

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.