



DECÁLOGO

Apoyo en el puesto de trabajo

 **Plena**
inclusión
La Rioja



CONTAR CON UNA PERSONA DE APOYO

Para que la incorporación de un o una trabajadora con discapacidad intelectual y del desarrollo a su empresa sea exitosa, puede ser necesario contar con una persona que le acompañe y que preste los apoyos y realice las adaptaciones necesarias para facilitar los aprendizajes.

Esa persona de apoyo puede ser un o una profesional de una entidad especializada en discapacidad intelectual y del desarrollo (preparador laboral) o puede ser un trabajador de la propia empresa que asuma ese rol.

Los apoyos van dirigidos a asegurar la adecuada realización de las tareas, mantener un buen rendimiento laboral y ampliar las habilidades socio laborales del trabajador o trabajadora.

Estos apoyos pueden ser puntuales, intermitentes o sistemáticos y se van reduciendo con el tiempo, hasta extinguirse. Pueden ser retomados en cualquier momento que se precise.



ESTRUCTURAR DE MANERA SENCILLA LAS TAREAS

La persona que presta los apoyos debe identificar y conocer las tareas específicas del puesto de trabajo que va a ocupar la persona con discapacidad intelectual y del desarrollo.

Una vez identificadas, se estructuran en secuencias de aprendizaje que resulten más fáciles de asimilar y de recordar por parte del trabajador o trabajadora.

A la hora de presentar estas secuencias pueden usarse diversos materiales visuales que faciliten el aprendizaje como imágenes, pictogramas, videos...



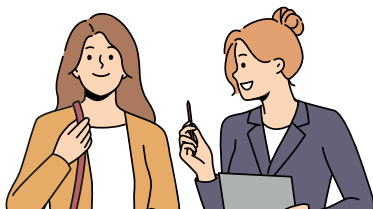
Hay que tener en cuenta que las personas con discapacidad intelectual requieren de un tiempo más prolongado para adquirir las mismas competencias.

ENTRENAR EN EL PROPIO PUESTO DE TRABAJO

El primer día, la persona de apoyo puede acompañar a la persona a recorrer con ella los diferentes espacios del lugar de trabajo y le presenta a los compañeros.

Las primeras semanas, el apoyo laboral:

- Le enseña su puesto de trabajo.
- Practican sus tareas a través de técnicas de observación y modelado.
- Si surgen dificultades, buscan juntos soluciones.
- Recoge información como el uso de uniforme, turnos de trabajo, compañeros, forma de registrar la entrada/salida... para entrenarlo con la persona.
- Le presenta la información de manera individual y estructurada, a lo largo de varios días, para facilitar la comprensión.
- Le ayuda a asumir las nuevas responsabilidades.
- Le apoya para entender la cultura de empresa.
- Le ayuda a modular las relaciones con los compañeros, desarrollando y practicando las habilidades sociales en el puesto de trabajo.



REALIZAR LAS ADAPTACIONES NECESARIAS

Las personas con discapacidad intelectual y del desarrollo pueden necesitar adaptaciones en torno a:

- Comprensión del lenguaje.
- Comprensión de los espacios.
- Tiempo necesario para adquirir los aprendizajes.
- Interacción con personas.

Para ello se puede utilizar la **herramienta de lectura fácil**, que es una forma de crear documentos fáciles de entender.

Algunos de los documentos principales que pueden ser útiles adaptar en el puesto de trabajo son:

- Funciones y tareas individuales.
- Formación sobre Prevención de Riesgos Laborales.
- Instrucciones o formaciones generales de la empresa.

Puede que existan materiales o guías ya elaboradas sobre algunas de las cuestiones mencionadas. Plena inclusión La Rioja puede asesorarte a través del Servicio de Accesibilidad Cognitiva.

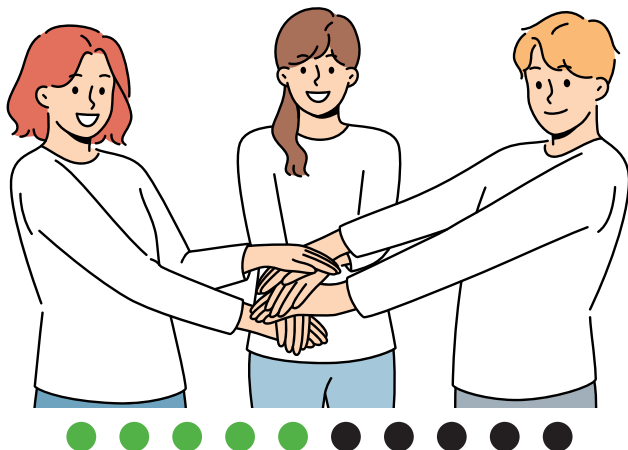


CONTAR CON TODO EL EQUIPO

Si se trata de un centro de trabajo que nunca ha contado con personas con discapacidad intelectual y del desarrollo en su plantilla, son frecuentes ciertas dudas que pueden ser resueltas en una **pequeña formación inicial o una reunión con el equipo** que va a estar en contacto directo con el nuevo empleado o empleada.

Las dudas habituales que surgen en los equipos suelen ser sobre cómo hablar, tratar o dirigirse al nuevo compañero o compañera. Conviene enfatizar que estas dudas son comprensibles y es positivo hablar sobre ellas con naturalidad.

Estos espacios son una buena oportunidad para presentar el apoyo laboral, quién es y en que va a consistir su trabajo y para destacar las ventajas de tener trabajadores diversos que aporten puntos de vista diferentes. Se puede aprovechar ese momento para informar de algún ajuste que se vaya a hacer en el puesto de trabajo y que pueda ser tratado de manera natural.



IDENTIFICAR LOS APOYOS NATURALES EN LA EMPRESA

Los “apoyos naturales” son otros trabajadores o trabajadoras y/o supervisores o supervisoras, que de manera natural tienen contacto diario y directo con el trabajador o trabajadora con discapacidad. Son personas que cuentan con conocimientos de las tareas específicas y conocen el funcionamiento de la organización.

Estos apoyos naturales desarrollan una relación más estrecha que otros compañeros y pueden terminar siendo capaces de gestionar diferentes situaciones que puedan surgir en cuanto a la relación con compañeros y compañeras como en la tarea a desarrollar.

Este tipo de apoyos naturales suelen identificarse en la fase inicial de entrenamiento. Asimismo, si existe una persona profesional externa prestando los apoyos puede acudir a éstos para recabar información de manera directa sobre la evolución del trabajador o trabajadora.



REALIZAR UN BUEN SEGUIMIENTO

A medida que el trabajador o trabajadora va ganando autonomía y destreza, los apoyos pueden ir reduciéndose progresivamente, hasta su desaparición.

Si hubiera alguna tarea nueva, dificultad o cambio de funciones e instrucciones se pueden reiniciar. Esto puede ser requerido por los responsables o por la propia persona.

En el caso de que el apoyo sea externo a la empresa, se puede consensuar con ésta cual va a ser el seguimiento que se va a realizar del trabajador o trabajadora (periodicidad, formato, visitas...).

El seguimiento tratará de observar el desempeño, rendimiento y nivel de satisfacción del trabajador o trabajadora para poder detectar y anticipar cualquier posible dificultad.



TENER APTITUDES Y ACTITUDES POSITIVAS

Es recomendable que la persona que va a prestar los apoyos en los puestos de trabajo, así como los responsables y técnicos de personal, tengan aptitudes positivas que faciliten la adaptación del trabajador o trabajadora.

Una persona con buenas aptitudes debe:

- Tener capacidad de escucha para tener en cuenta las opiniones del trabajador o trabajadora y de los responsables de la actividad.
 - Concienciar para eliminar prejuicios que interfieran en la inclusión laboral de la persona con discapacidad intelectual y del desarrollo (por ejemplo, creencias erróneas de que son poco trabajadores o que mienten más...).
 - Ser capaz de detectar las potencialidades de la persona y generar oportunidades en la empresa, así como identificar los puntos débiles del trabajador o trabajadora y poder anticiparse a posibles obstáculos.
 - Confiar en las capacidades del trabajador o trabajadora.
 - Tener capacidad resolutive para dar respuestas creativas a diversos problemas que puedan surgir en el día a día.
-



CONOCE EL EMPLEO CON APOYO

Muchas de las pautas descritas en este documento se recogen en la metodología de Empleo con Apoyo.

Este es una metodología consistente en un conjunto de acciones y servicios estructurados previamente, individualizados y centrados en la persona y en la empresa de la que va a formar parte, que tratan de asegurar una buena incorporación. Se busca que las dos partes se beneficien al máximo.

El objetivo del Empleo con Apoyo no sólo es la incorporación de una persona con discapacidad intelectual y del desarrollo a una empresa ordinaria sino el mantenimiento en el puesto de trabajo. Por eso, se despliegan una serie de apoyos que le acompañaran en todo el proceso de integración al puesto y a la empresa, tanto en el ámbito laboral como en lo social.

Puedes saber más sobre esta metodología en <http://www.empleoconapoyo.org/aese/>



CUENTA CON ENTIDADES ESPECIALIZADAS

Las entidades especializadas en discapacidad intelectual y del desarrollo suelen contar con diferentes servicios de empleo y pueden asesorar a las empresas en los diferentes apoyos y adaptaciones que pueden ser necesarias en la contratación de una persona con discapacidad intelectual y del desarrollo.

Estas entidades suelen contar con profesionales formados que pueden dar los apoyos descritos en este documento (preparadores laborales).

Además, su contacto frecuente a través de otros programas y espacios con las personas con discapacidad intelectual y del desarrollo puede ser fundamental a la hora de relacionar las características del puesto con las capacidades del trabajador, para elegir al mejor candidato, o en caso de ser varias las ofertas, seleccionar el puesto más adecuado a las habilidades de cada trabajador.



PARA DESARROLLAR ESTA GUÍA SE HA
UTILIZADO INFORMACIÓN EXTRAÍDA DE
LAS SIGUIENTES PUBLICACIONES:

- “Caja de Herramientas para la diversidad de la Unión Europea de Empleo con Apoyo”. Europea Union of Supported Employment
- <http://www.empleoconapoyo.org/aese/>



Subvenciona:

