si mi hijo está trabajando tiene que seguir acudiendo a los programas de formación continua (refuerzo formativo, habilidades sociales, etc...)?

Por que es un refuerzo permanente y necesario para mantener su puesto de trabajo. Desde esta formación se trabajan todas aquellas necesidades de apoyo detectadas tanto por los profesionales de la asociación como por la empresa.

¿Por qué no puede recibir esa formación en casa?

No, por varias cuestiones:

- El domicilio familiar no es el espacio adecuado para realizar las sesiones de formación.
- La familia no puede jugar un doble rol en el proceso de empleo con apoyo. Ustedes como padres deben apoyarle y confiar en las capacidades de su hijo y dejar en manos de los profesionales la formación continua que le permita mantener su puesto de trabajo, ya que tienen preparación para ello y la relación que se establece es profesional.

¿Si mi hijo ya ha empezado a trabajar, podemos desvincularnos de la asociación y prescindir de sus servicios?

Aconsejamos que no, la finalidad última que tenemos (la asociación) no es conseguir un puesto laboral sino mantenerlo en el tiempo y, para mantener este trabajo es muy beneficioso el uso de los apoyos que la asociación le presta para tal fin.

El fin último es la plena integración social y la inserción laboral es sólo un paso para alcanzarlo. En el momento en que haya una adaptación plena al entorno laboral, y ésta sea estable, su hijo estará preparado para dejar los servicios de empleo.

Mi hijo después de un tiempo en la empresa, por motivos varios, necesitaría un cambio de turno.

¿Podría?

El preparador laboral ayudará a su hijo a solicitar este cambio, lo que se pretende es que su hijo aprenda a hacerlo de forma independiente, no que se lo hagan los demás.



Seguimiento y valoración

Preguntas Frecuentes

A mi hijo está a punto de terminársele el contrato ¿Qué pasará ahora?

Acompañaremos a su hijo para solicitar la renovación del mismo, si él así lo desea. Los profesionales de empleo se encargaran de negociar con la empresa la renovación del contrato si ésta es posible. Si no fuese así, su hijo sería orientado nuevamente para ver de qué servicio se beneficiaría hasta la entrada a un nuevo trabajo.

Nos han llamado desde la asociación a mi hijo y a mí para contestar a una serie de preguntas relacionadas su evolución en el trabajo ¿Por qué tenemos, mi hijo y yo, que responder tantos cuestionarios?

Necesitamos información para valorar el desarrollo del programa, y comprobar la satisfacción personal de su hijo y suya, y poder así hacer las mejoras y adaptaciones que correspondan.

Guía de Empleo con Apoyo para Familias con Hijos Trabajadores



www.sindromedown.net

ANDALUCÍA: Down Andalucía · Down Almería Asalsido · Down Cádiz Lejeune · Besana Asociación Síndrome de Down Campo de Gibraltar Asociación Síndrome de Down Virgen de las Nieves · Down Barbate Asiquipu · Asodown · Cedown · Asociación Down Jeréz Aspanido · Fundación Down Jeréz Aspanido · Down Córdoba · Down Granada · Down Huelva Aones · Down Jaen y Provincia · Down Málaga · Down Ronda y Comarca Asidoser · Asociación Síndrome de Down de Sevilla y Provincia · Aspanri-Down · Asociación Síndrome de Down de Sevilla **ARAGÓN** Down Huesca Down Zaragoza **ASTURIAS:** Down Principado de Asturias **BALEARES:** Asnimo Asociación Síndrome de Down Baleares · Down Menorca **CANARIAS:** Down Las Palmas · Down Tenerife Trisómicos 21 **CANTABRIA:** Fundación Síndrome de Down de Cantabria **CASTILLA Y LEÓN:** Down Castilla y León · Down Ávila · Fundávila · Fundabem · Asociación Síndrome de Down de Burgos · Down León Amidown · Down Palencia Asdopa Down Salamanca · Down Segovia Asidos · Down Valladolid · Down Zamora **CASTILLA-LA MANCHA:** Down Castilla la Mancha · Down Ciudad Real Caminar · Down Cuenca · Down Guadalajara · Down Toledo **CATALUÑA:** Down Catalunya · Fundació Projecte Aura · Down Sabadell Associació Andi · Down Girona Astrid 21 · Down Lleida · Down Tarragona · Fundación Talita Barcelona · Fundación Catalana Síndrome de Down Barcelona Down **CEUTA:** Down Ceuta **EXTREMADURA:** Down Extremadura · Fundhex · Iberdown de Extremadura **GALICIA:** Down Galicia · Down Coruña · Down Ferrol Teima · Asociación Down Compostela · Fundación Down Compostela · Down Lugo · Down Ourense · Down Pontevedra “Xuntos” · Down Vigo **MADRID:** Apadema · C.E.E. María Corredentora · Fundación Apracor · Prodis **MURCIA:** Down Murcia Aynor Fundown Assido Murcia · Águilas Down · Asido Cartagena **NAVARRA:** Down Navarra **PAÍS VASCO:** Down Álava Isabel Orbe · Aguidown Asociación Guipuzcoana para el Síndrome de Down **LA RIOJA:** Arside Down Rioja **C. VALENCIANA:** Asindown Asociación Síndrome de Down de Valencia Fundación Asindown · Down Alicante · Asociación de Padres de Niños con Síndrome de Down de Castellón · Fundación Síndrome de Down de Castellón