

MANUAL DO/A PREPARADOR/A LABORAL

FEDERACIÓN AUTISMO GALICIA



EDICIÓN: Federación AUTISMO GALICIA
Rúa Home Santo de Bonaval, N°74-Baixo
15703 Santiago de Compostela
Tlf. 981 589 365 Fax. 981 589 344
www.autismogalicia.org
info@autismogalicia.org

AUTORES:

Ángela María Goiricelaya Seco
Antía Fernández Castro

MAQUETACIÓN e IMPRESIÓN:

Difux, S.L.

Depósito legal:

C 2295-2011

ÍNDICE

1. Introducción	5
2. A Federación AUTISMO GALICIA	7
3. O Trastorno do Espectro do Autismo	11
3.1 Definición	13
3.2 Etioloxía	13
3.3 Prevalenza	13
3.4 Características	14
3.5 Intervención e tratamento	15
3.6 As Persoas adultas con Trastornos do Espectro do Autismo	15
4. A incorporación das Persoas con Trastornos do Espectro do Autismo ao mundo laboral	17
5. O Emprego con Apoio	23
5.1 Introducción	25
5.2 Que é o Emprego con Apoio?	26
5.3 Fases do Emprego con Apoio	28
5.4 Beneficios do Emprego con Apoio	45
6. Preparador/a Laboral. Perfil Profesional	49
7. Aspectos éticos do Emprego con Apoio	59
8. Bibliografía	67

9. Anexos	71
9.1 Lexislación	73
9.1.1 Normativa Estatal	73
9.1.2 Normativa na Comunidade Autónoma de Galicia	75
9.2 Incentivos á contratación laboral das persoas con discapacidade	78

Empresa

Exemplo de ficha de datos da empresa	95
Exemplo de análise do posto de traballo	96
Exemplo de Convenio de Colaboración para a realización de Prácticas Formativas de Emprego con Apoio	98

Entidade

Exemplo de Perfil Vocacional	102
Probas de avaliación	104
Para a avaliación da Capacidade Adaptativa	104
Para a avaliación de Habilidades Cognitivas	104
Para a avaliación da Calidade de Vida	104
Exemplo Plan de Inclusión Sociolaboral	106
Folla de Seguimento	107
Cuestionario de avaliación da satisfacción das persoas implicadas	108
Empresa	108
Persoa con Trastorno do Espectro do Autismo	109
Familia	110

1. INTRODUCCIÓN

O Manual do/a Preparador/a Laboral se enmarca dentro das actividades que desenvolve o Servizo de Emprego da Federación AUTISMO GALICIA, co obxectivo de favorecer a inclusión sociolaboral e contribuír a mellorar a Calidade de Vida das Persoas con Trastornos do Espectro do Autismo (TEA).

As Persoas adultas con TEA, como membros activos da sociedade na que viven, teñen dereito ao emprego, o cal implica un medio para alcanzar un maior nivel de autonomía económica, unha plena participación e inclusión social, realización e desenvolvemento persoal e, en definitiva, unha mellor Calidade de Vida.

Para facer do dereito ao traballo unha realidade, diferentes experiencias nos permiten afirmar que o Emprego con Apoio se presenta como a modalidade de inclusión sociolaboral máis idónea para as Persoas con TEA, constituíndo o/a Preparador/a Laboral unha peza clave, dado que será a figura que proporcione un apoio constante e acompañe á persoa ao longo de todo proceso, co obxectivo último de que teña a oportunidade de lograr unha vida adulta independente.

As Persoas con TEA posúen competencias que lles permiten realizar traballos de calidade, eficientes e competitivos, en empresas do mercado ordinario, sempre que lles preste os apoios e recursos necesarios. Así, o Emprego con Apoio permite que sexa a persoa a verdadeira protagonista da súa vida, contando co apoio das persoas significativas da súa contorna para aprender a coñecerse a si mesmo, defender os seus intereses e capacidades, e planificar o seu futuro laboral.

Neste manual centrámonos no Emprego con Apoio facendo un percorrido polas diferentes fases e recollendo as principais funcións e principios que debe ter presente o/a preparador/a laboral en cada unha delas, así como as competencias que debe posuír para o axeitado desenvolvemento das súas funcións.

A elaboración e publicación do presente manual foi posible grazas á financiación da Fundación ONCE e ao total compromiso da Federación AUTISMO GALICIA coa inclusión sociolaboral das Persoas con Trastornos do Espectro do Autismo.

2 A Federación AUTISMO GALICIA



2. A FEDERACIÓN AUTISMO GALICIA

Autismo Galicia é unha Federación que engloba ás Fundacións e Asociacións de pais, nais, titores/as e profesionais, protectoras de Persoas con Trastornos do Espectro do Autismo (TEA) da Comunidade Autónoma de Galicia.

A nosa **misión** é mellorar a calidade de vida das Persoas con TEA e das súas Familias. Os/as destinatarios/as dos nosos servizos son as entidades galegas que desenvolven o seu labor con estas persoas.

A Federación, constitúe un referente técnico que contribúe ao deseño de políticas de inclusión social e é un referente informativo que contribúe a visualizar a realidade das Persoas con TEA e das súas Familias. Promovemos o consenso nos obxectivos e liñas de actuación entre as entidades que traballan no ámbito do Autismo en Galicia, as que prestamos servizos complementarios cun estilo que fomenta a participación, a transparencia, a solidariedade e o exercicio democrático.

Autismo Galicia, basea a súa actuación nos **principios** de transparencia informativa, participación, solidariedade, igualdade e de democracia interna.

Os **valores** que defendemos son:

- Consideración da Persoa con TEA como suxeito con dereitos e deberes en igualdade de condicións ao resto das persoas.
- Calidade total nas entidades e servizos.
- Importancia da Familia en todos os programas orientados á intervención coas Persoas con TEA.
- Necesidade de colaboración entre profesionais e familias para un funcionamento eficiente e de calidade das entidades.

Forman parte de Autismo Galicia, 12 entidades das distintas provincias da Comunidade Autónoma:

A Coruña:

- © *Asociación ASPANAES: Asociación de Pais de Persoas con Trastornos do Espectro Autista da Provincia de A Coruña*
- © *Fundación Autismo Coruña*

Ourense:

- © *Asociación Autismo Ourense*

Lugo:

- © *Asociación Raiolas – Lugo*

Pontevedra:

- © *Fundación Menela*
- © *Fundación Tutelar Camiño do Miño*
- © *Asociación Autismo Vigo*
- © *Asociación APACAF: Asociación de Pais de Persoas con Trastornos do Espectro Autista e Centros de Apoio Familiar.*
- © *Asociación APACA: Asociación de Pais de Persoas con Autismo.*
- © *Asociación de Pais do Centro “Os mecos”*
- © *Asociación de Pais do Centro de EE Menela*
- © *Asociación de Pais do Centro Ocupacional Residencial Castro Navás.*

3 O trastorno do espectro do autismo



3. O TRASTORNO DO ESPECTRO DO AUTISMO

3.1 Definición

Os Trastornos do Espectro Autista son un conxunto de trastornos complexos que se manifestan nos tres primeiros anos de vida e que afectan ao desenvolvemento do sistema nervioso e ao funcionamento cerebral, especialmente nos aspectos relacionados co procesamento da información que provén dos estímulos sociais.

Nos últimos anos, e grazas aos avances no coñecemento dispoñible en relación ao Autismo, se teñen producido modificacións conceptuais que progresivamente incorporan o termo “Trastornos do Espectro Autista” para referirse de maneira máis ampla a este tipo de trastornos. Con esta concepción se remarca a específica alteración no desenvolvemento social que implican, así como a gran heteroxeneidade na presentación clínica dos síntomas e nas necesidades das persoas que os presentan.

3.2 Etioloxía

Na actualidade non é posible determinar unha causa única que provoque a aparición dos TEA, pero si a forte implicación xenética na súa orixe. A gran variabilidade presente neste tipo de trastornos apunta tamén á relevancia que pode ter a interacción entre os distintos xenes e diferentes factores ambientais no desenvolvemento dos TEA, pero polo momento, estes elementos non están claramente identificados, e aínda é necesaria moita investigación.

3.3 Prevalenza

Nos últimos anos se constatou tamén un aumento considerable dos casos detectados e diagnosticados dentro dos TEA. É posible que este incremento se deba a una maior precisión

dos procedementos e instrumentos de diagnóstico, á mellora no coñecemento e formación dos profesionais, ou incluso, a un aumento real da incidencia deste tipo de trastornos.

Estudios epidemiolóxicos realizados recentemente en Europa apuntan unha prevalenza de **1 caso de TEA por cada 150 nenos/as en idades escolares**. Neles se confirma tamén que se presentan **de maneira máis frecuente nos homes que nas mulleres** (nunha proporción de 4:1), e que non existen diferencias en canto á súa aparición nas distintas culturas ou clases sociais.

3.4 Características

Actualmente non existe ningún marcador biolóxico que permita o diagnóstico dos TEA. Este se realiza en base a diferentes indicadores no desenvolvemento da persoa que apuntan a unha alteración no mesmo, así como a una avaliación específica da súa conduta.

As manifestacións clínicas dos TEA poden variar entre as persoas que os presentan, así como as súas habilidades intelectuais, desde a discapacidade intelectual a capacidades intelectuais situadas no rango medio, ou superiores ao mesmo.

Sen embargo, todas as persoas con TEA comparten diferentes características que definen este tipo de trastornos. En xeral, ás súas **habilidades de interacción cos demais** son moi **distintas das habituais**. Nalgúns casos poden presentar un **illamento social importante, ou non manifestar moito interese por relacionarse cos demais**. Sen embargo, noutras ocasións poden intentalo dunha forma estraña, sen saber moi ben como facelo, e sen ter en conta as reaccións da outra persoa. Por outro lado, adoitan presentar **alteracións das habilidades de comunicación verbal e non verbal**, que poden variar desde as persoas que non empregan ningunha linguaxe ata as que teñen habilidades lingüísticas fluídas, pero non saben utilizalas para manter unha comunicación recíproca. Ademais, as Persoas con TEA teñen un **repertorio limitado de intereses e de condutas**. Poden presentar os mesmos comportamentos de forma repetitiva e ter problemas para afrontar cambios nas súas actividades e na súa contorna, aínda que sexan mínimas. Finalmente, as súas capacidades para imaxinar e entender as emocións e as intencións dos demais son moi limitadas, o que fai que sexa moi difícil para eles desenvolverse adecuadamente na contorna social.

3.5 Intervención e tratamento

Polo momento, non existe ningunha cura para os TEA. Sen embargo, existen factores que van a influír de maneira importante no desenvolvemento da persoa que os presenta e na súa calidade de vida. É fundamental que o diagnóstico se realice de maneira precoz e que o/a neno/a reciban unha axeitada intervención temperá. Tamén, é fundamental que os recursos educativos e comunitarios sexan os axeitados ás necesidades individuais, e que dispoña dunha rede de apoio que facilite a súa participación social.

Ademais, é necesario sinalar que a Persoa con TEA segue desenvolvéndose e aprendendo ao longo de toda a súa vida. As características que definen os TEA non desaparecen ao chegar á vida adulta, aínda que as necesidades si van cambiando co tempo.

Así, a calidade de vida da persoa e a da súa familia van a estar influídas polas posibilidades de acceder ás intervencións e apoios axeitados que se adapten ás súas necesidades individuais, e que maximicen as súas oportunidades de aprendizaxe, de inclusión social e de desenvolvemento persoal, mantendo todos estes elementos ao longo da vida.

3.6 As Persoas adultas con Trastornos do Espectro do Autismo

Aínda que o TEA acompaña á persoa ao longo da vida, está suxeito a variacións evolutivas, e, polo tanto, é posible influír sobre o seu curso e evolución, se se deseña un tratamento comprensivo axustado ás características da persoa.

O paso á idade adulta leva consigo unha serie de cambios que implican unha conflictividade en relación coa autonomía persoal, sexualidade, traballo, vivenda, etc. No caso das Persoas con TEA esta conflictividade presenta unhas características particulares debido aos recursos deficitarios que posúen para afrontala. Pese a todo, debemos ter en conta que as necesidades que presentan son similares ás dos demais adultos, simplemente precisan maiores apoios para logralas. Apoios que, ademais variarán dunhas persoas a outras, do mesmo xeito que varía a afectación desta conflictividade, xa que mentres hai persoas que sofren regresións relevantes, aínda que xeralmente temporais, outras pasan esta etapa sen cambios significativos.

Un dos cambios máis característicos desta etapa é o cambio dun marco escolar tutelado e un marco social supervisado e xestionado polas familias, a un marco máis amplo cunha grande variedade de vivencias, experiencias e variables, en ocasións imprevisibles. Este cambio pode levar a que as familias se amosen reticentes a que as Persoas con TEA saian do seo familiar, xa que teñen medo aos problemas e dificultades que se lles poidan presentar. Por iso, cando se produce o proceso de independización da familia, acostuma levar consigo a entrada en programas e servizos que non favorezan a inclusión da persoa adulta na sociedade. Esta situación debe ser superada con programas centrados na persoa, con apoios adecuados e a través dunha planificación individualizada, identificando as necesidades e competencias que posúe cada persoa no marco do traballo, relacións sociais, actividades lúdicas, etc.

En relación coa intervención nas persoas adultas con TEA, cabe destacar:

- Utilización de recursos de carácter ocupacional, centros de día, emprego con apoio ou emprego ordinario.
- Facilitarlles o acceso a unha diversidade de recursos residenciais en condicións adecuadas de protección e apoio.
- Favorecerlles o acceso á educación permanente con apoios adecuados e na participación da vida comunitaria.
- Incidir na elección persoal, individualización, adquisición de habilidades, participación na comunidade, respecto, etc.

As persoas con TEA posúen competencias como a capacidade de traballo, perfeccionismo, cálculo, nivel de compromiso, honestidade, competencia en tarefas repetitivas, retención de datos, etc, que as posibilitan para o acceso a un posto traballo como son a informática, xardinería, reciclaxe, lavandería etc. A actividade laboral é un medio eficaz para a rehabilitación clínica, ademais, a persoa pasa a converterse en beneficiosa para a sociedade, polo que debemos esforzarnos para que as posibilidades de inclusión laboral se convertan en realidade.

4 A incorporación das persoas con TEA ao mundo laboral



4. A INCORPORACIÓN DAS PERSOAS CON TEA AO MUNDO LABORAL

Nos últimos anos houbo unha serie de cambios na política laboral do noso contorno económico que permite aos colectivos con maior risco de exclusión social e ás persoas con discapacidade elixir entre diferentes fórmulas de acceso ao mercado laboral, tanto no sistema ordinario como no protexido. Este novo escenario vese favorecido por un incremento dos recursos dispoñibles sobre a base das seguintes premisas:

- A labor de presión exercida polas organizacións representativas destas persoas e as súas familias, en defensa da inclusión e da igualdade de oportunidades.
- A asunción e promoción por parte das organizacións de tarefas de inclusión laboral.
- O contexto favorable de superación de obstáculos nas contornas laborais, sempre que se adopten as medidas adecuadas.
- O convencemento de que temos que pasar de modelos asistenciais a modelos centrados na persoa e na súa inclusión laboral, que faciliten o acceso ao emprego a través de diferentes opcións: Centros Ocupacionais, Centros Especiais de Emprego, Emprego con Apoio ou outro tipo de fórmulas.
- As políticas da administración cada vez máis sensibles á promoción da integración laboral das persoas con discapacidade.

Loxicamente cada colectivo terá o seu espazo no mercado laboral, pero, temos claro, que todas estas fórmulas axudan a obter mellores resultados. Neste senso, e ao marxe das novas políticas activas de emprego, débese seguir avanzando no deseño e adaptación de novas fórmulas facilitadoras de emprego para as persoas con discapacidade.

Unha parte importante do colectivo das persoas con TEA está capacitada para realizar traballos de calidade, eficientes e competitivos, sempre que se lles presten os apoios e recursos necesarios e se flexibilicen as opcións de acceso ao emprego existentes na actualidade. Aínda así esta poboación ten dificultades para a súa inclusión laboral no

mercado ordinario xa que todavía, existe un gran descoñecemento sobre estas capacidades entre empresarios e organismos públicos.

As asociacións de autismo son entidades relativamente novas que foron creadas cunha base de usuarios en idade infantís, por elo, ata fai pouco tempo, non existían programas adecuados para a atención destas persoas ao mundo laboral. Hoxe en día estamos ante un incipiente desenvolvemento de programas específicos neste campo, pero podemos afirmar que, os principais problemas cos que se atopan as asociacións para a posta en práctica de programas laborais son:

- Escasez de recursos, sobre todo humanos, que impiden levar de forma sistemática contactos empresariais, desenvolvemento de iniciativas sociais e /ou prestar apoios para o emprego que en moitos casos deben ser individualizados e permanentes ou de longa duración.
- Falta de adaptación da normativa á integración laboral das persoas con TEA.
- Escasas referencias a iniciativas de integración sociolaboral e de economía social relacionadas cos TEA, a ter en conta como modelos.

Sen embargo, tamén nos atopamos cun momento óptimo no que podemos destacar:

- Maior sensibilidade e preocupación por parte das administracións públicas hacia os TEA.
- Apertura da sociedade, valoración e recoñecemento dos traballos realizados polas persoas con TEA.
- Crecente interese pola integración laboral por parte das entidades e asociación de Galicia e o aumento da demanda das propias persoas con TEA e as súas familias.
- Aumento de casos detectados de persoas con autismo de nivel alto. Trátase dun importante grupo que está chegando á idade adulta, presenta moi boas capacidades para o desenvolvemento de traballos, son demandantes de emprego e precisan de programas de apoio especializado que faciliten a súa inserción laboral.

Dende a Federación AUTISMO GALICIA pensamos que a actividade laboral é un dos encadres óptimos para o cambio, posibilitador de novos referentes e novas esixencias que van supoñer a modificación nas estratexias de relación, o reordenamento dos modelos de identificación e identidade e a posibilidade de novos procesos psíquicos. Ademais o traballo é un espazo de recoñecemento público, básico para a construción dun rol social. Se para toda a cidadanía ter emprego é importante, moito máis o é para as persoas con discapacidade, posto que para elas ter un emprego non é só facer un traballo e ter un salario, é ocupar un lugar na sociedade.

O dereito ao traballo para as persoas con discapacidade, como para todo/a cidadán/á está establecido no Art. 35 da Constitución Española, ao igual que o compromiso de integralas no sistema ordinario de traballo, no Art. 37 da Lei para a Integración Sociolaboral dos Minusválidos, aínda que se necesitan vías para que este recoñecemento legal teña tradución en accións concretas.

Moitas persoas con TEA queren traballar, pero para isto deben ter a oportunidade de expresar a súa opinión, de decidir sobre o seu futuro; e isto só é posible se previamente houbo unha posición, na familia e na escola, dirixida a procurarlles cada vez maiores cotas de autonomía. A familia, dende a asunción da discapacidade, debe sentar as bases para que xurda a necesidade de propostas de futuro, dun proxecto de vida do que forme parte o desexo de traballar e de verse como un futuro traballador ou traballadora.

A incorporación ao mundo laboral das persoas con TEA a través da fórmula de emprego con apoio é un proceso complexo pola cantidade de factores que interveñen e pola total separación que existe entre o mundo laboral e as persoas con discapacidade en xeral, propiciada de xeito consciente ou inconsciente, por todos os estamentos ou institucións (familiares, sanitarias e educativas, sociais, sindicais, empresariais, administrativas e políticas).

Somos conscientes que este camiño non poden percorrelo todos/as os/as usuarios/as das entidades e organizacións que conforman a Federación AUTISMO GALICIA, xa que uns non poden (polo seu grao de afectación), outros non queren (por non estar dispostos a abandonar a súa situación actual) e outros non llo permiten (nin a contorna familiar, nin a social)

5 Emprego con apoio



5. EMPREGO CON APOIO

5.1 Introducción

A Constitución Española¹ senta as bases para unha política de emprego a favor das persoas con discapacidade coa finalidade de que os poderes públicos fagan efectivo o dereito ao traballo. A Lei 13/1982, de 7 de abril, de Integración Social dos Minusválidos, máis coñecida como LISMI, desenvolve o artigo 49 da Constitución, dedicando o Título VII á integración laboral e proclamando no artigo 37.1 que “será finalidade primordial da política de emprego de traballadores con discapacidade a súa integración, en condicións que garantan a aplicación do principio de igualdade de trato, no sistema ordinario de traballo ou, no seu defecto, a súa incorporación ao sistema produtivo mediante a fórmula especial de traballo protexido que se menciona no artigo 41 (Centros Especiais de Emrego)”.

Para dar cumprimento a este principio xeral, os poderes públicos adoptaron numerosas medidas tendentes a lograr a inclusión das persoas con discapacidade no sistema ordinario de traballo tales como as cotas de reserva de emprego (art. 38.1 LISMI; Real Decreto 364/2005, do 8 de abril, polo que se regula o cumprimento alternativo con carácter excepcional da cota de reserva en favor dos/as traballadores/as con discapacidade), a concesión de subvencións e bonificacións nas cotas da Seguridade Social para as empresas que contraten persoas con discapacidade (art. 38.4 LISMI; art. 7 Real Decreto 1451/1983, do 11 de maio, polo que se regula o emprego selectivo e as medidas de fomento do emprego dos traballadores minusválidos; art. 2.2 Lei 43/2006, do 29 de decembro para a

¹ A Constitución Española, no seu artigo 9.2, establece que lle corresponde aos poderes públicos promover as condicións para que a liberdade e a igualdade do individuo e dos grupos en que se integran sexan reais e efectivas, remover os obstáculos que impidan ou dificulten a súa plenitude, e facilitar a participación de todos os cidadáns na vida política, económica, cultural e social. Este mandato xeral se concreta no artigo 49 que recolle que os poderes públicos realizarán unha política de previsión, tratamento, rehabilitación e integración das persoas con discapacidade, aos que lles prestarán a atención especializada que requiran, e ampararanos especialmente para que gocen dos dereitos que o Título I outorga a todos os cidadáns, entre os que se atopa o dereito ao traballo (art. 35.1).

mellora do crecemento do emprego), e para que se establezan como traballadores/as por conta propia (Orden TAS/1622/2007, do 5 de xuño, pola que se regula a concesión de subvencións ao programa de promoción do emprego autónomo; Disp. Adicional 11ª Lei 45/2002, do 12 de decembro, de medidas urxentes para a reforma do sistema de protección polo desemprego e mellora da ocupabilidade).

Entre estas medidas se atopa o **Emprego con Apoio**, que consiste nun conxunto de servizos e accións centradas na persoa, fundamentalmente individualizadas, para que as persoas con discapacidade e con maiores dificultades de inclusión laboral poidan acceder, manterse e promocionar no seo das empresas ordinarias, cós apoios pertinentes. A regulación desta figura a nivel estatal prodúcese coa aprobación do **Real Decreto 870/2007**, do 2 de xullo, polo que se regula o programa de emprego con apoio como medida de fomento de emprego de persoas con discapacidade no mercado ordinario de traballo.

5.2 Qué é o Emprego con Apoio?

O Emprego con Apoio, como sistema de apoio estruturado, xurde en Estados Unidos na década dos 70 con autores como Paul Wehman, Frank Rusch e David Mank. Sen embargo, en España non é ata unha década máis tarde cando no *I Simposium Internacional sobre Emprego con Apoio*, celebrado en Palma de Mallorca en decembro de 1991, se fala por primeira vez dun sistema de apoio personalizado para acompañar ás persoas con atraso mental u outras discapacidades na busca e mantemento dun posto de traballo no mercado ordinario. A partir deste momento o incremento de demandas de información e formación, a creación da Asociación Española de Empleo con Apoyo (AESE) e a inclusión nos plans oficiais para a reactivación do emprego e desenvolvemento de programas, favoreceron o seu crecemento e consolidación constituíndo, na actualidade, unha das alternativas con máis aceptación para a inclusión laboral na empresa ordinaria.

Enténdese por Emprego con Apoio o emprego integrado na comunidade dentro de **empresas normalizadas**, para persoas con discapacidade ou en risco de exclusión social que tradicionalmente non tiveron a posibilidade de acceso ao mercado laboral, mediante a **provisión dos apoios** necesarios dentro e fóra do lugar de traballo, ao longo da súa vida laboral, e en **condicións de emprego o máis similares posibles** no traballo e salario ás

doutro/a traballador/a sen discapacidade nun posto equiparable dentro da mesma empresa (Verdugo e Jordán de Urríes, 2001).

O Emprego con Apoio posúe unha serie de **características** que o diferencian doutras modalidades de inclusión laboral vinculadas a contornas protexidas, e que permite:

- Un traballo competitivo nunha empresa ordinaria
- Traballo en condicións laborais normalizadas
- Formación e aprendizaxe de tarefas *in situ*
- “Rexeitamento cero” Igualdade de oportunidades
- Apoios naturais
- Adaptación persoa – posto de traballo
- Vinculación da empresa coas entidades promotoras

O Emprego con Apoio é consistente cos conceptos de empoderamento, inclusión social, dignidade e respecto á persoa. No marco do Emprego con Apoio, estes conceptos poden definirse a través dunha serie de **valores e principios** presentes en todas as fases e actividades que se desenvolven:

■ **Individualidade**

O Emprego con Apoio considera que cada persoa é única con intereses e capacidades propias.

■ **Respecto**

As actividades deben ser enriquecedoras e axeitadas ao nivel de desenvolvemento da persoa.

■ **Autodeterminación**

O Emprego con Apoio axuda á persoa a definir os seus intereses e prioridades, expresar as súas preferencias e necesidades, e a trazar un plan persoal de vida e de emprego, acorde coas súas habilidades e capacidades.

■ **Elección informada**

Esta modalidade de emprego axuda á persoa a tomar conciencia das súas oportunidades, de forma que poida elixir de acordo cos seus desexos e intereses, e a ser conscientes das consecuencias da elección.

■ **Empoderamento**

O Emprego con Apoio axuda á persoa a tomar decisións sobre o seu modo de vida e a súa participación na sociedade. As persoas vense activamente involucradas na planificación, avaliación e desenvolvemento dos servizos.

■ **Confidencialidade**

Os/as profesionais teñen obriga de manter a confidencialidade da información relacionada cos/as seus/súas usuarios/as.

■ **Flexibilidade**

As estruturas organizativas dos servizos de Emprego con Apoio e os/as profesionais que as integran deben ser flexibles e sensibles ás necesidades da persoa.

■ **Accesibilidade**

Os servizos de Emprego con Apoio, así como a información e as instalacións relacionadas deben ser accesibles a todas as persoas con discapacidade.

5.3 Fases do Emprego con Apoio

O Emprego con Apoio é un proceso dinámico no que a Persoa con Trastorno do Espectro do Autismo é a auténtica protagonista e responsable da planificación do seu futuro laboral. Tal e como quedou reflexado en puntos anteriores, unha parte importante do colectivo das persoas con TEA está capacitada para realizar traballos de calidade sempre que se lles presten os apoios e recursos necesarios, sendo preciso que reúna unha serie de condicións para participar no programa:

- Que desexe e estea motivada para traballar nunha empresa ordinaria.
- Que non presente continuos problemas graves de conduta.

- Que teña un grao de autonomía aceptable.
- Que posúa habilidades socio – comunicativas básicas.
- Que a familia amose unha actitude colaboradora e interese pola inclusión sociolaboral.

A European Union of Supported Employment (EUSE)² plantexa cinco fases, dentro do marco xeral de Emprego con Apoio, que están aceptadas como modelo de boas prácticas:

Fase 1. Busca de Emprego

Fase 2. Avaliación da Persoa con TEA

Fase 3. Análise e Avaliación do Posto de Traballo

Fase 4. Adestramento e Adaptación

Fase 5. Seguimento e Avaliación

A literatura entorno ao Emprego con Apoio, remítenos á figura do/a Preparador/a Laboral. Desta forma, pasamos a definir as diferentes fases e as actividades principais que o/a preparador/a laboral realiza en cada unha delas.

² A Unión Europea de Emprego con Apoio (EUSE) é unha organización non gubernamental, membro do Foro Europeo da Discapacidade e da Asociación Europea para Persoas Discapacitadas, que se crea en 1993 co obxectivo de facilitar o desenvolvemento do emprego con apoio en toda Europa.

Fase 1. Busca de emprego

Esta primeira fase implica realizar un conxunto de accións de exploración e contacto co tecido empresarial, co obxecto de crear unha bolsa de traballo que de resposta á heteroxeneidade do colectivo de Persoas con TEA e permita seleccionar o posto de traballo que mellor se adecúe.

1.1 ANÁLISE DO MERCADO DE TRABALLO

O proceso iníciase cun estudo do mercado de traballo que permite identificar e seleccionar sectores de actividade e postos de traballo. Se ben é certo que todo sector pode ser unha fonte de oportunidade de emprego, sen afán de xeneralizar, atendendo ás características xerais das Persoas con TEA e ás experiencias existentes, priorízase o contacto con empresas que dispoñan de postos compatibles cos perfís profesionais e que se axusten aos seguintes criterios (cadro 1).

Características das Persoas con TEA	Postos de traballo
Dificultades na comunicación verbal e non verbal	Seleccionar postos con escasas esixencias comunicativas: almacenaxe, repoñedor/a, bibliotecario/a, axudante de librería, ingresos en bases de datos, repartidor/a de correo, deseñador/a, etc. Proporcionar mediación para axudar nas necesidades comunicativas e adestramento en habilidades de comunicación.
Déficits na socialización	Seleccionar postos con escasas esixencias sociais, contacto limitado co público e tarefas en solitario: administrativo/a sen atención ao público, soldador/a de compoñentes eléctricos, xardineiro/a, fotocopista, tarefas de limpeza, reciclaxe, etc. Proporcionar apoio para axudar ao/á traballador/a en aspectos de socialización e adestramento en habilidades sociais específicas, necesarias para o posto.
Particularidades sensoriais	Seleccionar postos en sintonía coas características estimuladoras preferidas ou evitar os non preferidos: repoñedor/a de roupa, limpacoques, fregapratos, traballos artesanais, etc.
Dificultades para xestionar os cambios	Seleccionar postos rutineiros con escasos cambios diarios: restaurantes de comida rápida, traballos de ensamblaxe, etc. Prover supervisión e control do comportamento en situacións de cambio.
Habilidades visoespaciais e motoras	Selección de postos que requiran un bo desempeño en habilidades visomotoras: fabricación de pequenos compoñentes, imprenta, programador/a, mantemento de edificios, reparador/a de maquinaria, mecánico, delineante, técnico de laboratorio, etc.
Atraso mental asociado	Seleccionar postos adaptados ás súas competencias cognitivas facilitando supervisión e adestramento no traballo segundo as necesidades: postos con tarefas sinxelas como peóns ou axudantes en diversos postos: xardinería básica, tarefas de ensamblaxe en fábrica, artesanía base, etc.
Condutas desafiantes	Seleccionar postos que presenten poucos antecedentes e nos cales non poidan supoñer un perigo tanto para o/a traballador/a coma para os/as compañeiros/as e non supoñan unha ameaza ao traballo. Proporcionar apoio do/a mediador/a para desenvolver programas de conduta e manexo de dificultades do comportamento no caso de que sexan precisos.
Habilidades especiais	Postos de traballo que potencien e se baseen no uso destas habilidades: afinador/a de instrumentos, informático...
Rituais e obsesións	Seleccionar traballos que requiran atención aos detalles e precisión: control de calidade de produtos, montador/a de ordenadores, dobrador/a de roupa, etc.
Problemas de atención	Actividades que non requiran excesiva concentración. Facilitar supervisión puntual e programas de incremento da concentración.

Cadro 1. Relación de postos de traballo atendendo ás capacidades, habilidades ou dificultades das Persoas con TEA. Adaptada da clasificación da Dra. Temple Grandin (1999)

1.2. RELACIÓN COAS EMPRESAS

Trala análise do mercado de traballo iníciase o contacto coas empresas, desenvolvendo dunha serie de actividades:

a. Contacto inicial

Realízase unha primeira toma de contacto telefónica coa persoa responsable da empresa ou do departamento de recursos humanos na que, tras unha breve presentación da entidade e do proxecto de inclusión sociolaboral, se busca pechar unha data para celebrar unha reunión na empresa. Esta información se complementa, se a persoa de contacto o desexa, cun documento escrito, que se facilita por correo electrónico.

b. Reunión inicial coa empresa

Antes de acudir á entrevista inicial, é importante planificala definindo os temas a tratar (cadro 2). Non podemos esquecer a necesidade de favorecer un clima de confianza co obxectivo de establecer unha relación efectiva.

Neste momento se creará unha folla de rexistro de datos das empresas portadoras de emprego que recompila a máxima información posible. A nivel xeral a folla recolle os datos da empresa e das persoas de contacto, postos de traballo e funcións, un resumo das reunións e contactos telefónicos mantidos ao longo do proceso de inclusión sociolaboral (anexo 9.3).

c. Consolidación da relación. Acordo/Convenio de Colaboración.

Toda decisión relativa ao emprego implica a coordinación e consenso de varias persoas da empresa de aquí que, a partir deste momento, se realicen as reunións e contactos telefónicos ou por correo electrónico que sexan necesarios para consolidar a relación, quedando reflectidos na folla de rexistro que se inclúe na Base de Datos de Empresas. Finalmente se asinará o convenio de colaboración (anexo 9.5)

d. Entrevista previa coa persoa seleccionada.

En moitas ocasións a empresa solicita un informe escrito que recolla o perfil da persoa que se presenta, e/ou manter unha entrevista previa á sinatura do acordo. Neste caso o/a preparador/a laboral deberá preparar a entrevista coa persoa: onde e quen realizará a entrevista, e preguntas que poden e pode facer.

FUNCIÓNS PRINCIPAIS DO/A PREPARADOR/A LABORAL NA BUSCA DE EMPREGO

- Prospección laboral. Detección e análise dos recursos existentes na contorna.
- Desenvolver accións de información e sensibilización.
- Desenvolver estratexias de marketing efectivas para o emprego con apoio.
- Establecer contactos coas empresas de maneira profesional.
- Coordinación e contacto permanente coas empresas.
- Detección e análise de postos de traballo compatibles coas competencias das Persoas con TEA.
- Orientación e asesoramento á empresa sobre as súas obrigas e responsabilidades legais.
- Asesorar e acompañar á Persoa con TEA na inscrición no Servizo Público de Emprego.

b.1. Asesorar, informar e documentar ás empresas (Director/a empresa/ Responsable de RRHH)		
Normativa – Responsabilidade Social Empresarial	Proxecto de Inclusión Laboral	As Persoas con TEA
<ul style="list-style-type: none"> – LISMI³. Cota de reserva do 2%. – Administración Pública: Cota de reserva do 7% Cota específica para persoas con discapacidade intelectual do 2% – Incentivos: Bonificacións nas cotas de SS Beneficios Fiscais Subvencións – RSE- Discapacidade⁴ Lei 5/2011 de Economía Social Lei 2/2011 de Economía Sostible Sistemas de recoñecemento da RSE 	<ul style="list-style-type: none"> – Emprego con Apoio. Fases, valores e principios que o sosteñen. – A figura do/a preparador/a laboral. As súas funcións en cada unha das fases. – Experiencias e boas prácticas en sectores de actividade e/ou postos de traballo similares. 	<ul style="list-style-type: none"> – Características xerais das Persoas con TEA. Capacidades e potencialidades. – O perfil profesional da persoa que se presenta. – Apoios requiridos pola persoa con TEA. – Posibles dificultades e estratexias para a súa abordaxe. – Beneficios persoais e laborais da contratación para a Persoa con TEA e para o conxunto da sociedade.
<p>Documentación especializada. Se facilita o folleto informativo “Eles tamén poden coñéceos, emprégaos” e a Guía Empréganos. Servizo Integral de Emprego, editados ambos pola Federación Autismo Galicia. Así mesmo, se lles entrega a Memoria da Entidade da que forma parte o/a candidato/a que estamos presentando, co fin de que teñan a máxima información posible.</p>		
b.2. Obter información sobre:		
<ul style="list-style-type: none"> – Postos de traballo accesibles ás persoas con TEA, funcións e tarefas a realizar. – Apoios dispoñibles por parte da empresa e dos/as compañeiros de traballo. – Interese mostrado en relación á incorporación/ contratación de persoas con TEA na empresa. – Cultura da empresa. 		

Cadro 2. Información para transmitir e recoller na reunión inicial na empresa

³ Lei 13/1982, de 7 de abril, de Integración Social de Minusválidos. Cumprimento da cota de reserva do 2% de traballadores/as con discapacidade nas empresas de 50 ou máis traballadores/as.

⁴ Guía de Responsabilidade Social Empresarial y Discapacidad. Fundación ONCE.

Capítulo V “Presentación de 3 proxectos en materia de discapacidade como boas prácticas innovadoras” LA RESPONSABILIDAD SOCIAL EMPRESARIAL EN EL ÁMBITO DE LA DISCAPACIDAD (RSE-D). Dimensión, contido y tendencias en época de crisis. CERMI. Enero 2011

Fase 2. Avaliación da Persoa con Trastorno do Espectro do Autismo

As actividades comprendidas nesta segunda fase se centran na avaliación referida ás distintas áreas de desenvolvemento e ámbitos de vida da Persoa con TEA e na recompilación de información das habilidades, intereses e preferencias, que facilite tomar decisións en relación a adecuación persoa - posto. A avaliación realízase mediante probas normativas e criteriosais (cadro 3), técnicas de observación e entrevistas a persoas significativas do seu contorno que poidan facilitar información construtiva relacionada co ámbito laboral.

- Avaliación da **Conduta Adaptativa**

ICAP - Inventario para a Planificación de Servizos e Programación Individual (Montero e Martínez, 1994)

CALS - Inventario de Destrezas Adaptativas (Morreau e Bruininks, 1991)

Método de perfís de adecuación da tarefa a persoa (Lantegi Batuak)

- Avaliación das **Habilidades Cognitivas**

WAIS – III. Wechsler Adults Intelligence Scale

- Avaliación da **Calidade de Vida**

Escala GENCAT de Calidade de Vida. Miguel Ángel Verdugo Alonso, Benito Arias Martínez, Laura E. Gómez Sánchez e Robert L. Schalock

Escala INTEGRAL de Calidade de Vida. Miguel Ángel Verdugo Alonso, Benito Arias Martínez, Laura E. Gómez Sánchez e Robert L. Schalock

O resultado final da avaliación é o trazado dun **Perfil Vocacional** (anexo 9.6), que contará coa participación da persoa implicada de cara a tomar decisións propias sobre o seu futuro de acordo cos seus intereses e aspiracións. Este perfil, que deberá ser revisado e actualizado regularmente, será o que oriente o desenvolvemento do proceso de inclusión laboral.

FUNCÍONS PRINCIPAIS DO/A PREPARADOR/A LABORAL NA AVALIACIÓN DA PERSOA

- Realizar, en colaboración coa persoa, a avaliación das súas capacidades.
- Axudar á persoa a definir e defender os seus intereses e preferencias laborais.
- Determinar as necesidades de apoio.
- Elaborar o Perfil Vocacional da Persoa con TEA.

Fase 3. Análise do Posto de Traballo

Nesta fase realízanse unha serie de actividades dirixidas a analizar as esixencias do posto de traballo coa finalidade de favorecer a adecuación do posto – persoa (anexo 9.4). Mediante entrevistas, cuestionarios e técnicas de observación se realiza:

- Unha análise do posto de traballo. Implica realizar unha análise das funcións principais do posto de traballo nos diferentes momentos da xornada laboral, e descompoñelas en tarefas comprensibles e funcionais; unha análise dos requisitos do perfil profesional e das adaptacións requiridas en base a este.
- Recoñecemento do entorno do posto de traballo. Realízase unha análise das condicións ambientais, tanto desde o seu aspecto físico, material como social; das condicións laborais; e de accesibilidade e seguridade no traballo. É importante coñecer a cultura e os valores da empresa para detectar as aptitudes e actitudes que se van requirir.

No momento de valorar a idoneidade do posto para a Persoa con TEA é preciso que o/a Preparador/a Laboral teña en conta unha serie de criterios:

- As actividades laborais deben ser necesarias, significativas, funcionais e gratificantes tanto para o/a traballador/a coma para a empresa.
- As tarefas deben repetirse sistematicamente e desenvolverse en ambientes físicos estables e estruturados.
- Clarificación de todos os espazos tanto laborais como de aseo ou descanso.
- As actividades non deben esixir excesivas habilidades comunicativas nin sociais.
- Control da sobreestimulación para fomentar a concentración e evitar os problemas de conduta.
- Os traballos deben realizarse en medios sociais non moi complexos.
- Será necesario introducir certas axudas técnicas baseadas en información visual.
- Nalgunhas ocasións, será preciso realizar unha adaptación dos tempos (redución das xornadas).

Atendendo ao perfil vocacional e ao posto de traballo, se diseña o Plan de Inclusión Sociolaboral (anexo 9.8) que recolla os obxectivos en función das capacidades e intereses individuais, a descrición das accións que se van desenvolver para alcanzalos, a concreción dos recursos que se van utilizar, detallando os responsables, temporalización e os resultados obtidos. Este plan deberá revisarse e actualizarse de maneira periódica.

Fase 4. Adestramento e Adaptación

Nesta fase o/a preparador/a laboral goza dun papel fundamental, xa que se inicia o proceso de formación no posto de traballo, realizando as adaptacións necesarias para facelo predicible, sinxelo e comprensible, de forma que a Persoa con TEA poida desenvolver as tarefas dá mellor maneira posible, lle axude a relacionarse cos/coas compañeiros/as de traballo, indentifique os apoios naturais e planifique a súa retirada cando sexa viable.

Neste momento, será preciso que o/a preparador/a laboral realice unha serie de intervencións que se recollen no Plan de Inclusión Sociolaboral:

■ **Adaptación do posto de traballo**

Rutina regular, estruturación das tarefas e situacións sociais

- Selección e/ou adaptación do espazo e material de traballo.
- Estruturación dos espazos e tempos.
- Estruturación e funcionalidade das tarefas.
- Implantación de estratexias instrucionais baseadas en información por escrito, permanente e visible e coñecidas por todas as persoas implicadas no proceso.
- Axudas visuais (pictogramas, fotografías) para mellorar a comunicación.
- Control da sobrestimulación ambiental.
- Apoio á comunicación e socialización.

■ **Formación no posto de traballo**

Proceso continuado

■ **Formación no posto de traballo. Formación en habilidades xerais.**

Ademais do adestramento en destrezas laborais específicas necesarias para desempeñar as tarefas do posto, é necesario que o/a preparador/a laboral traballe un conxunto de habilidades complementarias que favorezan unha boa adaptación ás esixencias do entorno social:

Habilidades sociais: regras sociais que rodean ao posto de traballo, costumes non escritas, ...

Habilidades comunicativas: petición de información de plan de traballo, necesidades básicas, petición de axuda,...

Coidado persoal: cambio de roupa, aseo no lugar de traballo, imaxe axeitada, privacidade destas accións,...

Saúde e seguridade: habilidades esenciais para ter independencia persoal como persoa adulta. Estas técnicas van desde o comportamento durante as comidas, ata cruzar a rúa e utilizar o transporte público con seguridade, utilización de servizos comunitarios (comprar billete de transporte, respetar turnos, etc..).

Autodirección: efectuar eleccións, tratamento dos estados de ansiedade, etc.. Tamén se trata de planificar outras áreas como: afirmación, solución de problemas, toma de decisións e as súas consecuencias, xestión dos cartos, utilización de transportes.

Defensa dos seus intereses dunha maneira asertiva e positiva.

Uso adecuado do tempo libre.

■ **Formación continua: diferentes contextos**

Non se debe esquecer que as Persoas con TEA teñen graves dificultades para xeneralizar as aprendizaxes, de aquí que sexa preciso unha formación *in situ* e a planificación dunha formación continua que permita traballar a mesma habilidade en diferentes contextos.

■ **Apoios naturais**

Finalmente, é preciso facer mención **á incorporación progresiva de apoios naturais**. O grao, cantidade e natureza do apoio dependerá das súas necesidades, capacidades e situación no posto de traballo. En todo caso, a dotación de apoio é un elemento esencial do Emprego con Apoio e, polo tanto, algo que está presente en todas as fases do proceso.

A provisión de apoios dentro e fóra do lugar de traballo capacita ao individuo, ofrecéndolle a oportunidade de aprender e traballar axeitadamente, de formar parte dun equipo de traballo e de contribuír á cultura da empresa, ademais de axudarlle na súa carreira profesional. A provisión de apoios serve para dotar á empresa dun mecanismo de apoio e ofrecer aos/ás compañeiros de traballo coñecementos e unha maior capacidade de comprensión, contribuíndo ao desenvolvemento de apoios naturais no medio laboral. Como é lóxico, todo o paquete de medidas de apoio debe estar centrado no individuo e ser flexible.

A medida que a persoa adquira autonomía procúrase que as axudas que precise procedan do seu ámbito inmediato (compañeiros/as de traballo) para, de forma gradual, retirar o apoio do/a preparador/a laboral. Tanto o grao de apoio subministrado coma a estratexia de suplantación deben ser planificados xunto coa Persoa con TEA, empresa e compañeiros/as de traballo. Esta suplantación seguirá unhas fases básicas:

FASES DO APOIO DO PREPARADOR LABORAL DENTRO DA EMPRESA

(adaptación de Bellver, 1999)

	APOIO DIRECTO	APOIO INDIRECTO	APOIO NATURAL
CARACTERÍSTICAS	<ul style="list-style-type: none"> ■ Presenza intensiva e acompañamento do/a PL. ■ Instrucións técnicas. ■ Apoio individualizado para a aprendizaxe e desenvolvemento das tarefas do posto. 	<ul style="list-style-type: none"> ■ Facilitar estratexias. ■ Diminución progresiva da presenza do/a PL. ■ Maior interacción e contacto da persoa co persoal do seu lugar de traballo. 	<ul style="list-style-type: none"> ■ Seguimento a longo prazo ■ Integración do/a PL dentro da empresa como un recurso natural máis. ■ Aparición menos frecuente do/a PL. ■ Integración plena da persoa no sistema de produción do equipo, aportando e recibindo apoio natural, de acordo coas súas necesidades particulares. ■ Resolución dos problemas por parte dos/as propios/as compañeiros/as, sen necesidade de recorrer ao/a preparador/a laboral.
ACTIVIDADES DO PL	<ul style="list-style-type: none"> ■ Análise das tarefas a realizar. ■ Análise do entorno laboral. ■ Comprobar as necesidades de apoio no entorno laboral. ■ Estudio das normas e cultura da empresa. ■ Búsqueda e identificación do apoio natural. ■ Ter a confianza e colaboración dos/as compañeiros/as e supervisores/as. ■ Programar e desenvolver un plan de instrución sistemático para que a persoa aprenda a realizar as tarefas. ■ Gañarse o “rol -status” de ser un membro máis do persoal. ■ Levar a cabo un método de traballo según estándares de produción. 	<ul style="list-style-type: none"> ■ Ter presente en todo momento os desexos e necesidades da persoa, e axudarlle a que poida manifestalos da maneira máis aberta posible. ■ Determinar os recursos naturais existentes dentro da empresa e avaliar o grao de eficacia. ■ Establecer estratexias para desenvolver o potencial do apoio natural da propia empresa. ■ Manter a todos os membros do equipo informados de todos os ámbitos de actuación. ■ Actuar como asesor/a e orientador/a para a resolución de problemas u outras continxencias. ■ Contribuír ao desenvolvemento de relacións sociais cos/coas compañeiros/as. 	<ul style="list-style-type: none"> ■ O/A PL limita os seus contactos. Pasan a ter lugar de forma ocasional e maioritariamente fóra da contorna natural. ■ O/A PL busca estratexias para facilitar e ampliar apoios comunitarios ao usuario/a.

ESTRATEGIAS DO/A PREPARADOR/A LABORAL PARA FACILITAR APOIOS NATURAIS NO LUGAR DE TRABALLO

INTERVENCIÓNS DIRIXIDAS Á REALIZACIÓN DO TRABALLO

- Facer fincapé na efectiva realización do traballo, competencia, precisión e rapidez.
- Dispón e mantén os recursos no lugar de traballo para axudar ao/á traballador/a a facer mellor o seu traballo
- Traballa conxuntamente cós/coas compañeiros/as e supervisores/as, aportándolles información do/a traballador/a, o seu ritmo de aprendizaxe, etc.
- Proporciona apoios instrucionais específicos en función das necesidades e características da persoa con TEA.
- Fomenta as interaccións de asesoramento.
- Facilita a resolución de posibles problemas por parte dos/as compañeiros/as.
- Adestramento *in situ* doutras habilidades de acordo ás demandas da empresa e cultura laboral, puntualidade, horarios, etc.
- Propicia a adquisición das habilidades sociais e de autonomía persoal.

INTERVENCIÓNS DIRIXIDAS Á INCLUSIÓN SOCIAL

- Soluciona dúbidas e posibles temores dalgúns/as compañeiros/as.
- Afianza as relacións tanto a interacción dos/as compañeiros/as directos como dos que non o son.
- Aproveita a mínima oportunidade para realizar traballos de colaboración.
- Identifica momentos que fomentan e propician a interacción.
- Propón cambios de tarefas, se iso incrementa a interacción social.
- Inclúe tópicos de conversación se non afectan ao ritmo de traballo.
- Reforza positivamente a labor de apoio por parte dos/as compañeiros/as de traballo.
- Fala sobre a oportunidade de emprego e a relación coa mellora da calidade de vida.
- Destaca aspectos positivos e tarefas ben realizadas por parte do/a Persoa con TEA en todos os ambientes.
- Ensina aos/ás compañeiros/as como reforzar de forma positiva á Persoa con TEA.

Adaptacións do modelo para Persoas con TEA

Co fin de que a Persoa con TEA comprenda o sentido, proceso e funcionalidade da tarefa pódense incorporar diferentes adaptacións como:

- Sistemas de información da **secuencia dos procesos** que axuden a comprender o momento e sentido da tarefa que están realizando nun proceso de traballo máis amplo (apoios visuais,...)
- Mostrar **todo o proceso** da tarefa que está realizando aínda que non execute todos os pasos.
- **Estruturar os tempos e espazos** de traballo mediante apoios visuais ou auditivos.
- Utilizar **instrucións de traballo claras, visibles**, en lugares fixos.
- Diseñar **estratexias de anticipación de cambios** na rutina laboral.
- Establecer **estratexias comprensibles de resolución dos problemas** ou imprevistos.
- Coidar a **ubicación do posto de traballo** evitando a sobreestimulación sensorial e o exceso de exixencias sociais.
- **Estruturar as tarefas** de maneira clara e ordenada.
- **Aplicar as axudas técnicas que faciliten a información** e proporcionen seguridade no manexo de máquinas.
- **Asignar as tarefas que mellor se adecúen ás capacidades** das persoas que as realizan.
- Favorecer a **accesibilidade do propio lugar de traballo**.

Fase 5. Seguimento e Avaliación

Esta fase implica o seguimento da actividade laboral desempeñada pola Persoa con TEA e a idoneidade das adaptacións establecidas (anexo 9.9). Isto supón realizar unha:

- Avaliación do **rendemento e a calidade de traballo**: taxa de produción, regularidade no traballo, avaliacións do/a supervisor/a e informes de progreso.
- Avaliación da **retirada progresiva do apoio** a medida que a persoa se adapta de forma real e efectiva. No caso en que no resulte satisfactoria, se implantarán novos apoios naturais atendendo a un acordo común entre a Persoa con TEA, o/a preparador/a laboral e empresa.
- Establecemento dun **seguimento** a longo prazo: corrixir posibles desaxustes, adestrar en novas habilidades laborais ou aquelas outras que sexan necesarias para incrementar a inclusión sociolaboral na empresa.

Non esquecer a importancia de avaliar o programa co obxectivo de mellorar a calidade do servizo prestado. Neste senso resulta imprescindible administrar cuestionarios de satisfacción á Persoa con TEA, empresa e familia (anexo 9.10).

FUNCIÓN DO/A PREPARADOR/A LABORAL CON RESPECTO ÁS FAMILIAS SON:

- Favorecer a participación, motivación e implicación ao longo de todo o proceso de inclusión sociolaboral
- Informar con realismo e de forma sincera sobre as posibilidades de inclusión sociolaboral, metodoloxía (emprego con apoio) e sobre o desenvolvemento do proceso (condicións laborais, posto de traballo, actitudes na empresa, etc.).
- Buscar a colaboración da familia, como parte activa dentro do Plan de Inclusión Sociolaboral, para o adestramento de habilidades adaptativas e desenvolvemento de tarefas que permita optimizar a aprendizaxe levada a cabo polo/a preparador/a laboral.
- Resolver todas as dúbidas que se plantexen ao longo do proceso.
- Manter entrevistas individuais coa familia e/ou contacto e seguimento telefónico, coa frecuencia que sexa necesaria.

Por último, facer referencia á importancia da implicación da familia. A familia constitúe un elemento clave no proceso de inclusión sociolaboral da Persoa con TEA. A comunicación e colaboración entre a familia e o/a Preparador/a Laboral debe ser constante e fluída. Actitudes e condutas de sobreprotección, desacordo e expectativas desaxustadas en relación á persoa ou aos requirimentos e condicións laborais, son factores que están presentes e que poden condicionar o proceso, o que require dun traballo centrado en accións de **asesoramento e acompañamento** de forma paralela ao longo do proceso de inclusión.

5.4 Beneficios do Emprego con Apoio

O Emprego con Apoio proporciona beneficios á Persoa con Trastorno do Espectro do Autismo, a empresa e á sociedade en xeral:

■ Beneficios para a Persoa con Trastorno do Espectro do Autismo

- Posibilidade de desenvolver un traballo remunerado nun medio ordinario.

- Acceso a un contrato de traballo axeitado, pactado coa empresa, cun salario idéntico ao recibido por outros/as traballadores/as.
 - Posibilidade de acadar unha maior autonomía, independencia e autodeterminación.
 - Incremento da autoestima e do desenvolvemento persoal.
 - Contacto frecuente con persoas sen discapacidade, diversidade de interaccións sociais.
 - Desenvolvemento das habilidades sociais.
 - Maiores cotas de inclusión social.
 - Recoñecemento dos seus dereitos e deberes, e como persoa activa e produtiva socialmente.
 - Mellor calidade de vida.
- **Beneficios para a empresa**
- A Persoa con TEA aporta un valor social á empresa.
 - A empresa amosa, ante a sociedade, unha imaxe acorde cos principios de responsabilidade social.
 - Contribúe a superar prexuizos e sensibilizar á sociedade sobre as capacidades das Persoas con TEA.
 - Constitúe unha estratexia de diferenciación respecto a outras empresas do mesmo sector.
 - O/A empresario/a benefíciase das axudas, subvencións e incentivos fiscais establecidos pola administración.
 - A Persoa con TEA xera un marco solidario e crea bo ambiente.
 - Conta co compromiso de colaboración, por parte da entidade promotora, ao longo do proceso de inclusión.

■ **Beneficios para a sociedade en xeral**

- Poténciase a participación de todos/as os/as cidadáns/ás no desenvolvemento social.
- Maior xustiza social.
- Respecto á diversidade.
- Beneficio económico futuro, pola redución dos custos das pensións non contributivas por minusvalía.

6 Preparador/a laboral. Perfil profesional



6. PREPARADOR/A LABORAL. PERFIL PROFESIONAL

A figura do/a Preparador/a Laboral constitúe unha peza clave no proceso de inclusión sociolaboral no mercado ordinario de traballo das Persoas adultas con TEA, seguindo a metodoloxía de Emprego con Apoio. As funcións propias do/a Preparador/a Laboral, en moitas ocasións, están vinculadas á estrutura da organización e, máis en concreto, aos recursos humanos que integran os **Servizos de Emprego**, xa que non sempre dispoñen dun equipo de traballo integrado polo Coordinador/a, Prospector/a de Emprego e Preparadores/as Laborais que permita delimitar as diferentes funcións e tarefas.

As Persoas con TEA poden e deben traballar pero, para que o proceso de inclusión sociolaboral culmine con éxito, debe existir unha responsabilidade compartida entre todos os axentes que están implicados no mesmo. A colaboración e compromiso dá entidade promotora, empresa, familia, Persoa con TEA, Administracións Públicas e da sociedade en xeral, constitúen un indicador clave do éxito. Neste conxunto de relacións o/a Preparador/a Laboral actúa como enlace, presentándose como **mediador/a, asesor/a, intermediario/a, instructor/a, negociador/a ou coordinador/a**.

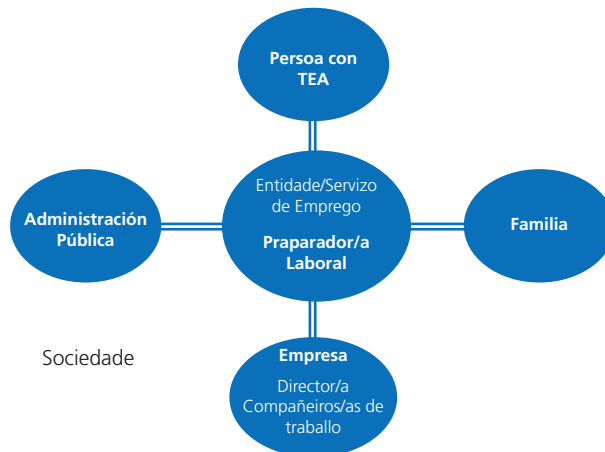


Figura. Axentes implicados no proceso de inclusión sociolaboral

- Entidades. Promotoras dos Programas de Emprego con Apoio
- Preparadores/as Laborais. Profesionais que proporcionan un apoio constante ao longo do proceso de inclusión sociolaboral ata que a persoa traballa de forma independente.
- Persoa con TEA. Cidadán con dereito a traballar e competencias para ocupar un posto de traballo na empresa ordinaria.
- Familia da Persoa con TEA. Colaboración activa e axeitada no proceso de inclusión sociolaboral.
- Empresa. Establecendo un compromiso de responsabilidade social e flexibilidade.
- Administración Pública. Desenvolvendo normativas específicas e financiando o desenvolvemento de programas de emprego con apoio
- Sociedade. Sensibilización ante a inclusión sociolaboral das Persoas con TEA.

Antes de definir o perfil do/a Preparador/a Laboral é necesario sinalar que, se ben existe un número elevado de profesionais que se adican a esta actividade, a súa formación non se encontra recoñecida oficialmente⁵. Esta realidade lévanos a afirmar que a titulación non ten que ser, necesariamente, un requisito para exercer esta profesión; o atributo máis importante é ter unha boa **actitude**. De aquí que, nesta guía, se defina o **perfil competencial** atendendo as diversas experiencias e publicacións existentes ata o momento.

A **competencia xeral** do/a Preparador/a Laboral dentro do Servizo de Emprego é a de deseñar, programar, desenvolver e avaliar as actividades necesarias destinadas á inclusión sociolaboral tendo en conta as características persoais, familiares e sociais da Persoa con TEA e aplicando as estratexias e técnicas máis axeitadas para o desenvolvemento da súa autonomía persoal, consecución e mantemento do posto de traballo.

⁵ DOWN España e Fundación Iberdrola editaron o libro **“Preparador laboral. Perfil profesional”** co propósito de conseguir que a formación destes profesionais entre a formar parte dos perfís adscritos á Formación Profesional. O resultado desta publicación é un modelo de perfil profesional que se propón ás autoridades competentes a fin de que nun futuro a figura do/a preparador/a laboral forme parte dos programas académicos oficiais.

Unidades de Competencia

- Diseñar, organizar e avaliar programas e actividades de inclusión sociolaboral.
- Adestrar á persoa para a adquisición de coñecementos e habilidades persoais, sociais e laborais.
- Supervisar as actividades de inclusión sociolaboral.

Capacidades profesionais

O/A Preparador/a Laboral para o desenvolvemento das súas funcións deberá posuír as seguintes capacidades profesionais:

- Obter e procesar información, identificando niveis de autonomía, habilidades laborais e necesidades de formación, co fin de poder determinar o itinerario profesional e avaliar os avances conseguidos.
- Programar Itinerarios de Inclusión Sociolaboral, a partir da información obtida e aplicando os instrumentos axeitados, no seu nivel de competencia.
- Desenvolver proxectos de intervención en áreas concretas, determinando as necesidades no ámbito doméstico, persoal e relacional, organizando recursos e aplicando a estratexia e actividades definidas.
- Desenvolver proxectos de adestramento das habilidades laborais e formación, valorando as características do caso e aplicando as estratexias e actividades axeitadas.
- Supervisar as actividades de inclusión sociolaboral, avaliando as actividades en contornos laborais e instruindo aos responsables da empresa que serven de apoio.
- Estimular e motivar o interese e inquietude polo acceso ao mercado de traballo dos/as usuarios/as, utilizando técnicas e coñecementos axeitados ao caso, favorecendo o seu desenvolvemento e resolvendo os problemas que se presenten.
- Actuar segundo as normas de seguridade establecidas, tanto para os/as profesionais como para os/as usuarios/as do servizo, resolvendo os conflitos e as situacións de risco que se presenten.

- Manter unha actitude de respecto e comprensión cara a situación e autonomía dos/as usuarios/as, determinando as normas adecuadas para aplicarlas no desenvolvemento de proxecto de actividades de inclusión sociolaboral.
- Aplicar os medios e procedementos de avaliación axeitados para o acceso dos/as usuarios/as ao mercado ordinario de traballo.
- Posuír unha visión global, pero ao mesmo tempo diferenciadora, das distintas áreas de intervención, que lle permita adaptarse a situacións concretas, implicándose na consecución dos obxectivos e atendendo ás persoas de forma individualizada, con corrección e medios adecuados.
- Organizar e dirixir o traballo doutros técnicos asignados e apoios naturais, dando orientacións sobre o ritmo das actividades, e decidindo actuacións nos casos imprevistos nos procesos de inclusión.
- Resolver problemas e tomar decisións sobre a propia actuación e a doutros, identificando e seguindo as normas establecidas, dentro do ámbito da súa competencia, e consultando as decisións cando repercutan noutras áreas.

Requirimentos de autonomía en situacións de traballo

- Programar e organizar actividades de formación en Habilidades Laborais, Itinerarios de Inserción Laboral, Perfís Profesionais e Sistemas de Apoio no Posto de Traballo.
- Organizar e supervisar, o seu nivel, os Servizos de Inclusión Laboral.
- Preparar e dirixir as actividades educativas destinadas á incorporación ou recuperación de hábitos de autonomía persoal, social e/ou laboral.
- Avaliar os proxectos e actividades emprendidas.
- Deducir actuacións para casos imprevistos no desenvolvemento da intervención.
- Elaborar informes de resultados e evolución dos proxectos, aportando solucións ás desviacións detectadas, así como calquera outra información técnica que lle sexa requirida.

O/A Preparador Laboral, ademais das capacidades anteriormente mencionadas, debe posuír unha serie de competencias:

Desenvolvemento de persoas Responsabilidade Traballo en equipo
 Orientación ao servizo e ao cliente Flexibilidade
 Xestión de conflitos Comunicación Orientación a resultado
 Empatía Visión positiva Xestión do estrés
 Resolución de problemas Identificación coa entidade
 Planificación e organización

■ Actitudes

O/a preparador/a laboral ten que ser unha **persoa sociable, empática e de gran credibilidade**. Para obter resultados positivos deben gañarse a confianza dos demais.

Ao ser orientador/a da Persoa con TEA, familia e empresa, o/a preparador/a laboral debe demostrar un **alto nivel de ética persoal e de principios**. Debe saber mostrar entusiasmo pola súa función e ser unha persoa creativa, xa que ten que traballar en equipo con outros para superar barreiras.

Orientación a resultados e calidade do servizo. O/a preparador/a laboral, como membro dunha entidade, traballa seguindo os obxectivos do servizo e asume a súa responsabilidade en canto a consecución dos mesmos. As entidades que contan con servizos de emprego deben ofrecer garantías de calidade, polo que o/a preparador/a laboral debe ser consciente de que as súas actuacións contribúen á calidade total do servizo.

Orientación ao logro e unha actitude **resistente e persistente** son cualidades necesarias xa que cando se buscan oportunidades de emprego, pode resultar desalentador recibir continuas negativas por parte dos/as empresarios/as.

■ Habilidades

Capacidade de comunicación, habilidades de relación interpersoal e traballo en equipo.

O/a preparador/a laboral debe iniciar e manter relacións cunha gran variedade de persoas, dende os/as directores/as de empresas, responsables de recursos humanos e compañeiros/as de traballo, pasando polas vinculadas á propia entidade, dirección, monitores/as, Persoa con TEA, familias e ata outras entidades co obxectivo de intercambiar experiencias de boas prácticas. Este entramado de relacións require do/a preparador/a laboral unha serie de habilidades de relación interpersoal co obxectivo de manter esta rede.

Capacidade de observación, análise e tratamento de datos.

O/a preparador/a laboral realiza a detección e análise do posto de traballo, descompoñendo as funcións en tarefas concretas cun proceso definido, identificando os compoñentes esenciais e críticos de cada posto, de maneira que poida ofrecer a formación para o posto e complementar a ofrecida pola empresa (Manual de Postos de Traballo). Como persoa que realiza a avaliación da Persoa con TEA, elabora informes tanto para a empresa como para a entidade da que forma parte, e manexa subvencións, debe ter a capacidade para analizar datos e preparar informes.

Capacidade de negociar e mediar.

O/a preparador/a laboral ten que negociar cos diferentes niveis de dirección para organizar as prácticas laborais, contratacións, adaptar as tarefas ás capacidades da persoa, afrontar situacións conflitivas, conseguir apoio para os programas de emprego con apoio, etc. Así mesmo terá que mediar entre a Persoa con TEA, empresario/a e familia, para intentar satisfacer as expectativas e necesidades de todos eles.

■ Coñecementos

O/a preparador/a laboral como figura mediadora entre a empresa e a Persoa con TEA, debe posuír e actualizar os coñecementos que necesita para abranguer as diferentes áreas de actuación, responsabilizándose do seu desenvolvemento profesional e consultando con

outros profesionais para o intercambio de información, a posta en común de boas prácticas e o desenvolvemento de coñecementos tanto profesionais como técnicos. O/a preparador/a laboral:

- Na área laboral deberá coñecer e comprender **conceptos empresariais básicos** e o **marco lexislativo** vixente en materia de inclusión laboral, en concreto:

- Características do mundo laboral.
- Dereito laboral. Normas fundamentais.
- A relación laboral. Modalidades de contratación. Suspensión e extinción.
- Seguridade social e outras prestacións.
- Saúde e Seguridade Laboral. Lei de Prevención de Riscos Laborais.

- Normativa de acceso ao emprego das persoas con discapacidade.
- Lexislación en materia de igualdade de oportunidades.
- Responsabilidade Social Empresarial.
- Lexislación sobre axudas estatais e autonómicas.

■ Na área de **discapacidade** deberá manexar:

- Normativa de referencia en materia de discapacidade. Lei 39/2006, de 14 de decembro, de Promoción da Autonomía Persoal e Atención ás persoas en situación de dependencia.
 - Persoas con discapacidade: procesos de transición das persoas con discapacidade á vida adulta e activa.
 - Trastornos do Espectro do Autismo. Características.
 - Dereitos e necesidades das persoas con TEA e as súas familias.
 - Calidade de Vida. Aplicación do modelo de Calidade de Vida aos servizos e apoios proporcionados as persoas con discapacidade.
 - Técnicas de obtención da información: observación e cuestionarios de avaliación.
 - Metodoloxías concretas: Planificación Centrada na Persoa (PCP), Sistemas Alternativos e Aumentativos de Comunicación, Método TEACH, intervención cognitivo – conductual, etc.
 - Principios metodolóxicos de intervención: individualización, estruturación, xeneralización, intensidade, participación activa, aprendizaxe significativo e inclusión.
-
- Metodoloxías de inclusión sociolaboral de persoas con discapacidade. Características.
 - O Emprego con Apoio:
 - Factores que contribúen ao desenvolvemento do emprego con apoio e as diferencias co emprego segregado e outros servizos.
 - Definición e características do emprego con apoio e os valores que o sostentan.
 - Funcións e responsabilidades de cada unha das partes implicadas no proceso.
 - Dereitos e responsabilidades das persoas con TEA que participan en programas de emprego con apoio e identificación de boas prácticas en relación ao proceso.
-
- Deseño de programas específicos de intervención: xustificación, obxectivos, contidos, estratexias metodolóxicas, recursos e avaliación.

7 Aspectos éticos do emprego con apoio



7. ASPECTOS ÉTICOS DO EMPREGO CON APOIO

A contribución á comunidade, como un membro valorado e interdependente, ocorre cando se respecta a dignidade humana e se proporcionan oportunidades para o desenvolvemento e realización persoal. Aínda que os servizos profesionais non poden crear por si mesmos comunidades inclusivas, si poden influír positivamente na súa emerxencia e desenvolvemento. Os profesionais do Emprego con Apoio deberían ter en conta os seguintes principios básicos:

1. Individualidade: As persoas deben recibir atención como individuos únicos con diferentes aptitudes, intereses e preferencias. Non deberían agruparse xuntas en base a un diagnóstico, nivel de funcionamento ou conveniencia de apoio.

2. Elección: Deben darse opcións suficientes relacionadas cos intereses e desexos de cada persoa, coa finalidade de que cada unha poida ter control e autonomía na dirección da súa vida. As eleccións do individuo son o resultado de estar totalmente informado a través da experiencia persoal directa e/ou tendo en conta a información de posibles alternativas.

3. Respetto: Os servizos sempre serán dignos, axeitados á idade, e para mellorar.

4. Participación: As persoas teñen que ter a oportunidade de participar activamente en todo o que elixan e persigan na vida.

5. Competencia: Deben ofrecerse oportunidades ás persoas para desenvolver habilidades de interese e útiles para as súas vidas, descubriendo e expresando os seus talentos e capacidades.

6. Inclusión Social: As persoas teñen que ter acceso a diversos individuos en contextos sociais distintos coa finalidade de construír amizades, relacións laborais e redes con intereses similares, atoparse en lugares compartidos e participar noutras experiencias comúns.

7. Situacións comunitarias con mínima intrusión: Os servizos deben estar deseñados para dar apoio ás persoas na súa busca dunha calidade de vida en situacións naturais, establecendo sistemas que minimicen as prácticas restritivas e a artificialidade.

8. Emprego: En todo momento o individuo que recibe apoios é a forza central directiva no desenvolvemento das opcións e decisións. No deseño da formación propia do emprego integrado os profesionais teñen a obriga de reflectir os seguintes principios e compromisos, nun esforzo por promover servizos consecuentes coa dignidade humana:

Planificación da carreira profesional

O emprego é unha opción para calquera persoa interesada en traballar, sen ter en conta o seu diagnóstico, necesidade de apoio ou nivel de funcionamento percibido.

Os/as usuarios/as e os familiares, amigos/as ou compañeiros/as de traballo, constitúen a mellor fonte de información sobre os intereses, preferencias, habilidades, aptitudes e metas na vida. Estas consideracións son a base para tomar decisións e realizar eleccións.

Ao obter información o que máis axuda a guiar a carreira profesional é utilizar ao máximo as redes persoais e as experiencias situacionais, en lugar de centrarse nas limitacións que exclúen ás persoas de oportunidades e posibilidades.

En todo este proceso deben terse en conta os dereitos individuais de confidencialidade.

Busca de emprego

Débense desenvolver relacións cos/as empresarios/as e vincular aos individuos coas necesidades laborais dos sectores público e privado, así preséntase un enfoque respectuoso e mellórase a imaxe do colectivo. Os empregos deben cubrir os intereses persoais, preferencias e habilidades dos/as candidatos/as, así como as necesidades dos/as empresarios/as.

Os materiais e as interaccións serán profesionais e terán un estilo empresarial.

Non se debe describir aos/ás participantes en termos que contribúan a manter os estereotipos das persoas con discapacidade; non se busca unha contratación laboral baseada na caridade.

Colocación

A decisión sobre acceder a un posto de traballo corresponde ao individuo, que se baseará en información fiable sobre a calidade do posto de traballo, o clima e a cultura laboral da empresa, e os beneficios dispoñibles.

Os empregos adscribíense individualmente, axustándose aos intereses da persoa, preferencias, habilidades, aptitudes e metas na vida.

Aínda que algunhas prácticas ou experiencias laborais poden ser proveitosas para empezar a construír unha historia laboral e para desenvolver habilidades, considéranse só como os primeiros pasos da carreira profesional e non como un emprego propiamente dito.

O salario e condicións laborais deben reflectir as normas do mercado para postos similares. No caso de admitirse unha retribución por debaixo do salario mínimo, é sempre con carácter temporal, ata que se poida acadar o axuste laboral con máis formación e mellores apoios, que redunden nunha mellor produtividade do/a traballador/a.

As colocacións non se realizan en base á conveniencia do servizo ou á dispoñibilidade.

Apoio laboral

Na formación e no apoio continuo maximízanse os apoios naturais existentes no medio laboral. Así mesmo, minimízanse a formación artificial e os programas de cambio de condutas que sexan considerados como moi atípicos no medio laboral ou pola cultura da empresa. Non se utilizarán técnicas de ensinanza que poidan evocar imaxes pobres, estigma ou status devaliado. Deben utilizarse as mellores prácticas de formación e a tecnoloxía adecuadas á cultura e situación, así como as medidas de resultados e avaliacións que son axeitadas.

Debe minimizarse a xerga especializada do campo da discapacidade.

En todo momento hai que respectar a cultura da empresa e integrar ao individuo na rede de apoio para que este teña éxito.

Explórase e desenvólvese o uso de adaptacións, a tecnoloxía e outras modificacións laborais, tendo en conta o seu potencial de éxito, a non intrusividade, e a súa xeneralización a outros ámbitos da vida.

Apoio na vida

Deben realizarse esforzos para proporcionar un servizo global de apoio para que os individuos poidan ter unha vida integrada na sociedade. As persoas teñen que contar cun servizo consistente e con oportunidades na comunidade que conecten coas súas necesidades laborais, sociais, de vivenda, e de ocio.

Tomaranse medidas para asegurar que os familiares dos participantes e os seus amigos se involucren nos esforzos de planificación.

Promoción laboral

As persoas deben ter a oportunidade e o apoio para avanzar cara outras oportunidades de emprego que poidan proporcionar maiores responsabilidades, novos desafíos e mellores condicións laborais. O avance basearase na perspectiva das metas persoais de futuro.

O “feedback” sobre o éxito nos postos de traballo dunha carreira profesional farase depender do propio individuo empregado, dos empregadores e da información doutros que sexan importantes para a persoa e elixidos por ela.

9. Formación do Persoal: A formación promove habilidades e desenvolve valores que mellorarán a calidade de vida das persoas. Con esta finalidade especifícanse os seguintes principios:

- A formación consegue mellores resultados de aprendizaxe cando se ofrece activamente en vez de como reacción a situacións de crise.
- A mellor formación é a que capacita aos individuos ou ás entidades para pasar a ser competentes en proporcionarse a súa propia formación continua.
- A formación é un proceso interactivo que necesita ser continuo para responder ás necesidades dinámicas e para asegurar que se transmiten prácticas de vangarda.

- Existe respecto e estímulo polo que poden aprender uns/unhas dos/as outros/as, de todos/as os/as participantes na formación.
- Faise un esforzo por construír unha capacidade formativa local, que inflúe nos recursos locais existentes, no seu coñecemento e experiencia, e deséñase unha formación eficaz e sensible á cultura local.
- Ningún enfoque, técnica ou formador/a ten a única resposta correcta.
- O/a formador/a ten a obriga de presentar os enfoques diversos existentes no campo e de facer saber cando non ten unha resposta.
- Os/as formadores/as manteranse ao corrente das innovacións que se producen no campo e non presentarán información anticuada.
- Evítase presentar solucións rápidas ou “receitas fixas” que excedan os datos presentados.
- No deseño da formación utilízanse os principios válidos da aprendizaxe adulta.
- Os/as alumnos/as participan activamente na identificación das saídas e opcións formativas baseadas no que se necesita para mellorar a calidade de vida das persoas con discapacidade.
- Hai que valorar as necesidades da audiencia e o nivel de coñecementos, antes de ofrecer ningún curso.
- Sempre que sexa posible faise un seguimento da formación.

Requírese que os/as profesores/as estean implicados/as nos servizos directos e coas persoas ás cales se serve, de tal xeito que a súa formación estea ben fundada na realidade.

- Respéctase e mantense a confidencialidade das experiencias persoais da vida dos individuos.
- Existe o compromiso de dar resposta ao feedback da audiencia e de ter em conta na formación futura a información recollida na avaliación.
- A formación dáse unicamente a través de profesorado cualificado en cada área.
- O desenvolvemento dunha habilidade ou valor require aplicación e reforzo.

- Anímase aos/ás alumnos/as a participar –reforzados/as pola implementación de novas habilidades– e apóiaselles para formar a outros/as nas súas organizacións e comunidades.
- A formación estruturase de tal xeito que os/as alumnos/as poden aplicar facilmente as habilidades e compartir con outros/as de forma intelixible o contido informativo recibido.
- A avaliación da eficacia da formación é un proceso complexo pero necesario que se verifica regularmente cos/as alumnos/as.

8 Bibliografía

8. BIBLIOGRAFÍA

- Álvarez, Rosa; Cappelli, Marinella y Saldaña, David (2009). Quiero trabajar. Empleo y personas con Trastornos del Espectro Autista. Sevilla: Federación Autismo Andalucía.
- Confederación Autismo España (2004). Guía de empleo con apoyo para personas con autismo. Madrid.
- Confederación Autismo España (2006). Manual de buenas prácticas en empleo con apoyo para personas con autismo. Madrid.
- Confederación Autismo España (2010). Autismo, calidad de vida hoy. Madrid.
- Federación Autismo Galicia (2006). Guía Empeñamos. Servizo Integral de Empleo.
- Federación Española de Instituciones para el Síndrome de Down (2005). *El preparador laboral: perfil profesional*. Madrid.
- Fundación EMPLEA. Caja de herramientas de la EUSE para el Empleo con Apoyo.
- García-Villamisar, Vrancken, Ph.& Ross, D. (2002). Manual de formación de preparadores laborales de personas adultas con autismo. Pomolibro. Valencia.
- Grandin, T. (1999). Elección del trabajo correcto para personas con autismo.
- LA RESPONSABILIDAD SOCIAL EMPRESARIAL EN EL ÁMBITO DE LA DISCAPACIDAD (RSE-D). Dimensión, contenido y tendencias en época de crisis. CERMI. Enero 2011.
- Jordán de Urríes, F. (2006). Manual de buenas prácticas en empleo con apoyo para personas con autismo. Madrid: Confederación Autismo España.
- ZEHARO (1998). Guía de Prospección de Empleos. Iniciativa Comunitaria HORIZON. Grupo GUREAK.

9 Anexos

9. ANEXOS

9.1. Lexislación

O obxecto deste anexo é facilitar unha relación da normativa vixente en materia de discapacidade no ámbito de formación e emprego.

9.1.1 NORMATIVA ESTATAL

- Real decreto 1451/1983, do 11 de maio, polo que en cumprimento do previsto na Lei 13/1982, de 7 de abril, se regula o emprego selectivo e as medidas de fomento do emprego dos traballadores minusválidos (BOE nº 133, do 4 de xuño).
- Real decreto 1368/1985, do 17 de xullo, polo que se regula a relación laboral de carácter especial dos minusválidos que traballen nos Centros Especiais de Emprego (BOE nº 189, do 8 de agosto).
- Real decreto 2273/1985, do 4 de decembro, polo que se aproba o Regulamento dos centros especiais de emprego definidos no artigo 42 da Lei 13/1982, de 7 de abril de integración social dos minusválidos (BOE nº 294, do 9 de decembro).
- Orden do 16 de outubro de 1998 pola que se establecen as bases reguladoras para a concesión de axudas e subvencións públicas destinadas ao fomento da integración laboral dos minusválidos nos centros especiais de emprego e traballo autónomo (BOE nº 279, do 21 de novembro).
- Real decreto 4/1999, do 8 de xaneiro, polo que se modifica o artigo 7 do Real Decreto 1451/1983, de 11 de maio, polo que en cumprimento do previsto na Lei 13/1982, de 7 de abril, se regula o emprego selectivo e as medidas de fomento do emprego dos traballadores minusválidos (BOE nº 22, do 26 de xaneiro).

- Real decreto 427/1999, do 12 de marzo, polo que se modifica o Real Decreto 1368/1985, de 17 de xullo, polo que se regula a relación laboral de carácter especial dos minusválidos que traballen nos centros especiais de emprego (BOE nº 73, do 26 de marzo).
- Real decreto 27/2000, do 14 de xaneiro, polo que se establecen medidas alternativas de carácter excepcional ao cumprimento da cota de reserva do 2% a favor de traballadores discapacitados en empresas de 50 ou máis traballadores (BOE nº 22, do 26 de xaneiro).
- Lei 53/2003, do 10 de decembro, sobre emprego público de discapacitados (BOE nº 296, do 11 de decembro).
- Real decreto 170/2004, do 30 de xaneiro, polo que se modifica o Real Decreto 1451/1983, de 11 de maio, polo que en cumprimento do previsto na Lei 13/1982, de 7 de abril, se regula o emprego selectivo e as medidas de fomento do emprego dos traballadores minusválidos (inclúe medidas de fomento do emprego de mulleres con discapacidade) (BOE nº 27, do 31 de xaneiro).
- Real decreto 290/2004, do 20 de febreiro, polo que se regulan os enclaves laborais como medida de fomento do emprego das persoas con discapacidade (BOE nº 45, do 21 de febreiro).
- Real decreto 2271/2004, do 3 de decembro, polo que se regula o acceso ao emprego público e a provisión de postos de traballo das persoas con discapacidade (BOE nº 303, do 17 de decembro).
- Real decreto 364/2005, do 8 de abril, polo que se regula o cumprimento alternativo con carácter excepcional da cota de reserva en favor dos traballadores con discapacidade (BOE nº 94, do 20 de abril).
- Real decreto 469/2006, do 21 de abril, polo que se regulan as unidades de apoio á actividade profesional no marco dos servizos de axuste persoal e social dos centros especiais de emprego (BOE nº 96, do 22 de abril).

- Orde PRE/1822/2006, do 9 de xuño, pola que se establecen criterios xerais para a adaptación de tempos adicionais nos procesos selectivos para o acceso ao emprego público de persoas con discapacidade (BOE nº 140, do 13 de xuño).
- Real decreto 870/2007, do 2 de xullo, polo que se regula o programa de emprego con apoio como medida de fomento de emprego de persoas con discapacidade no mercado ordinario de traballo (BOE nº 168, do 14 de xullo).
- Real decreto 1198/2007, do 14 de setembro, polo que se modifica o Real Decreto 504/2007, de 20 de abril, en materia de recoñecemento de descanso por maternidade nos supostos de discapacidade do fillo e de recoñecemento da necesidade de asistencia de terceira persoa nas prestacións non contributivas (BOE nº 237, do 3 de outubro).
- Lei 40/2007, do 4 de decembro, de medidas en materia de Seguridade Social (BOE nº 291, do 4 de decembro).
- Orde TAS/3776/2007, do 14 de decembro, pola que se distribúen territorialmente para o exercicio económico de 2007, para a súa xestión polas comunidades autónomas con competencias asumidas, subvencións para o programa de emprego con apoio como medida de fomento de emprego de persoas con discapacidade no mercado ordinario de traballo, financiadas con cargo aos orzamentos xerais do Estado (BOE nº 306, do 22 de decembro).
- Real decreto 34/2008, do 18 de xaneiro, polo que se regulan os certificados de profesionalidade (BOE nº 27, do 31 de xaneiro).
- Real decreto 1224/2009, de 17 de xullo, de recoñecemento das competencias profesionais adquiridas por experiencia laboral (BOE nº 205, do 25 de agosto).

9.1.2 NORMATIVA AUTONÓMICA

- Lei 2/2007, de 28 de marzo, do traballo en igualdade das mulleres de Galicia (DOG nº 72, do 28 de marzo).

- Resolución de 5 de marzo de 2007, da Dirección Xeral de Relacións Laborais, pola que se dispón o rexistro, o depósito e a publicación, no Diario Oficial de Galicia, do convenio colectivo galego de centros especiais de emprego (DOG nº 67, do 4 de abril).
- Orde do 7 de maio de 2007 pola que se establecen as bases reguladoras do programa de subvenciones ás unidades de apoio á actividade profesional no marco dos servizos de axuste persoal e social dos centros especiais de emprego (DOG nº 82, do 3 de maio).
- Resolución do 28 de decembro de 2007, da Dirección Xeral de Relacións Laborais, pola que se dispón o anuncio e a publicación do acordo sobre o novo marco de relacións laborais en Galicia: acordo polo emprego, alcanzado ao amparo do proceso de diálogo social o 5 de febreiro de 2007 (DOG nº 19, do 28 de decembro).
- Orde do 26 de novembro de 2009 pola que se regulan as probas de avaliación en competencias clave para acceder aos cursos dos certificados de profesionalidade de nivel 2 e 3 de cualificación dentro das accións formativas de formación profesional para o emprego na Comunidade Autónoma de Galicia (DOG nº 244, do 16 de decembro).
- Orde do 28 de decembro de 2009 pola que se establece a convocatoria pública para a programación de accións formativas dirixidas prioritariamente ás persoas traballadoras desempregadas na Comunidade Autónoma de Galicia correspondente ao exercicio de 2010 (DOG nº 253, do 30 de decembro).
- Orde de 31 de decembro de 2009 pola que se establecen as bases reguladoras e a convocatoria pública para a concesión de subvencións para a realización de actividades de información, orientación e busca de emprego (DOG nº 13, do 21 de xaneiro de 2010).
- Orde do 29 de marzo de 2010 pola que se establecen as bases reguladoras e a convocatoria pública para a concesión de subvencións para a posta en práctica en Galicia durante os anos 2010 e 2011 de programas integrados para o emprego (DOG nº65, do 9 de marzo).
- Orde do 23 de abril de 2010 pola que se establecen as bases reguladoras do programa de promoción da integración laboral das persoas con discapacidade na empresa ordinaria,

cofinanciado polo Fondo Social Europeo, e do programa de emprego con apoio, como medida de fomento do emprego de persoas con discapacidade no mercado ordinario de traballo, e se procede á súa convocatoria para o ano 2010 (DOG nº 81, do 30 de abril).

■ Orde do 27 de abril de 2010 pola que se establecen as bases reguladoras dos programas para a promoción da integración laboral das persoas con discapacidade en centros especiais de emprego e de subvencións ás unidades de apoio á actividade profesional no marco dos servizos de axuste persoal e social dos centros especiais de emprego e se procede a súa convocatoria para o ano 2010 (DOG nº 82, do 3 de maio).

■ Orde do 7 de maio de 2010 pola que se establecen as bases reguladoras e se procede á convocatoria pública de subvencións para a programación de accións formativas dirixidas prioritariamente a persoas traballadoras ocupadas cofinanciadas polo Fondo Social Europeo para o exercicio de 2010 (DOG nº 89, do 12 de maio).

■ Orde do 18 de marzo de 2011, pola que se establecen as bases reguladoras do programa de promoción da integración laboral das persoas con discapacidade na empresa ordinaria, cofinanciado polo Fondo Social Europeo, e do programa de emprego con apoio, como medida de fomento do emprego de persoas con discapacidade no mercado ordinario de traballo, e se procede a súa convocatoria para o ano 2011 (DOG nº 63, do 30 de marzo)

■ Orde do 12 de maio de 2011 pola que se establecen as bases reguladoras e a convocatoria pública para a concesión de subvencións para a posta en práctica en Galicia durante os anos 2011 e 2012 de programas integrados para o emprego. (DOG nº 99, do 24 de maio).

■ Orde do 21 de febreiro de 2011, pola que se establecen as bases reguladoras dos programas para a promoción da integración laboral das persoas con discapacidade en centros especiais de emprego e de subvencións ás unidades de apoio á actividade profesional no marco dos servizos de axuste persoal e social dos centros especiais de emprego e se procede a súa convocatoria para o ano 2011. (DOG nº 42, do 2 de marzo).

9.2 Incentivos á contratación laboral das persoas con discapacidade

Dende xa hai anos as diferentes administracións, tanto central como autonómica, veñen desenvolvendo diferentes políticas encamiñadas a potenciar a integración laboral das persoas con discapacidade.

Estas medidas, supoñen case sempre, a concesión de subvencións ou incentivos económicos, laborais ou fiscais, a aquelas empresas que efectúan a contratación de persoas con discapacidade. Polo tanto se unha empresa decide dar a oportunidade de traballar a unha persoa con TEA, é dicir, se favorece a integración laboral dunha persoa cunha discapacidade recoñecida legalmente, poderá solicitar a concesión de diversos incentivos como os que se describen a continuación:

PROGRAMA DE FOMENTO DA CONTRATACIÓN DE PERSOAS CON DISCAPACIDADE NA EMPRESA ORDINARIA

Normativa de referencia

Orde do 18 de marzo de 2011, pola que se establecen as bases reguladoras do programa de promoción da integración laboral das persoas con discapacidade na empresa ordinaria, cofinanciado polo Fondo Social Europeo, e do programa de emprego con apoio, como medida de fomento do emprego de persoas con discapacidade no mercado ordinario de traballo, e se procede a súa convocatoria para o ano 2011.

Organismo de referencia: Consellería de Traballo e Benestar

■ **Obxecto**

Incentivar a contratación de traballadores e traballadoras con discapacidade coa finalidade de fomentar e favorecer a súa integración laboral no sistema ordinario de traballo.

Neste programa subvenciónase a contratación a tempo completo e a tempo parcial, incluída a modalidade de fixo discontinuo.

- **Entidade beneficiarias**

Empregadores e empresas, calquera que sexa a súa forma xurídica, incluídos autónomos, sociedades civís e comunidades de bens, que contraten traballadores e traballadoras con discapacidade, para prestaren servizos en centros de traballos situados na Comunidade Autónoma de Galicia.

- **Tipos de axuda:**

Subvención pola contratación indefinida.

Obxecto: Incentivar a contratación indefinida de persoas desempregadas cunha discapacidade igual ou superior ao 33% coa finalidade de fomentar e favorecer a súa integración laboral no sistema ordinario de traballo.

Beneficiarios: Os empregadores e as empresas que contraten con carácter indefinido á persoa con discapacidade desempregadas no momento da contratación, ou procedentes de centros especiais de emprego, poderán obter unha subvención de 3.907 euros por cada traballador con discapacidade ou de 5.107 euros por cada traballadora con discapacidade.

A estas contías acumularanse os seguintes incentivos adicionais:

- a) 1.000 euros, no caso da contratación indefinida de persoas con discapacidade con especiais dificultades para a súa inserción laboral (persoas con parálise cerebral, con enfermidade mental ou con discapacidade intelectual cun grao de discapacidade igual ou superior ao 33%, ou persoas con discapacidade física ou sensorial, cun grao de discapacidade igual ou superior ao 65%).
- b) 500 euros, no caso da contratación de traballadores ou traballadoras procedentes de centros especiais de emprego.
- c) 500 euros, no caso de contratacións en empresas que teñan ata corenta e nove traballadores ou traballadoras, ou no caso de contratacións para prestar servizos en centros de traballo dun concello rural.

Serán obxecto destas subvencións e, se é o caso, dos incentivos adicionais, as transformacións en indefinidos de contratos formativos e de contratos temporais de fomento do emprego para persoas con discapacidade.

Subvención pola contratación indefinida de traballadores/as con discapacidade dun enclave laboral.

No caso de empresas colaboradoras que contraten con carácter indefinido a un traballador ou unha traballadora con discapacidade do enclave laboral, segundo o previsto no RD 290/2004, do 20 de febreiro, con especiais dificultades para o acceso ao mercado ordinario de traballo, a axuda será de ata 7.814 euros por cada traballador/a contratado/a a xornada completa e poderá acollerse tamén á axuda para a adaptación de postos de traballo. Para o resto dos traballadores do enclave laboral, as subvencións serán estabelcidas con carácter xeral.

Subvención pola contratación temporal

Aos empregadores e empresas que contraten temporalmente, cunha duración inicial mínima do contrato de 12 meses, a persoas desempregadas con discapacidade inscritas no Servizo Público de Emprego no momento da contratación, ou procedentes de centros especiais de emprego, concederáselles unha subvención de 2.000 euros por cada traballador con discapacidade ou de 2.600 euros por cada traballadora con discapacidade.

A estas contías acumularanse os seguintes incentivos adicionais:

- a) 600 euros, no caso da contratación de persoas con discapacidade con especiais dificultades para a súa inserción laboral.
- b) 500 euros, no caso de contratacións en empresas que teñan ata corenta e nove traballadores, ou no caso de contratacións para prestar servizos en centros de traballo nun concello rural.

Subvención pola contratación de persoas con discapacidade no marco de proxectos de emprego con apoio

Trátase dun conxunto de accións de orientacións e acompañamento individualizado no posto de traballo, prestado por preparadores/as laborais especializados/as, que teñan por obxecto facilitar a adaptación social e laboral de traballadores/as con discapacidade con especiais dificultades de inserción laboral en empresas do mercado ordinario de traballo en condicións similares ao resto do persoal que desempeñan postos equivalentes. Anualmente convócanse subvencións para a posta en marcha de ditos proxectos de emprego con apoio.

Accións de emprego con apoio terán que desenvolverse no marco de proxectos de emprego con apoio, nos cales, se inclúen as seguintes accións:

- a) Orientación, asesoramento e acompañamento á persoa con discapacidade, elaborando para cada unha un programa de adaptación ao posto de traballo.
- b) Labores de achegamento e mutua axuda entre a persoa beneficiaria do Programa de emprego con apoio, o/a empregador/a e o persoal da empresa que comparta tarefas co traballador/a con discapacidade.
- c) Apoio á persoa traballadora no desenvolvemento de habilidades sociais e comunitarias, de modo que se poida relacionar coa contorna laboral nas mellores condicións.
- d) Adestramento específico da persoa traballadora con discapacidade nas tarefas inherentes ao posto de traballo.
- e) Seguimento da persoa traballadora e avaliación do proceso de inserción no posto de traballo. Estas accións terán por obxecto a detección de necesidades e a prevención de posibles ameazas ou riscos, tanto para a persoa coma para a empresa que a contrata, que poñan en perigo o obxectivo de inserción e permanencia no emprego.
- f) Asesoramento e información á empresa sobre as necesidades e os procesos de adaptación do posto de traballo.

Persoas beneficiarias das subvencións e promotoras dos proxectos con apoio:

- Asociacións, fundacións e outras entidades sen ánimo de lucro que subscriban o convenio de colaboración coa empresa que vai a contratar traballadores/as con discapacidade destinatarios/as das accións de emprego con apoio.
- Os centros especiais de emprego que subscriban un convenio de colaboración coa empresa que vai contratar ás persoas con discapacidade procedentes do cadro de persoal do mesmo centro ou doutro CEE.
- Empresas do mercado ordinario de traballo, incluídos os autónomos/as que contraten persoas con discapacidade beneficiarias das citadas accións de emprego con apoio.

Requisitos das persoas con discapacidade destinatarias das accións

- Ter unha discapacidade severa: parálise cerebral; discapacidade intelectual ou enfermidade mental nun grao igual ou superior ao 33%; ou unha discapacidade física ou sensorial nun grao igual ou superior ao 65%; ou unha discapacidade auditiva ou ser persoa xorda nun grao igual ou superior ao 33%. Ademais, terán que estar nalgunha das seguintes situacións:
- Ser persoas demandantes de emprego non ocupadas e inscritas nos Servizos Públicos de emprego.
- Estar contratados/as por centros especiais de emprego.

Condicións de acceso:

- Terán que ser contratados/as por unha empresa ordinaria do mercado de traballo mediante contrato indefinido ou temporal sempre cunha duración mínima de 6 meses.
- Poderán acceder a estas accións de emprego con apoio, aquelas persoas traballadoras con discapacidade severa que xa estean empregadas na empresa e requiran as

accións, por terse producido alteracións nas condicións da prestación do seu traballo ou a súa contorna laboral que lle produza problemas de adaptación que ameacen a continuidade da súa actividade produtiva.

Subscrición dun convenio de colaboración entre entidade promotora e empresa empregadora nas condicións previstas na convocatoria anual.

Subvencións previstas:

■ Subvencións ás/aos promotoras/es de proxectos de emprego con apoio: Financiamento de custos laborais e de Seguridade social xerados durante o período de desenvolvemento do proxecto pola contratación de preparadores laborais, durante o período de outubro de 2010 ata setembro de 2011. Contías previstas para unha xornada a tempo parcial, polo que se reduce proporcionalmente a xornada parcial.

- 6.000 ⇔/anuais por cada traballador/a con parálise cerebral; discapacidade intelectual ou enfermidade mental nun grao igual ou superior ao 33%.
- 4.000 ⇔/anuais por cada traballador/a con discapacidade física ou sensorial nun grao igual ou superior ao 65%.
- 2.500 ⇔/anuais por cada persoa traballadora xorda ou con discapacidade auditiva nun grao igual ou superior ao 33%.

■ Subvencións para fomento de novos proxectos de emprego con apoio. Consiste en axudas para realizar os plans de prospección laboral.

- 2.000 ⇔ por mensuralidade e prospector para financiar custos laborais e de seguridade social e custos de desprazamento de ata dous prospectores/as de emprego con apoio por entidade e cunha duración máxima anual de 6 meses. Os prospectores terán dedicación exclusiva

■ Subvención para os apoios ás persoas con discapacidade no proceso de formación práctica na empresa previa á contratación.

- Subvencións dos custos laborais e de seguridade social da contratación de preparadores/as laborais durante o período de outubro de 2010 ata setembro de 2011, durante o período de formación práctica na empresa previa á contratación das persoas con discapacidade arriba indicada, inscritas no Servizo Público de Emprego como demandantes de emprego non ocupadas.
 - O período de formación terá unha duración máxima dun mes e cunha xornada de ata catro horas diarias.
 - A contía da subvención será proporcional ao período en que cada traballador/a con discapacidade estea recibindo apoio durante o desenvolvemento da formación práctica na empresa previa á contratación e ao número de traballadores/as atendidos/as, sen que o importe máximo da subvención por traballador/a poida ser superior a 1/3 dos custos do preparador/a laboral.

PROGRAMA INTEGRADO PARA O EMPREGO

Normativa de referencia

Orde do 12 de maio de 2011 pola que se establecen as bases reguladoras e a convocatoria pública para a concesión de subvencións para a posta en práctica en Galicia durante os anos 2011 e 2012 de programas integrados para o emprego.

Organismo de referencia: Consellería de Traballo e Benestar

■ **Obxectivos:**

Desenvolvemento de plans integrais de emprego que combinen accións de diversa natureza, como: información, orientación e asesoramento, formación, práctica laboral e mobilidade xeográfica.

As accións ás que se refire este programa, orientaranse, con carácter xeral, á mellora da ocupación e integración dos desempregados sinalados como prioritarios na definición anual do Plan de Acción para o Emprego, que inclúe entre outros colectivos, ás persoas con discapacidade.

O obxectivo é alcanzar a inserción laboral das persoas desempregadas participantes nestes de polo menos o 35% dos demandantes de emprego atendidos durante o desenvolvemento do programa.

Con carácter xeral, considerarase que a inserción laboral se conseguiu cando, durante a vixencia do plan, o desempregado sexa contratado como traballador por conta allea por unha duración non inferior a seis meses ou por conta propia.

■ **Beneficiarias das subvencións:**

As corporacións locais e as entidades sen ánimo de lucro que acrediten experiencia na realización de accións dirixidas ao acompañamento aos desempregados en procesos de inserción laboral por conta allea ou propia.

■ **Requisitos do/a traballador/a:**

- Estar desempregada e inscrita na oficina de emprego.
- Preferentemente ser perceptora de prestacións ou subsidios por desemprego.
- Pertencer a determinados colectivos como persoas con discapacidade, inmigrantes, mulleres especialmente que acrediten condición de vítimas de violencia, persoas en risco de exclusión social, desempregadas de longa duración especialmente maiores de 45 anos con baixa cualificación, ou menores de 30 anos especialmente con baixa cualificación.
- Destinatarios específicos: as persoas en situación de desemprego a consecuencia dunha crise empresarial que provoque relación laboral das persoas traballadoras da empresa.
- O 60% polo menos terán que se perceptores de prestación ou subsidio por desemprego.

■ **Contía das subvencións:**

O financiamento total determinarase no correspondente convenio de colaboración, en función do número de persoas que se van atender e os obxectivos previstos de inserción,

e será a cantidade máxima que se percibirá de 1.800 euros por persoa atendida e 5.400 euros por persoa atendida e inserida no mercado de traballo.

Límite de 2.400 ⇔ de media por desempregado participante do plan.

CENTROS ESPECIAIS DE EMPREGO

Normativa de referencia:

Orde do 21 de febreiro de 2011, pola que se establecen as bases reguladoras dos programas para a promoción da integración laboral das persoas con discapacidade en centros especiais de emprego e de subvencións ás unidades de apoio á actividade profesional no marco dos servizos de axuste persoal e social dos centros especiais de emprego e se procede a súa convocatoria para o ano 2011.

Organismo de referencia: Consellería de Traballo e Benestar

■ **Concepto:**

Son empresas que participan no mercado mediante unha actividade produtiva, coa finalidade de asegurar un emprego remunerado e a prestación de servizos de axuste persoal e social que requiran os seus traballadores e traballadoras con discapacidade.

Ao mesmo tempo a súa finalidade é a de ser un medio de integración do maior número de persoas con discapacidade ás empresas ordinarias.

O cadro de persoal ten que estar composto como mínimo no 70% por persoal con discapacidade, mediante a relación laboral de carácter especial, sen que se computen a estes efectos o persoal adicado á prestación de servizos de axuste persoal e social.

É indispensable obter a calificación e inscrición no Rexistro de Centros Especiais de Emprego dependente da Dirección Xeral de Relacións Laborais de Galicia, debendo acreditarse e presentarse:

- A personalidade do/a seu titular.

- Estudio económico de viabilidade e subsistencia do centro para o cumprimento dos seus fins.
- Acreditar a composición da súa plantilla.
- Contar con persoal técnico e de apoio coa titulación profesional adecuada para a actividade.
- A adecuación das persoas que integren o cadro de persoal con discapacidade e os postos de traballo, deteminando as súas posibilidades de integración real e capacidade de traballo.
- Que conte cunha estrutura e organización empresarial propia, independente e debidamente diferenciada doutras actividades do/a seu titular ou persoas vinculadas ao mesmo por calquera título.

Na regulación distínguense segundo o destino dos beneficios ou excedentes obtidos da explotación económica aqueles que carecen de ánimo de lucro, polo que deberán reinvertilos no centro ou noutros do mesmo carácter.

■ **Son CEE sen ánimo de lucro, aqueles cuxa titularidade corresponda a:**

- Cooperativas de carácter non lucrativo.
- Asociacións, fundacións e outras entidades sen ánimo de lucro, que contemplan expresamente nos seus estatutos sociais a irrepertibilidade do seu patrimonio, agás a favor de entidades do mesmo carácter.

Sociedades de responsabilidade limitada nas que a maioría do capital social sexa propiedade dalgunha das entidades sinaladas anteriormente ou doutras de carácter público, directa ou indirectamente. En caso de sociedades de responsabilidade limitada laborais, poderase admitir unha menor participación atendendo o mínimo permitido legalmente na lexislación propia.

Ademais, os titulares dos CEE teñen que ter como finalidade primordial a integración laboral de persoas con discapacidade e os posibles beneficios ou excedentes obtidos da explotación da súa actividade deben reinvertirse na súa totalidade no propio centro ou noutros que

carezan de ánimo de lucro. A súa estrutura e organización debe axustarse aos das empresas ordinarias do sector ao que pertencen, independentemente da forma xurídica en que se constitúan, sen prexuízo da súa función social, posto que se trata de compatibilizar a viabilidade económica co compromiso social de conseguir a inserción laboral e social das persoas con discapacidade.

Axudas/Incentivos:

Para a creación e ampliación de centros especiais de emprego:

- Axudas para a asistencia técnica necesaria para a creación ou ampliación de CEE, solicitada durante o primeiro ano da súa constitución e que poden consistir nunha das modalidades seguintes: estudos de viabilidade, organización, comercialización e outros de natureza análoga; contratación de directores/as, xerentes ou técnicos/as, por un período máximo dun ano; auditorías e informes económicos sempre que estes non se realicen de xeito obrigatorio por unha disposición que así o esixa; ou labores de asesoramento nas diversas áreas de xestión empresarial, excluídas as tarefas que pola súa natureza teñan carácter ordinario e continuado na actividade da empresa.

- Subvención financeira de redución de xuros dos préstamos destinados a financiar investimentos en activo fixo. Non obstante, no caso de constitución do centro, poderase destinar ata un 25 % do préstamo a financiar o activo circulante. Esta subvención será como máximo de catro puntos do tipo de xuro fixado pola entidade de crédito que conceda o préstamo.

- Subvención en función do investimento en activo fixo. Aqueles centros especiais de emprego que se consideren proxectos de recoñecido interese social poderán beneficiarse dunha axuda en función do investimento en activo fixo que se realice durante o ano natural, excluídos os impostos que graven a adquisición

Os centros especiais de emprego que soliciten as axudas poderán beneficiarse dunha subvención de ata 12.000 euros por cada posto de traballo creado con carácter indefinido para traballadores/as con discapacidade, sen que se poida superar a dita contía entre os tres tipos de axuda.

Para o mantemento de centros especiais de emprego:

- A subvención do custo salarial polos postos de traballo ocupados por persoas con discapacidade dun importe do 75 % do salario mínimo interprofesional, correspondente ás mensualidades de outubro, novembro e decembro de 2010 e, no seu caso, á segunda paga extraordinaria do ano 2010, cando o contrato se celebre a xornada completa ou a parte proporcional se realiza a tempo parcial.
- A subvención do custo salarial polos postos de traballo ocupados por persoas con discapacidade dun importe do 75 % do salario mínimo interprofesional correspondente, ás mensualidades de xaneiro a setembro de 2011 e unha paga extraordinaria para os postos de traballo ocupados por persoas con parálise cerebral, persoas con enfermidade mental ou persoas con discapacidade intelectual, cun grao de discapacidade recoñecido igual ou superior ao 33 % e por persoas con discapacidade física ou sensorial cun grao de discapacidade recoñecido igual ou superior ao 65 %, cando o contrato se celebre a xornada completa ou a parte proporcional se realiza a tempo parcial.
- A subvención do custo salarial polos postos de traballo ocupados por persoas con discapacidade dun importe do 50 % do salario mínimo interprofesional correspondente ás mensualidades de xaneiro a setembro de 2011 e unha paga extraordinaria para os postos de traballo ocupados polas persoas cun grao de discapacidade física ou sensorial recoñecida igual ou superior ao 33% e inferior ao 65 %, cando o contrato se celebre a xornada completa ou a parte proporcional se realiza a tempo parcial.
- Subvencións para a adaptación de postos de traballo e eliminación de barreiras arquitectónicas por un importe non superior ao custo real e, en todo caso, cunha contía máxima de 1.800 euros por posto de traballo.
- Subvención para o saneamento financeiro do centro especial de emprego, por unha soa vez, destinada a equilibrar e sanear financeiramente aos centros especiais de emprego co fin de lograr a súa reestruturación para acadar niveis de produtividade e rendibilidade que garantan a súa viabilidade e estabilidade.

- Subvención para o equilibrio orzamentario dos centros especiais de emprego que carezan de ánimo de lucro e sexan de utilidade pública e imprescindibles polo labor que realizan
 - Contratación inicial mediante contrato indefinido, contrato temporal ou contrato formativo: Transformación en indefinidos de contratos temporais de fomento do emprego de persoas con discapacidade. Transformación en indefinidos dos contratos de duración determinada ou temporais, incluídos os formativos: 100% cota empresarial, por continxencias profesionais ou continxencias comúns.

EMPREGO PÚBLICO

No acceso ao emprego público por parte de persoas con discapacidade temos que ter en conta a normativa en materia de Función Pública, Persoal Laboral e outra específica publicada, as Ofertas de Emprego público publicadas dos correspondentes organismos e as convocatorias específicas dos procesos selectivos

Tendo en conta isto, recóllense unha serie de accións positivas previstas para garantir a igualdade de oportunidades e para para promover o acceso ao emprego público de persoas con discapacidade.

- 1.** Nos procesos selectivos da Administración xeral do Estado, establécese a promoción da participación nos Tribunais e Órganos de selección de persoas con discapacidade e naqueles procesos selectivos nos que exista a reserva para persoas con discapacidade.
- 2.** Nos procesos selectivos para o ingreso no emprego público da Comunidade autónoma galega, (persoal funcionario, promoción interna, e persoal laboral), non se establecerá exclusións por limitacións psíquicas e/ou físicas sen prexuízo das incompatibilidades co desempeño das tarefas ou funcións correspondentes.
- 3. RESERVA DE PRAZAS PARA PERSOAS CON DISCAPACIDADE:** A reserva dun 7% das prazas ofertadas na OPE 2011 para ser cubertas por persoas con discapacidade, sempre que superen os procesos selectivos e acrediten a compatibilidade co desempeño das funcións coa

súa discapacidade, de modo que se alcance progresivamente que o 2% dos efectivos totais da Administración Xeral do Estado sexan persoas con discapacidade, distribuídas da seguinte forma:

- 2% das prazas ofertadas persoas que acrediten discapacidade intelectual.
- 5% para persoas que acrediten calquera outro tipo de discapacidade.

As prazas reservadas para persoas con discapacidade poderán ser convocadas conxuntamente coas prazas ordinarias ou mediante convocatoria independente á dos procesos libres, garantíndose en todo caso, o carácter individual dos procesos.

As prazas reservadas para persoas con discapacidade intelectual convocaranse en turno independente, agás as de promoción interna que se convocarán conxuntamente co resto.

No suposto de que algunha persoa aspirante con discapacidade que se houbera presentado polo cupo de reserva, se supera os exercicios e non obtivera praza nese cupo, sendo a súa puntuación superior á obtida por outros aspirantes do sistema de acceso xeral, será incluído pola súa orde de puntuación no sistema de acceso xeral.

Na OPE do ano 2011, establécese unha relación de reserva de prazas para persoas con discapacidade, en corpos, escalas ou categorías cuxas actividades ou funcións sexan máis compatible en maior medida coa posible existencia dunha discapacidade ou número de prazas reservadas quedarán recollidas nas convocatorias.

As prazas reservadas para persoas con discapacidade que queden desertas nos procesos de acceso á función pública, non serán incluídas á quenda xeral, senón que se sumarán á cota da oferta do ano seguinte ata un límite máximo do 10%.

Nos procesos de promoción interna as prazas reservadas para persoas con discapacidade que quedan desertas si se acumularán á quenda xeral deste procesos.

Na CCAA GALICIA: Reservarase tamén unha cota non inferior ao 7% das vacantes ofertadas para ser cubertas por persoas con discapacidade, sempre que superen os procesos selectivos,

que acrediten a súa discapacidade e a compatibilidade no desempeño das súas funcións, de xeito que progresivamente se acade o 2% dos efectivos totais da Administración Galega.

A reserva farase sobre o cómputo total das vacantes incluídas oferta de emprego público e poderán concentrarse as prazas reservadas para persoas con discapacidade naquelas convocatorias que se refiran a corpos, escalas ou categorías cuxo desempeño se adapte mellor ás peculiaridades das persoas con discapacidade.

Poderán ser excluídas da reserva, aqueles corpos, escalas ou categorías que se consideren incompatibles coas tarefas ou funcións que requiran os postos de traballo, sen que a cota total da reserva se vexa alterada.

Se a aplicación da porcentaxe resulta fraccións decimais arredondarase por exceso para o seu cómputo. O nº exacto de prazas reservadas recollerase nas correspondentes bases específicas da convocatorias.

Se as prazas reservadas e que foron cubertas polas persoas con discapacidade non acadan a taxa do tres por cento das prazas convocadas no correspondente proceso, as prazas non cubertas acumularanse á cota do sete por cento da oferta seguinte, cun límite máximo do doce por cento.

A opción a prazas reservadas terá que formularse na solicitude de participación nas convocatorias con declaración expresa dos interesados de reunir a condición esixida ao respecto, que se acreditará, se obtén praza, mediante certificación dos órganos competentes. As probas selectivas terán idéntico contido e realizaranse en condicións de igualdade co resto dos/as aspirantes de promoción interna ou de novo ingreso, segundo corresponda, garantíndose, en todo caso, o carácter individual dos procesos, dándose un tratamento diferenciado ás dúas quendas durante o procedemento selectivo de promoción interna ou de novo ingreso. Non obstante, ao finalizar o proceso, elaborárase unha relación única na que se incluírán todas as persoas candidatas que superen todas as probas selectivas, ordenadas pola puntuación total obtida, con independencia da quenda pola cal participen. Dita relación será a determinante para a petición e a adxudicación de destinos.

Se na realización das probas surxen dúbidas ao órgano de selección respecto da capacidade do/a aspirante para o desempeño das actividades habitualmente desenvolvidas polos funcionarios/as do corpo ou escala á que se opta, poderán solicitar o correspondente ditame do órgano competente.

3. ADAPTACIÓN E AXUSTES RAZOABLES DE TEMPO: Establécese a adaptación ás necesidades das persoas con discapacidade, nas probas selectivas, nos cursos de formación e nos períodos de prácticas, mediante a adaptación e axustes razoables necesarios de tempo e medios para a súa realización, de xeito que se asegure a súa participación en igualdade de condicións co resto de aspirantes. Para iso a persoa terá que solicitalo ao presentar a solicitude de participación no proceso selectivo, reflexando as necesidades específicas que teña para acceder ao proceso de selección. Con esta solicitude aportará o ditame técnico facultativo emitido polo EVO, para que o órgano de selección valore a procedencia ou non da concesión da adaptación, en función da relación directa da discapacidade coa proba ás circunstancias da mesma, e tendo en conta o baremo (criterios xerais para as adaptacións de tempo, proba oral e/ou escrita segundo as limitacións e grao de discapacidade). A adaptación de tempos consiste na concesión dun tempo adicional para realizar os exercicios. A adaptación de medios e os axustes razoables consisten na posta a disposición do aspirante os medios materiais e humanos, as asistencias e apoios, así como axudas técnicas ou tecnoloxías asistidas que precise para realizar as probas nas que participen.

4. ADXUDICACIÓN DE DESTINO. ALTERACIÓN DA ORDE. Superado o proceso selectivo, as persoas que ingresan en corpos, escalas de funcionarios e persoal laboral que foran admitidas na convocatoria ordinaria con prazas reservadas para persoas con discapacidade, poderán solicitar ao órgano convocante a alteración da orde de prelación para a elección de prazas. As razóns desta alteración só serán por motivos de dependencia persoal, dificultades de desprazamento ou outras análogas, que terán que acreditarse debidamente. Será o órgano convocante quen decidirá sobre dita alteración si se encontra debidamente xustificado e terá que limitarse a realizar a mínima modificación na orde de prelación necesaria para posibilitar o acceso ao posto da persoa con discapacidade.

5. ADAPTACIÓN DE POSTOS. Nas solicitudes de adxudicación de destino de probas de novo ingreso, promoción interna ou procesos de provisión, os empregados/as públicos con discapacidade poderán pedir a adaptación do posto ou postos de traballo. Xunto a esta

solicitud terá que acompañar un informe expedido polo órgano competente na materia que acredite a procedencia da adaptación e a compatibilidade co desempeño das funcións que teña atribuído o posto solicitado. Dita compatibilidade co desempeño, valorarase tendo en conta as adaptacións que se realicen nel.

6. FORMACIÓN. Incluirase como criterio de valoración para participar nos cursos que realicen as organizacións do sector público estatal, ter unha discapacidade. Nestes realizaranse as adaptacións e axustes razoables necesarios para a persoa con discapacidade, previa petición concreta por parte da persoa con discapacidade que terá lugar na solicitude de participación. Dita adaptación ou axuste só se poderá denegar cando supoña unha carga desproporcionada. Hai posibilidades de convocar cursos de formación destinados unicamente a persoas con discapacidade e dirixiranse a formar para o mellor desempeño do seu posto ou ben para apoiar a promoción dende postos de traballo reservados para persoas con discapacidades específicas.

7. Exención de pago de taxas no acceso ao emprego público, agás no ámbito local que terá que vir contemplado na propia convocatoria.

8. Outras medidas: colaboración con outras entidades, balance anual estatístico.

9.3 Exemplo de ficha de datos da empresa

			Data primeiro contacto	/	/
			Data primeira reunión	/	/
I. DATOS EMPRESA					
Nome					
Dirección					
Localidade		Código Postal		Provincia	
Teléfono		Fax		Páxina web	
Persoas de contacto		Teléfono		Correo electrónico	
Número empregados					
Sector actividade					
II. REUNIÓN (Data, motivo da reunión, información sobre os aspectos tratados e acordos acadados)					
III. POSTO DE TRABALLO E TAREFAS A DESENVOLVER					
IV. COMENTARIOS					

9.4 Exemplo de Análise de Posto de Trabalho

	Empresa
	Data
I. IDENTIFICACIÓN	
Denominación do posto:	
Departamento:	
Posto Superior Inmediato:	
Ocupante Actual:	
Responsable formación:	
II. MISIÓN	
III. FUNCÍONS	
■ Funcións Principais	■ Funcións Complementarias
-	-
-	-
-	-
■ Tarefas Principais	■ Tarefas Complementarias
-	-
-	-
-	-
■ Adaptacións Requiridas	

IV. FORMACIÓN

- Requerida

- Desexable

V. COMPETENCIAS

- Xenéricas

- Específicas do posto de traballo

VI. CONDICIÓN LABORAIS E PSICOSOCIAIS

VI. OBSERVACIÓNS/COMENTARIOS

9.5 Exemplo de Convenio de Colaboración para a realización de Prácticas Formativas de Emprego con Apoio

CONVENIO DE COLABORACIÓN ENTRE E A ASOCIACIÓN/FEDERACIÓN PARA A REALIZACIÓN DE PRÁCTICAS FORMATIVAS DE EMPREGO CON APOIO.

En, a de de 20.....

REUNIDOS

Dunha banda,

D. con DNI en calidade de (cargo) de (empresa) con CIF e domicilio social na

Doutra banda,

D. con DNI en calidade de (cargo) da Asociación/Federación con CIF e domicilio social na

Tendo os comparecentes a capacidade legal para a sinatura do presente convenio,

MANIFESTAN

I. Que a Asociación/Federación desenvolve un Proxecto de Inclusión Laboral destinado a Persoas con Trastornos do Espectro do Autismo (TEA), que ten como obxectivo favorecer a inclusión sociolaboral de Persoas con TEA, empregando a metodoloxía de Emprego con Apoio.

II. O obxectivo da sinatura deste convenio de colaboración é facilitar un espazo de formación para que a Persoa con TEA, dentro dun entorno laboral ordinario e cos apoios necesarios, aprenda a desenvolver as tarefas inherentes a un posto de traballo, optimizando as súas capacidades e adquirindo deste xeito unha experiencia e cualificación profesional. Así mesmo, previo acordo de ambas partes, poderase establecer un vínculo laboral posterior, unha vez finalizado o período de formación.

III. Que (Empresa) está en disposición de facilitar á Asociación/Federación a realización de prácticas formativas, para facilitar a consecución do obxectivo plantexado no punto anterior.

ACORDAN

As partes, de acordo co anteriormente exposto, están dispostas a proceder a sinatura do presente *CONVENIO DE COLABORACIÓN PARA A REALIZACIÓN DE PRÁCTICAS FORMATIVAS DE EMPREGO CON APOIO* de acordo coas seguintes:

CLÁUSULAS

1. O convenio de colaboración entrará en vigor na data da súa sinatura e terá a vixencia que determine (empresa) e a Asociación/Federación, e que se recolle no anexo I.

2. As prácticas formativas terán lugar no salvo que, por causa xustificada e previo aviso das partes afectadas, sexa modificado o lugar de formación.

3. A planificación das funcións a desenvolver coordinarase conxuntamente entre os responsables de (Empresa) e a Asociación/Federación En calquera momento, se poderán suspender as actividades se as partes presupoñen a existencia dalgún risco para a saúde e seguridade da persoa.

4. Una vez terminado o período de prácticas levarase a cabo unha valoración conxunta (Empresa - Asociación/Federación) da experiencia adquirida.

5. A Asociación/Federación facilitará un/unha preparador/a laboral que, actuando como titor/a da persoa con TEA, desenvolverá as seguintes funcións:

- Orientación, asesoramento e acompañamento da persoa.
- Apoio ao traballador/a no desenvolvemento de habilidades sociais e comunitarias.
- Estratexias de aprendizaxe para a realización das tarefas inherentes ao posto.
- Seguimento da persoa e avaliación do proceso de inserción no posto.
- Asesoramento e información sobre o proceso de adaptación ao posto de traballo.

6. A sinatura do presente convenio non significará, en ningún caso, vínculo laboral nin a asunción de responsabilidades non contempladas. Ambas partes acordan expresamente que a empresa non adquire compromiso algún de posterior contratación da persoa participante no programa de formación ao amparo do presente convenio.

7. A Asociación/Federación, dentro do seu ámbito de actuación, realizará unha campaña informativa e de divulgación pública do presente convenio.

8. O presente convenio poderá ser rescindido por calquera das partes que o asinan, se da súa pervivencia se desprendesen prexuízos de relevancia para o normal funcionamento de (Empresa) ou para o proceso de inclusión sociolaboral da persoa con TEA.

E de conformidade cos termos do convenio, as partes asinano no lugar e data indicado no encabezamento.

Por (Empresa).....

Pola Asociación/Federación

ANEXO I

Dunha banda,

D. con DNI en calidade de (cargo)
de (empresa) con CIF e domicilio social na

Doutra banda,

D. con DNI en calidade de (cargo)
da Asociación/Federación con CIF e domicilio social na

DECLARAN

1. Que (Empresa) e a Asociación/Federación teñen
asinado un *CONVENIO DE COLABORACIÓN PARA A REALIZACIÓN DE PRÁCTICAS FORMATIVAS DE EMPREGO
CON APOIO*, e que está en vigor.

2. Que en base ao mencionado Convenio de Colaboración, D. con
DNI como usuario/a do Servizo de Emprego con Apoio da Asociación/Federación
....., realizará prácticas formativas en (Empresa)

3. Que as persoas encargadas da súa formación no posto de traballo, segundo a metodoloxía de Emprego con
Apoio serán:

D/D^a con DNI

D/D^a con DNI

4. Que a duración deste período de prácticas será de meses, contados a partir do
de do presente ano.

5. Que a xornada de prácticas será de horas semanais, días á semana, con
horario de a horas.

6. Que desenvolverá as funcións propias de (posto de traballo)

Para que así conste, asínase o presente documento,

Por Empresa.....

Pola Asociación/Federación

O/A Usuario/a

En, a de do 20.....

9.6 Exemplo de Perfil Vocacional

....., de de 20.....

I. DATOS PERSOAIS

Nome e Apelidos	DNI	
Data de nacemento	Estado Civil	
Dirección	Código Postal	Localidade
Teléfono		
Inscrito no Servizo Público de Emprego Galego		

II. DATOS MÉDICOS

Diagnóstico		
Certificado do grao de minusvalidez	Grao de discapacidade	
Dende	Validez	
Prestacións	Cuantía	
Outros trastornos/ alteracións asociadas:		
Medicación:		
Situación Sanitaria:	Seguridade Social	Outro Seguro
Número asegurado:	Nome do titular	
Centro de saúde:		
Outros datos de interese:		

III. DATOS FAMILIARES

(Nome e apelidos; relación; profesión e motivos de implicación da familia)

IV. FORMACIÓN E EXPERIENCIA LABORAL

- Formación formal e complementaria
- Experiencia laboral (informal, emprego protexido e/ou emprego remunerado)

V. INTERESES LABORAIS

- Intereses profesionais
- Condicións de traballo
- Determinación do interese polo emprego e da motivación que o xenera

VI. AVALIACIÓN DAS HABILIDADES ADAPTATIVAS

(probos de avaliación; capacidades e limitacións)

- Comunicación
- Auto-coidado
- Vida no fogar
- Habilidades sociais
- Utilización da comunidade
- Autodirección
- Saúde e Seguridade
- Habilidades académicas
- Ocio e tempo de lecer
- Traballo

VII. ADAPTACIÓNS NO LUGAR DE TRABALLO**VIII. COMENTARIOS/OBSERVACIÓNS**

9.7 Probas de Avaliación

9.7.1 AVALIACIÓN DA CONDUTA ADAPTATIVA

■ ICAP - Inventario para a Planificación de Servizos e Programación Individual (Montero y Martínez, 1994) permite realizar avaliacións normativas da conduta adaptativa e dos problemas de conduta. O test de conduta adaptativa mide o nivel da persoa en relación ás destrezas básicas para desenvolverse con independencia no seu contorno. Estrutúrase en catro escalas: Destrezas Sociais e Comunicativas, Destrezas da Vida Persoal, Destrezas de Vida na Comunidade e Destrezas Motoras.

■ CALS - Inventario de Destrezas Adaptativas (Morreau y Bruininks, 1991), instrumento criterial destinado a avaliar as habilidades precisas para desenvolverse de forma autónoma en variados escenarios: educativos, residenciais, laborais, fogar e outros entornos comunitarios. Está estruturado en catro áreas: Destrezas da Vida Persoal, Destrezas da Vida no Fogar, Destrezas de Vida na Comunidade e Destrezas Laborais.

■ Método de perfís de adecuación da tarefa á persoa (Lantegi Batuak)

Documento elaborado por Lantegi Batuak que mostra unha ferramenta que posibilita a correcta adecuación da tarefa encomendada no posto de traballo á persoa, potenciando o traballo en equipo e a aplicación de criterios comúns.

9.7.2 AVALIACIÓN DAS HABILIDADES COGNITIVAS

■ WAIS – III. Wechsler Adults Intelligence Scale. Inclúe 11 tests do WAIS e tres novos: Matrices, Busca de símbolos e Letras e números. Permite obter o CI (verbal, manipulativo e total), Comprensión verbal, Organización perceptiva, Memoria de traballo e Velocidade de Proceso.

9.7.3 AVALIACIÓN DA CALIDADE DE VIDA

■ Escala GENCAT. Miguel Ángel Verdugo Alonso, Laura E. Gómez Sánchez, Benito Arias Martínez, y Robert L. Schallock. Permite realizar unha avaliación obxectiva da calidade de vida (Benestar Emocional, Benestar Físico, Benestar Material, Relacións Interpersoais, Inclusión social, Desenvolvemento Persoas, Autodeterminación e Dereitos).

- Escala INTEGRAL. Miguel Ángel Verdugo Alonso, Benito Arias Martínez, Laura E. Gómez Sánchez y Robert L. Schalock. Permite realizar unha avaliación obxectiva (Autodeterminación, Benestar Emocional e Físico, Benestar Material, Inclusión Social e Benestar Laboral) e subxectiva (Autodeterminación, Benestar Emocional e Físico, Benestar Material, Inclusión Social, Benestar Laboral e Benestar Familiar) da calidade de vida.

9.8 Exemplo de Plan de Inclusión Sociolaboral

Plan de Inclusión Laboral Nome e apelidos: _____ Data: _____					
OBXECTIVO	ACCIÓNS	RECURSOS	QUEN	CANDO	RESULTADOS E CONSECUENCIAS
Priorización de obxectivos en función dos intereses individuais	Descrición das accións que se van a levar a cabo para conseguir os obxectivos	Concreción dos recursos materiais que se van a utilizar	Preparador/a Laboral Apoios Naturais Persoa con TEA	Temporalización	Determinación do cumprimento das actividades e obxectivos, así como una valoración dos apoios. Accións de mellora.
Comentarios					

9.9 Folla de Seguimento

Folla de seguimento SEMANAL/ QUINCENAL/MENSUAL

Entidade
Servizo de Emprego
Preparador/a Laboral
Nome e apelidos

Empresa:
Responsable departamento:
Responsable de formación:

SEGUIMENTO

- Posto de traballo
- Tarefas
- Formación recibida
- Adaptacións/Apoios

- Como realiza o traballo?
- Dificultades - Accións de mellora - Aprendizaxe
- Actitude ante o traballo
- Relación cos/coas compañeiros/as de traballo
- Observacións

9.10 Cuestionario de Avaliación da Satisfacción das Persoas

9.10.1 EMPRESA

Empresa

Nome e apelidos

■ Información do Programa de Inclusión Sociolaboral de persoas con TEA

1. Está satisfeito coa cantidade e tipo de información que recibiu?
2. Está satisfeito cos medios que utilizamos para transmitir a información?
3. Votas de menos algunha información?
En caso afirmativo, Cal?

■ Actitudes

1. Está satisfeito có traballo que realizaron as persoas con TEA?
2. Está satisfeito co/coa preparador/a laboral que participou no programa?

■ Valoración Global

Por último, indique a súa SATISFACCIÓN XERAL có Programa de Inclusión Sociolaboral e coa experiencia de contar con persoas con TEA no seu equipo de traballo.

Para rematar ten algunha suxestión que facer para mellorar a súa satisfacción co Servizo de Emprego da Federación/Fundación/Asociación? _____

Grazas pola vosa colaboración

9.10.2 PERSOA CON TEA

Empresa:	1	2	3
Nome do/a traballador/a:	Sempre	A veces	Nunca
Posto de traballo:			
<p>Nota: Adaptar as características do/a traballador/a (empregar apoios visuais, etc.)</p>			
<p>1. Gústache o traballo que realizas?</p> <p>2. O traballo que realizas é importante para ti?</p> <p>3. Estás cómodo cos teus compañeiros/as?</p> <p>4. Os teus compañeiros/as comparten contigo actividades fóra das horas laborais?</p> <p>5. O público móstrase amable contigo?</p> <p>6. Axudas economicamente á familia?</p> <p>7. Participas en actividades de ocio segundo os teus gustos?</p> <p>8. Utilizas os medios de transporte de forma independente?</p> <p>9. Sénteste a gusto coa supervisión que realiza a Coordinación do Programa?</p> <p>12. Mantés contacto cos teus compañeiros/as?</p>			
Comentarios			

9.10.3 FAMILIA

Nome e Apelidos do/a Traballador/a

Nome e Apelidos da Familia (Parentesco)

■ Información do Programa

Está satisfeito coa información que recibe do programa?

Cantidade

Contido

Claridade

Medios

Vota de menos algunha información? si non

(En caso afirmativo) Cál?

■ Calidade do Servizo

Satisfacción respecto á calidade do programa e emprego do seu fillo/a

Satisfacción respecto a como o emprego está a desenvolver hábitos e condutas de traballo do seu fillo/a.

Satisfacción do seu fillo/a no traballo.

■ Condicións de Emprego.

Qué grao de satisfacción considera que ten o seu fillo/a respecto a:

– Horario de entrada

– Horario de saída

– Período vacacional

– Condicións físico-ambientais do lugar de traballo: local, espazos, temperatura.

■ Valoración global

Indique a súa satisfacción xeral co programa e emprego

■ Suxestións e comentarios

www.autismogalicia.org



Fundación ONCE



autismogALICIA