

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

<b>PERSONA CON DISCAPACIDAD</b>	<b>FAMILIA</b>	<b>(PROFESIONALES) PREPARADOR LABORAL</b>
<ol style="list-style-type: none"><li>1 Aceptar, una vez decidido, el seguimiento del itinerario de inserción individual para aumentar las oportunidades de entrada en el mercado laboral</li><li>2 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...</li><li>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</li></ol>	<ol style="list-style-type: none"><li>1 Mostrar respeto ante las motivaciones e intereses de su hijo con respecto al acceso al empleo.</li><li>2 Tener en cuenta y valorar las orientaciones de los técnicos de inserción</li><li>3 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.)</li></ol>	<ol style="list-style-type: none"><li>1 Elaborar el itinerario de inserción personalizado junto con el chico/a, utilizando criterios de realismo y de satisfacción de necesidades, expectativas e intereses.</li><li>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.</li><li>3 Desarrollar actividades de promoción del Empleo con Apoyo.</li><li>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...)</li></ol>

**(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

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

(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

<b>PERSONA CON DISCAPACIDAD</b>	<b>FAMILIA</b>	<b>(PROFESIONALES) PREPARADOR LABORAL</b>
<ol style="list-style-type: none"> <li>1 Mostrar interés por todas las ofertas acordes a su perfil profesional, manteniendo una actitud abierta ante nuevas posibilidades</li> <li>2 No descartar ninguna oferta a priori y analizarlas todas de forma realista</li> </ol>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1 Expresar a su hijo su opinión sobre la oferta</li> <li>2 Facilitar la autonomía en la toma de decisiones de su hijo, sin anteponer los intereses familiares a los de éste</li> <li>3 Respetar la decisión de su hijo</li> </ol>	<ol style="list-style-type: none"> <li>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</li> <li>2 Propiciar una actitud de tolerancia hacia la opinión del candidato, ayudándole a comunicar sus opiniones de forma clara y razonada</li> <li>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</li> <li>4 Fomentar la igualdad de oportunidades, informando de la oferta a todos los candidatos en bolsa de empleo que se ajusten al perfil</li> </ol>

(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.