

empleo

guía de
empleo con apoyo
para personas con **autismo**



Confederación AUTISMO-ESPAÑA

Índice

INTRODUCCIÓN	4
1. LAS PERSONAS ADULTAS CON TRASTORNOS DEL ESPECTRO AUTISTA (T.E.A)	6
2. ¿QUÉ ES EL EMPLEO CON APOYO?	12
3. FASES DEL EMPLEO CON APOYO	18
• Fase 1. Búsqueda de Empleo	21
• Fase 2. Valoración de los Candidatos	23
• Fase 3. Análisis y Valoración del Puesto de Trabajo	25
• Fase 4. Entrenamiento y Adaptación	27
• Fase 5. Seguimiento y Valoración	31
4. BENEFICIOS DEL EMPLEO CON APOYO	32
• Para la Empresa	
• Para el Trabajador con Autismo	
• Para la Sociedad	
5. ASPECTOS ÉTICOS Y EL EMPLEO CON APOYO	34
6. EXPERIENCIAS	36
7. BIBLIOGRAFÍA	38
8. ANEXOS	42
a1 2 Ejemplos de Convenio para el Desarrollo de Prácticas de Empleo con Apoyo	
a2 Unidad de Apoyo a la Inserción Laboral	
a3 Ejemplo de Ficha de Recogida de Datos de las Empresas	
a4 Pruebas de Valoración	
a5 Perfil Vocacional	
a6 Análisis del Puesto de Trabajo	
a7 Ejemplo de Plan de Inserción Laboral Individualizado	
a8 Ficha de Objetivos de Aprendizaje	
a9 Ficha de Seguimiento	
a10 Cuestionarios de Valoración de la Satisfacción de las Personas Implicadas en el Programa de Empleo con Apoyo	
a11 Cuestionario para la Medida de Satisfacción de la Familia	
a12 Ayudas y Ventajas Fiscales.	
a13 Legislación Orientativa y Sugerencias a la Administración.	

AUTORES:

Asociación Aspanaes, Emma Cuesta Fernández
 Asociación Autismo Burgos, Jose Luis Cuesta Gómez
 Asociación B.A.T.A, Fausto García Rey y Ignacio Rey Mato
 Asociación Gautena, Agustín Illera Martínez
 Asociación Nuevo Horizonte, Domingo García Villamizar y M^a Carmen Muela Morente
 Asociación Pauta, Juan Antonio Abajo Cezón y Bernardo Bermejo Gutiérrez
 Federación Autismo Andalucía, Rosa Álvarez Pérez, y Miguel Á. Rojano Martins
 Fundación Mas Casadevall, Francesc Pèlach i Busom
 Fundación Menela, Cipriano Jiménez Casas

COORDINADORA:

Susana Bernad Ripoll, Confederación Autismo España

Edita:



C/ Guadiana 38, 28224 Pozuelo de Alarcón, Madrid
 confederacion@autismoespana.com

Realiza: **SERVIMEDIA**

Diseño: Juan Múgica

Fotografía: Carlos Picasso y archivo Autismo España

Imprime: Villena A.G.

introducción

Esta guía se enmarca dentro del proyecto de Empleo con Apoyo para Personas con Autismo financiado por la Fundación Luis Vives- Fondo Social Europeo para el fortalecimiento de las organizaciones no gubernamentales que promueven la inserción laboral de personas en riesgo de exclusión, en el marco del Programa Operativo de Lucha contra la Discriminación (2000 – 2006) y cofinanciado por la Fundación ONCE.

El objetivo de este trabajo es promover el camino hacia un modelo real de inclusión en el marco laboral, el empleo con apoyo, que permite a las personas adultas con autismo hacer realidad el derecho que, como el resto de la población, tienen a formar parte activa de la sociedad en la que viven. Por eso, consideramos que el empleo con apoyo es la modalidad más idónea para las personas con autismo.

La inclusión laboral en empresas ordinarias constituye el proceso por el cual la persona (cualquier persona) pasa a formar parte de una comunidad, aportando su esfuerzo a un bien común y convirtiéndose en miembro de pleno derecho de la sociedad que ayuda a construir. Es, por tanto, un factor primordial del desarrollo individual que incide de forma directa en la mejora de la calidad de vida a través de la participación social y el desarrollo de la autodeterminación.

El empleo con apoyo permite llevar adelante los procesos de inclusión mediante estrategias que ponen en contacto directo los distintos componentes sociales (trabajadores, empresarios, clientes de los servicios, servicios comunitarios, profesionales...) de manera que la acción integradora no recae únicamente sobre la persona con la que se lleva a cabo el programa, sino que incluye a todo el entorno, modificando actitudes y creando nuevas redes de interrelaciones personales.

Consolidar este modelo supone dar un paso importante hacia la mejora de la calidad de vida de las personas con autismo, ya que permite adaptar las capacidades individuales a las demandas del entorno y, al mismo tiempo, orientar los programas y servicios hacia la comunidad.

La aplicación de un modelo de empleo con apoyo tiene un coste económico no superior al de otras modalidades de empleo. Es una inversión social que supone un compromiso firme por parte de todos (administración, empresa, familia, ciudadanos y aquellos que trabajan al servicio de este grupo de personas, en definitiva, de toda la sociedad).

El éxito de la plena inclusión de las personas con autismo en el mercado laboral ordinario, a través de la modalidad del empleo con apoyo, depende de todos nosotros como conjunto social. La elaboración de esta guía y las experiencias que se están desarrollando en las diversas asociaciones son una muestra del compromiso de la Confederación Autismo España hacia esta modalidad.

Cándido Velázquez-Gaztelu Ruiz
Presidente de Confederación Autismo España



Las Personas Adultas con Trastornos del Espectro Autista (T.E.A) ⁽¹⁾

Ser adulto, implica entre otros aspectos abordar nuevas necesidades referidas a autonomía personal, autoestima, autodeterminación, vivienda, trabajo, relaciones socioafectivas, sexualidad ...

Pero el ser adulto implica también que los demás nos vean como tal. Desde una perspectiva social, ser una persona adulta, indica pertenecer a un grupo social concreto, en el que existen unas pautas de comportamiento diferentes de las de la etapa infantil o juvenil. Esta etapa supone un nuevo marco de derechos y obligaciones; entre ellos está el derecho al trabajo y entre las obligaciones, la de contribuir al desarrollo de la sociedad.

Las personas somos seres únicos e irrepetibles y cada uno de nosotros posee una personalidad propia. En función de esta singularidad, entendemos el mundo de una u otra manera y en consecuencia, reaccionamos también de diversas formas. Es esta diversidad, la que da vida y enriquece a nuestra sociedad, razón por la cual estamos obligados como integrantes de la misma, a proporcionar un trato no discriminatorio, al mismo tiempo que respetuoso con estas diferencias, sean éstas cuales sean.

¿Qué son los trastornos del espectro autista?

Los síntomas de los Trastornos del Espectro Autista son el resultado de alteraciones generalizadas del desarrollo de diversas funciones del sistema nervioso central. Esto hace que la persona presente una especial manera de ser y comportarse.

Prevalencia: Los estudios publicados convergen a la hora de establecer que 5 de cada 10.000 personas presentan un cuadro de "autismo clásico", y de que si tomamos en consideración todo el espectro del síndrome, éste afecta aproximadamente a 1 de cada 700 ó 1000 personas. La población masculina en comparación a la femenina está representada en una proporción de 4 a 1. Se encuentra la misma proporción de casos de autismo en todas las clases sociales y en las diferentes culturas estudiadas.

⁽¹⁾A lo largo de la presente guía se emplearán los términos persona con autismo o con Trastorno del Espectro Autista de manera indistinta.

Las personas con autismo presentan en mayor o menor medida, dificultades en la comunicación, la interacción social, la imaginación y el campo de intereses.

COMUNICACIÓN:

- Ausencia parcial o total del lenguaje y/o comunicación verbal no funcional.
- Lenguaje y/ o temas repetitivos de conversación.
- Inversión pronominal (ej. habla de sí mismo en tercera persona).
- Dificultades en el contacto ocular.
- Poco control e incomprensión de las diferentes posturas corporales y/ o gestos faciales.
- Alteración del tono, el ritmo y la entonación del discurso.

En el entorno laboral puede mostrar dificultad: en el inicio y mantenimiento de conversaciones, en la comprensión de instrucciones...

DESARROLLO DE LA INTERACCIÓN SOCIAL:

- Aislamiento y/ o pasividad social, mostrando más interés por determinados objetos que por las personas que le rodean
- Interés por la interacción con los demás pero presenta una interacción desadaptada: dificultades en la capacidad empática e incomprensión de ciertas reglas sociales y del comportamiento que de ellos se espera.

En el entorno laboral puede mostrar dificultades para pedir ayuda, saludar, relacionarse con los compañeros en el descanso...

IMAGINACIÓN Y CAMPO DE INTERESES:

- Patrones de conducta ritualistas y repetitivos.
- Resistencia al cambio y perseverancia por la invariabilidad del ambiente.
- Pueden desarrollar intereses específicos o preocupaciones por temas peculiares.
- Capacidad imaginativa limitada.

En el entorno laboral puede mostrar dificultades para solucionar imprevistos, adaptarse a cambios de rutina sin previo aviso...

Sin embargo, existen apoyos y programas específicos de intervención que permiten compensar dichas dificultades.

.... y todas las personas con TEA poseen



...y pueden destacar en:

- **Honestidad, transparencia y autenticidad**
- Nivel de compromiso
- Capacidad de trabajo
- Nivel de concentración y rendimiento
- Memoria a largo plazo
- Capacidad viso espacial
- Meticulosidad y perfeccionismo
- Memoria de repetición extraordinaria
- Destreza manipulativa
- Competencia en tareas repetitivas y mecánicas con alto rendimiento laboral
- Cálculo y retención de datos
- ...



Por último, las personas con TEA presentan una gran diversidad en su capacidad cognitiva e intelectual, que puede ir desde una inteligencia superior a la media a diferentes grados discapacidad intelectual.

Nuestro tejido empresarial, debido a su cada vez mayor desarrollo y adaptación a las necesidades de los clientes y profesionales, permite un diseño actual de los puestos de trabajo mas especializado y específico, posibilitando la inserción laboral de las personas

con discapacidad. La gran especialización y división de tareas existente en nuestro mundo laboral permite que cada persona realice actividades en función de sus capacidades.

Las múltiples experiencias realizadas hasta la actualidad en los diferentes marcos laborales demuestran que las personas con autismo están capacitadas para desempeñar un trabajo de calidad, eficiente y competitivo, siempre y cuando se les proporcione los apoyos y recursos necesarios.

¿Qué es el empleo con Apoyo?

do



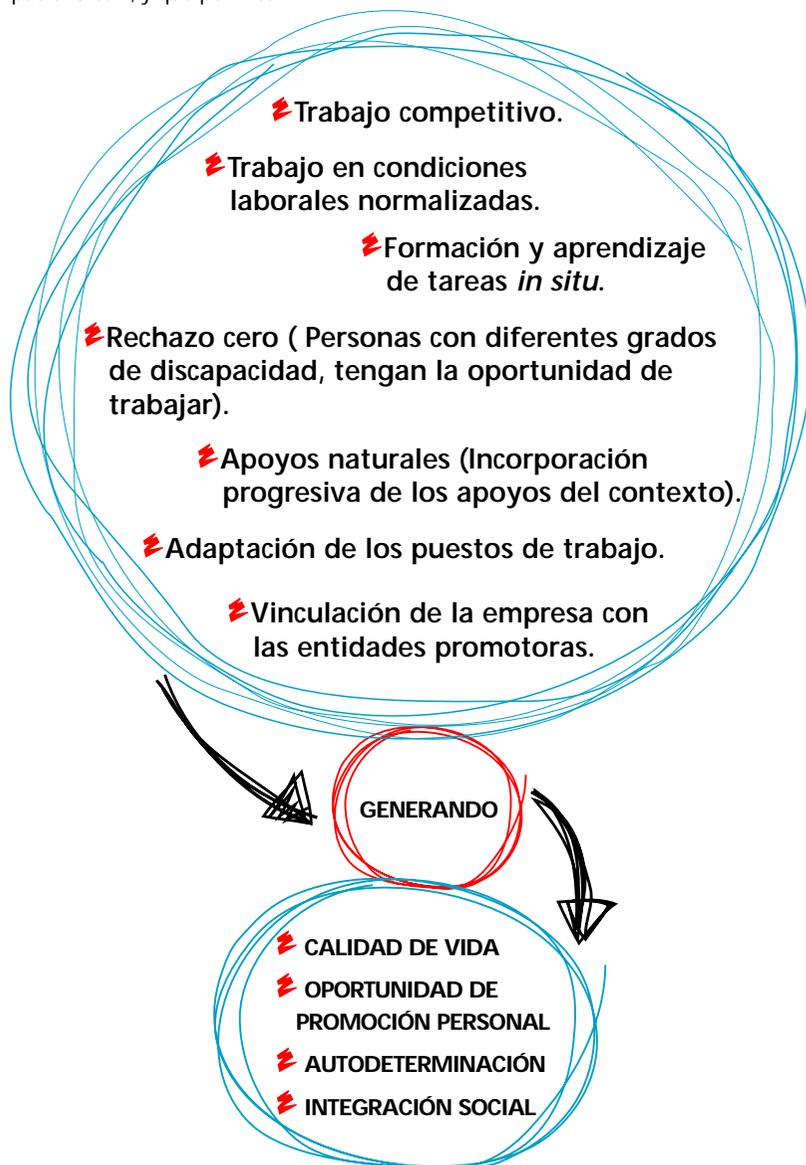
Se entiende por **Empleo con Apoyo** el **empleo integrado en la comunidad dentro de empresas normalizadas, para personas con discapacidad** o en riesgo de exclusión social que tradicionalmente no han tenido la posibilidad de acceso al mercado laboral, mediante la **provisión de los apoyos necesarios** dentro y fuera del lugar de trabajo, a lo largo de su vida laboral, y **en condiciones de empleo lo más similares posible en trabajo y sueldo a las de otro trabajador sin discapacidad** en un **puesto equiparable** dentro de la misma empresa.

(Verdugo y Jordán de Urríes, 2001)

El empleo con apoyo se concibe como un **modelo dirigido a favorecer la integración laboral de las personas con discapacidad en el medio ordinario de trabajo.**

Desde la perspectiva de la normalización, este modelo descansa sobre el derecho al trabajo, y la percepción de la actividad laboral como un elemento clave de la inclusión de las personas en un entorno comunitario del que son elementos activos.

El empleo con apoyo dispone por tanto de una serie de características que le diferencian claramente de otras modalidades tradicionales de inserción laboral para personas con discapacidad, tales como los centros especiales de empleo, los talleres ocupacionales..., y que permite:



Y además se distingue también de otras modalidades de inserción laboral, tanto en su filosofía y objetivos, como en el procedimiento.

Por consiguiente el Empleo con Apoyo:

- **NO** se refiere a los **trabajos realizados en entornos protegidos**, es decir no competitivos, tales como los realizados en talleres ocupacionales, centros especiales de empleo, etc.
- **NO** coloca **sólo a las personas más capaces**.
- **NO** supone la **colocación de las personas con discapacidad en un puesto de trabajo acompañado siempre del preparador laboral**, sino que favorece su paulatina sustitución por los apoyos naturales.
- **NO** entraña el **abandono de las responsabilidades de las instituciones a las que pertenecen las personas con discapacidad**. Por el contrario, estos centros acompañan y asesoran a las empresas y a los destinatarios del programa durante todo el proceso de inserción o en el desempeño de nuevas tareas que puedan surgir en la empresa.
- **NO** se refiere a la **formación pre-profesional** y a la preparación previa a la ocupación de un puesto de trabajo.
- **NO** es una **modalidad de cursos de formación o de prácticas laborales** no remuneradas en empresas.

En el caso de las personas con autismo, el proceso de inserción requiere una planificación y orientación individualizada previa que contemple todos los elementos necesarios para asegurar al máximo el éxito. En algunos casos, incluso puede ser necesario contemplar programas, previos a la contratación, que faciliten la formación o la realización de prácticas en la empresa que va a realizar los contratos, con el objetivo de garantizar previamente las condiciones necesarias para desempeñar el puesto de trabajo (adaptación, ergonomía, tolerancia a factores medioambientales, adquisición de habilidades específicas,...)

Ver Anexo 1: propuesta de convenio con empresas para la realización de prácticas formativas



Para implantar el empleo con apoyo es **IMPRESINDIBLE UN COMPROMISO SOCIAL QUE APUESTE POR LA INTEGRACIÓN LABORAL DE LAS PERSONAS CON AUTISMO** por parte de: empresas, agentes sociales, administraciones, entidades promotoras implicadas en el mundo de la discapacidad y la propia persona y su entorno familiar.

EMPRESA	RESPONSABILIDAD SOCIAL Y FLEXIBILIDAD
ADMINISTRACIÓN	DESARROLLO DE NORMATIVAS ESPECÍFICAS Y FINANCIACIÓN QUE AMPAREN EL DESARROLLO DE ESTOS PROGRAMAS
AGENTES SOCIALES	SENSIBILIDAD Y COMPROMISO CON LA INCLUSIÓN DE LAS PERSONAS CON AUTISMO
ENTIDADES PROMOTORAS	COMPROMISO Y DESARROLLO DE PROGRAMAS ESPECÍFICOS DE EMPLEO CON APOYO
FAMILIA	VELAR POR UNA INCLUSIÓN LABORAL DE CALIDAD



Fases del Empleo con Apoyo

El empleo con apoyo parte de un proceso previo de **orientación vocacional** consistente en el conocimiento de los intereses y capacidades del candidato.



Adecuar el modelo a las características de las personas con autismo, facilita fórmulas que sin renunciar a sus objetivos finales, permiten la inclusión de personas con autismo en el tejido laboral. En las personas con autismo los factores que condicionan la configuración de los programas de integración y el grado de apoyo necesario son: las habilidades sociales y comunicativas, el nivel de autonomía personal y la capacidad de autorregulación.

Las fórmulas de empleo deben contemplar los necesarios apoyos en cuanto a condiciones personales, adaptación de espacios, de tiempos de trabajo y de las actividades, adaptación de programas de formación, tipos de relación laboral, diseños de puestos de trabajo,... que nos permitan hacer realidad al máximo, el derecho al trabajo y a una participación activa en la sociedad en la que viven.

Estos apoyos son proporcionados en gran parte por las entidades promotoras implicadas en el mundo de la discapacidad, pero requiere también de la comprensión y apoyo de los demás sectores implicados.

[Ver anexo 2: unidad de apoyo a la inserción laboral](#)

1 Búsqueda de Empleo

Análisis del mercado de trabajo:

- Identificación y selección sectores de actividad y puestos de trabajo. Partir de los intereses de los candidatos

Acercamiento a la empresa:

- Marketing, Creación de base de datos de empresas, contactos iniciales, entrevistas...
- Reconocimiento del entorno laboral, Análisis en profundidad del puesto de trabajo del sector público y privado

Análisis del puesto de trabajo

- Reconocimiento del entorno laboral, Análisis en profundidad del puesto de trabajo del sector público y privado

Asesoramiento y atención a la empresa

- Documentación informativa para los empresarios. Incentivos de la contratación: subvenciones, incentivos fiscales...

2 Valoración de los Candidatos

Acuerdo de colaboración familiar

- Diseño de plan individualizado (planificación centrada en la persona)

Evaluación Inicial

- Observación conductual situacional
- Observaciones informales
- Recogida de información

Elaboración del perfil personal.

3 Análisis del Puesto de Trabajo

- Análisis de las tareas y habilidades necesarias
- Análisis de las condiciones laborales
- Análisis ambiental de la empresa
- Accesibilidad del propio lugar de trabajo

4 Entrenamiento y Adaptación

- Orientación de la empresa
- Aprendizaje de las tareas y de las habilidades requeridas para el puesto de trabajo
- Estabilización de la productividad
- Captación de los apoyos naturales
- Disminución del tiempo de intervención del MEDIADOR laboral

5 Seguimiento y Valoración

- Evaluación y mejora continua de la calidad
- Mantenimiento del apoyo intermitente
- Observación a distancia del proceso de inclusión sociolaboral

(Adapt de Bellver, Moll, Roselló, 1993)

1 Búsqueda de Empleo

Consiste en la exploración y contacto con el tejido empresarial para crear una bolsa de trabajo que de respuesta a la heterogeneidad del colectivo de personas con autismo y nos permita encontrar el puesto que mejor se adecue a la persona.



Posibles adaptaciones del modelo para personas con autismo:

Seleccionar puestos de trabajo que se adecuen a las características de las personas con autismo:

Puestos con limitadas exigencias comunicativas:

Ej: Reponedor, ingresos en bases de datos, repartidor de correo, diseñador...

Trabajos con limitadas exigencias sociales, contacto limitado con el público y tareas en solitario

Ej: Jardinería, fotocopista, tareas de limpieza, planta de reciclado...

Trabajos con escasos cambios diarios.

Ej: Restaurantes de comida rápida, trabajos de ensamblaje...

Trabajos en que sea necesario un buen desempeño en las áreas visoespacial y/o motriz.

Ej: Programador, mantenimiento de edificios, reparador de maquinaria, mecánico, delinante, técnico de laboratorio...

Puestos con exigencias cognitivas acordes a sus capacidades.

Ej: Jardinería básica, tareas de ensamblaje en fábrica, artesanía base...

Empleos que requieran atención a los detalles y precisión.

Ej. Control de calidad, montador de ordenadores, doblador de ropa...

Puestos que ofrezcan la estimulación sensorio-perceptiva preferida y eviten la rechazada.

Ej. Afinador de pianos, trabajos artesanales (alfarería)...

(Adaptación del Artículo de Temple Grandin, 1999)

2 Valoración de los Candidatos

Esta parte del proceso debe orientarse a facilitar la toma de decisiones apropiadas con relación a la adecuación persona-puesto de trabajo.



- **Pruebas normativas:** Realizan comparaciones de la persona con relación a una norma estadística que proviene de una muestra de referencia.
- **Pruebas criteriosales:** Describen lo que realmente el trabajador es capaz de hacer.

[Ver anexo 4: pruebas de valoración.](#)

[Ver anexo 5: perfil vocacional](#)

Posibles adaptaciones del modelo para personas con autismo:

Las personas con autismo a menudo no nos ofrecen toda la información necesaria sobre sí mismos y sus capacidades, sobre todo en el marco laboral dada su limitada experiencia de trabajo previa, así como el desconocimiento de las necesidades funcionales que requiere el entorno laboral, por ello, para hacer una buena y completa valoración es necesario contar con la información de las personas que le rodean.

Para esta orientación y valoración es importante la utilización de un sistema tipo ficha de perfil laboral, que nos permita obtener una valoración funcional referida a las distintas áreas de desarrollo y ámbitos de la vida de la persona con autismo, incidiendo especialmente en los conocimientos, destrezas y actitudes que permiten el desempeño de un puesto de trabajo y nos facilite poder realizar una orientación adecuada..

3 Análisis del Puesto de Trabajo

En esta fase del proceso se lleva a cabo:

- Un **análisis de las tareas** que exige el puesto en los diferentes momentos de la jornada laboral para conocer sus exigencias.
- Un **análisis del ritmo de producción** que exige. Además, hay que observar la ubicación del puesto dentro de la empresa, su encuadre, la solución de problemas y las condiciones de la producción.
- Y un **análisis ambiental** del puesto de trabajo ofrecido, tanto desde su aspecto físico y material, como desde el punto de vista social. Una descripción sistemática de las tareas que se realicen en un determinado puesto y las aptitudes y actitudes básicas que se requieren.



[Ver anexo 6: análisis del puesto de trabajo](#)

4 Entrenamiento y Adaptación

En esta fase el preparador/mediador laboral lleva a cabo el proceso de formación en el puesto de trabajo concreto, realizando las adaptaciones necesarias para que la persona pueda desempeñar la actividad de la mejor manera posible.



Ver Anexo 7: ejemplo plan de inserción laboral individualizado

El papel del mediador-preparador laboral es fundamental durante todo el proceso. Se concibe como un mediador entre la persona con autismo y el contexto donde se desarrollará la actividad laboral, preparando ese contexto para hacerlo predecible, sencillo y comprensible además de encargarse de la formación de la persona con autismo que va a ser empleada.

- El perfil y la función del mediador laboral se pueden resumir brevemente en :
- Conocimiento del autismo y de la persona en concreto en todas los ámbitos y situaciones
 - Capacidad de prevenir / intervenir ante problemas de conducta
 - Habilidades de comunicación, empatía, capacidad de negociación y asertividad, flexibilidad...
 - Conocimiento de recursos formativos y estrategias para la integración laboral
 - Conocimiento sobre relaciones laborales: tipos de relación con las empresas, subvenciones...

Fases del apoyo del preparador laboral dentro de la empresa

(adapt. de Bellver, 1999)

	APOYO DIRECTO	APOYO INDIRECTO	APOYO NATURAL
CARACTERÍSTICAS	<ul style="list-style-type: none"> ▶ Presencia intensiva ▶ Instrucciones técnicas ▶ La presencia y acompañamiento es desde el principio una condición indispensable. ▶ El trabajador tiene derecho a recibir un apoyo individual para aprender y desarrollar sus tareas adecuadamente. 	<ul style="list-style-type: none"> ▶ Facilitar estrategias ▶ El preparador laboral empieza a distanciarse del empleado posibilitando que el trabajador esté dentro de su entorno laboral normalizado, el cual puede empezar a interactuar y establecer contactos con el personal de su lugar de trabajo. ▶ La presencia del preparador laboral dentro del entorno laboral disminuye progresivamente. 	<ul style="list-style-type: none"> ▶ Seguimiento a largo plazo ▶ El preparador laboral llega a integrarse dentro de la actividad de la empresa como un "recurso natural más". ▶ El preparador laboral aparece con bastante menos frecuencia dentro de la empresa ya que el trabajador con discapacidad está plenamente integrado en el sistema de producción del equipo, aportando y recibiendo apoyo natural de acuerdo con las necesidades particulares. ▶ La situación ideal se da cuando los propios compañeros son capaces de resolver problemas por ellos mismos y actuar independientemente sin recurrir al preparador laboral.
ACTIVIDADES DEL PL	<ul style="list-style-type: none"> ▶ Análisis de tareas a realizar ▶ Análisis del entorno laboral ▶ Comprobar las necesidades de apoyo que necesitará el trabajador con discapacidades dentro del entorno laboral ▶ Estudio de las normas, particularidades y cultura de la empresa ▶ Búsqueda e identificación de la posible existencia de apoyo natural ▶ Tener la confianza (colaboración) de todos los compañeros y supervisores ▶ Programar y desarrollar un plan de instrucción sistemática para que el trabajador pueda aprender a realizar las tareas requeridas por el propio empresario correctamente ▶ Ganarse su "rol-status" de ser un miembro más del personal ▶ Llevar a cabo un método de trabajo según los estándares de producción 	<ul style="list-style-type: none"> ▶ Tener en todo momento presente y respetar los propios deseos y elecciones del trabajador con discapacidad ▶ Determinar los recursos naturales existentes dentro de la propia empresa y evaluar el grado de eficacia ▶ Establecer estrategias para desarrollar el potencial de apoyo natural de la propia empresa ▶ Mantener a todos los miembros del equipo informados en relación a todos los ámbitos de actuación ▶ Actuar como asesor / orientador para la resolución de problemas u otras contingencias ▶ Contribuir hacia el desarrollo de relaciones sociales entre empleado y sus compañeros 	<ul style="list-style-type: none"> ▶ El preparador laboral limita sus contactos de forma ocasional y mayoritariamente fuera del entorno laboral con el trabajador u otros compañeros ▶ El preparador laboral busca estrategias adecuadas para facilitar y ampliar apoyos comunitarios al usuario

Estrategias del preparador laboral para facilitar apoyos naturales en el lugar de trabajo

Intervenciones dirigidas a la realización del trabajo	Intervenciones dirigidas a la Inclusión social
<ul style="list-style-type: none"> ▶ Hace hincapié en la efectiva realización del trabajo, competencia, precisión y rapidez ▶ Dispone y mantiene los recursos en el lugar de trabajo para ayudar al trabajador a hacer mejor su trabajo. ▶ Trabaja conjuntamente con los compañeros y supervisores, aportándoles información del trabajador, su ritmo de aprendizaje, estilo... ▶ Da apoyos instruccionales específicos en función de las necesidades y características del propio trabajador con autismo. ▶ Fomenta las interacciones de asesoramiento. ▶ Facilita la resolución de posibles problemas por parte de los compañeros de trabajo. ▶ Entrena <i>in situ</i> otras habilidades adaptativas de acuerdo a las demandas de la empresa y la cultura laboral, puntualidad, horarios... ▶ Propicia la adquisición de las habilidades sociales y de autonomía personal 	<ul style="list-style-type: none"> ▶ Soluciona dudas y posibles temores de algunos compañeros ▶ Afianza las relaciones incluyendo tanto la interacción de sus compañeros directos como los que no los son ▶ Aprovecha la mínima oportunidad para realizar trabajos de colaboración ▶ Identifica momentos que fomentan y propician la interacción ▶ Propone cambios de tareas, si eso incrementa la interacción social. ▶ Incluye tópicos de conversación si no afectan al ritmo de trabajo. ▶ Refuerza positivamente la labor de apoyo por parte de los compañeros de trabajo. ▶ Habla sobre la oportunidad de empleo y la relación con la mejora de la calidad de vida. ▶ Destaca aspectos positivos y tareas bien realizadas por parte del trabajador con autismo en todos los ambientes. ▶ Enseña a los compañeros cómo ser reforzador positivo para el compañero con autismo

Posibles adaptaciones del modelo para personas con autismo:

- Con el fin de que la persona con autismo comprenda el sentido, el proceso y la funcionalidad de la tarea que realiza podemos incorporar diferentes **adaptaciones** como por ejemplo:
 - Sistemas de información de la **secuencia de los procesos** hacia adelante y hacia atrás, que ayuden a comprender el momento y sentido del paso o la tarea que están realizando en un proceso de trabajo más amplio (Apoyos visuales,...)
 - Mostrar a la persona **todo el proceso** de la tarea que está realizando aunque haya pasos del mismo que no ejecute
- **Estructurar los tiempos y espacios** de trabajo mediante apoyos visuales o auditivos.
- Utilizar **instrucciones de trabajo claras, visibles**, en lugares fijos.
- Diseñar **estrategias de anticipación de cambios** en la rutina laboral.
- Establecer **estrategias comprensibles de resolución de los problemas** o imprevistos más frecuentes
- Cuidar la **ubicación del puesto de trabajo**: evitando al máximo la sobreestimulación sensorial, el exceso de exigencias sociales,...
- **Estructurar las tareas** de manera clara y ordenada.
- **Aplicar las ayudas técnicas que faciliten la información** y proporcionen seguridad en el manejo de máquinas.
- **Asignar las tareas que mejor se adecuen a las capacidades** de las personas que van a realizarlas.
- Favorecer la **accesibilidad del propio lugar del trabajo**.

Además la incorporación de los apoyos, específicamente la de los apoyos naturales, se plantea como un complemento más que como un sustituto, puesto que las personas con autismo precisan de apoyos de diferente intensidad y frecuencia por parte del MEDIADOR-PREPARADOR laboral.

Otro aspecto importante para obtener un buen ajuste laboral de la persona con autismo en su puesto de trabajo es el desarrollo de habilidades generales que permitan una buena adaptación a las exigencias del entorno social del puesto de trabajo:

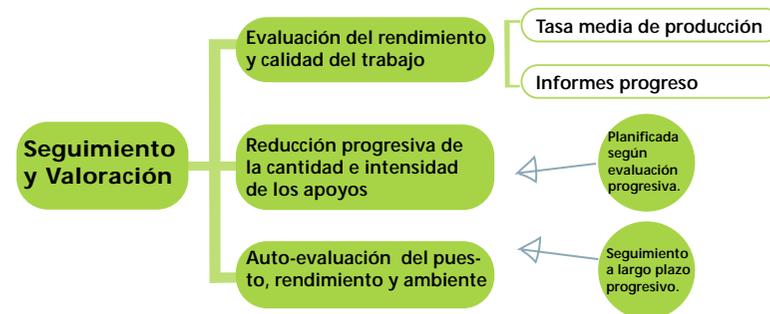
- **Habilidades sociales**: reglas sociales que rodean al puesto de trabajo, costumbres no escritas, ..
- **Habilidades comunicativas**: petición de información de plan de trabajo, necesidades básicas, petición de ayuda,...
- **Cuidado personal**: cambio de ropa, aseo en el lugar de trabajo, imagen adecuada, privacidad de estas acciones,...
- **Salud y seguridad**: habilidades esenciales para tener independencia personal como persona adulta. Estas técnicas van desde el comportamiento durante las comidas, hasta cruzar la calle y utilizar el transporte público con seguridad, utilización de servicios comunitarios (comprar billete de transporte, respetar turnos, etc..).
- **Autodirección**: efectuar elecciones, tratamiento de los estados de ansiedad, etc.. También se trata de planificar otras áreas como: afirmación, solución de problemas, toma de decisiones y sus consecuencias, gestión del dinero, utilización de transportes.
- **Defensa de sus intereses** de una manera asertiva y positiva
- **Uso adecuado del tiempo libre**.

Ver anexo 8: fichas de objetivos de aprendizaje

5 Seguimiento y Valoración

Esta fase del proceso implica el seguimiento de la actividad laboral desempeñada por la persona con autismo y la idoneidad de las adaptaciones establecidas para tal efecto. Esto supone entre otras cosas una evaluación del rendimiento, del entorno laboral y de los apoyos establecidos.

Para tal fin se precisan instrumentos de evaluación del rendimiento y la calidad del trabajo, de la intensidad del apoyo así como para medir la satisfacción del trabajador con autismo.



Ver anexo 9: ficha de seguimiento.

Ver anexo 10: cuestionarios de valoración de la satisfacción de las personas implicadas en el programa de Empleo con Apoyo

La aplicación de diversos programas de empleo con apoyo para personas con autismo ha puesto de relieve que las familias o tutores juegan un papel primordial en el desarrollo de esos programas, facilitando en la mayoría de los casos, la participación de su hijo/a en dichos programas. En cualquier caso, la orientación familiar es muy necesaria, pues la colaboración de la familia o el tutor con el programa es un apoyo fundamental para un buen desarrollo del mismo.

Ver anexo 11: cuestionario para la medida de la satisfacción de la familia

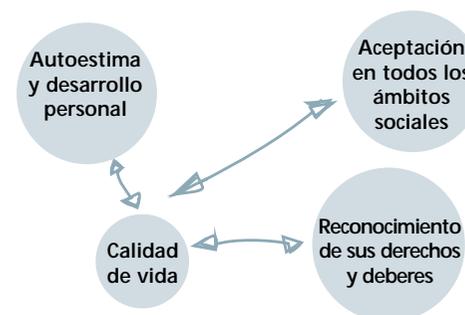


cuatro

Beneficios del Empleo con Apoyo

El empleo con apoyo proporciona beneficios tanto para el empresario, como para el trabajador con TEA y la sociedad:

Beneficios para la persona con autismo

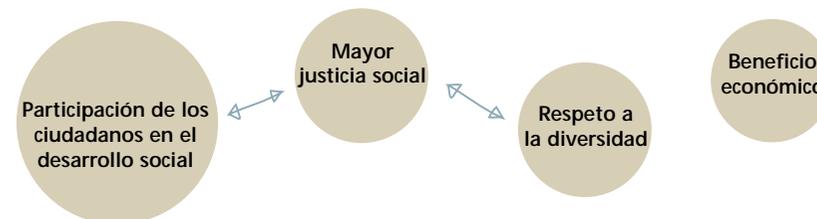


Beneficios para el empresario:



Ver anexo 12: ayudas y ventajas fiscales

Beneficios para la sociedad



Ver anexo13: legislación orientativa y sugerencias a la Administración

cinco



Aspectos Éticos y el Empleo con Apoyo

La sociedad actual, del comienzo del siglo XXI, mide su grado de desarrollo mediante diferentes parámetros, tales como la calidad de vida, el grado de pobreza y desarrollo económico etc..

Cada vez se valora más en esta sociedad el grado de inclusión de las minorías que antes por diferentes razones quedaban marginadas; pero ésta debe estar fundamentada en unos valores éticos, pues no es posible una inclusión sin un compromiso de la sociedad de aceptar la diversidad para dignificarla y construir una sociedad para todos mediante el respeto, apoyo y desarrollo de competencias.

Estos valores se fundamentan en los principios siguientes:

Principio de Autonomía; que considera a la persona con discapacidad como una persona dotada de razón para entender y voluntad para decidir, siendo importante el respeto a su autodeterminación.

Principio de Beneficencia; "no-maleficencia", entendido como un compromiso social de ayudar a la persona con discapacidad de manera activa en su desarrollo global como persona.

Principio de Justicia; entendido como la responsabilidad y el compromiso de la sociedad de procurar los recursos y apoyos que precise la persona con discapacidad.

Desde este sentido ético el trabajo puede ser un medio de lograr la inclusión de la persona con discapacidad, considerada como lo que es, ante todo persona con sus potencialidades, deseos y capacidades para su desarrollo y para su contribución a la sociedad.

Con este sentido ético y con el apoyo de las entidades, el directivo de la empresa, no verá al empleado como una simple mano de obra barata o como un profesional que por su discapacidad esté necesariamente relegado a desempeñar tareas elementales poco motivadoras, en condiciones precarias de empleo que no merece formación ni posibilidad de promoción.

Cuando se adquiere un compromiso laboral con las personas con discapacidad, hay que considerarlos como personas con sus características personales, sociales y laborales diferentes, pero con sus capacidades de decisión, de promoción, de formación y de planificación de su futuro profesional.

La diferencia no está en la persona, sino en los apoyos que precisa para poder desarrollarse como un ciudadano más, y esto debe reconocerlo el entorno laboral. Aunque la persona con discapacidad quizás tenga dificultades para expresarse puede conseguir con los apoyos precisos comunicar con claridad sus objetivos personales y su deseo de participar en la sociedad con sus derechos y obligaciones.



Experiencias

Se presentan en ésta sección experiencias de empleo con apoyo que se están llevando a cabo en el ámbito de Autismo España y son un referente tanto para el mundo empresarial como para otras entidades de la Confederación:

Denominación del Proyecto	Entidad	Nº de Personas Participantes	Actividades Realizadas
LAVADO-CLASIFICACIÓN DE LATAS DE CONSERVA	Conservas Riomar y Asociación BATA	•1 persona con autismo •1 Preparador Laboral	•Ordenado de latas de conserva en cinta transportadora para su lavado. •Colocación de las latas en cajas
EMPAQUETADO DE CEPILLOS	Cepillos Mariño y Asociación BATA	•2 personas con autismo •1 Preparador Laboral	•Manejo de máquinas de colocación de flejes en grupos de cepillos •Clasificación en cajas de cartón •Cerrado y sellado de las cajas y colocación en palets
GRANALLADO METAL/ MONTAJE DE TORNILLOS	Escaleras Ibescas y Asociación BATA	•1 persona con autismo •1 preparador Laboral	• Manejo de la máquina de granallado (pulido) de piezas metálicas . • Clasificación y ordenación del material. • Encaje de tornillos en piezas de escalera metálicas
LIMPIEZA NAVE INDUSTRIAL	Establecimientos Otero y Asociación BATA	•1 persona con autismo •1 preparador laboral	• Recogida y clasificación de materiales de empacquetado de cajas.
A- FILEA	Construcciones Arranz Acinas y Autismo Burgos	•4 personas con autismo •1 preparador-mediador laboral	• Selección de residuos plásticos • Mantenimiento • Almacenaje
CAFETERÍA HOSPITAL SAN RAFAEL	Eurest Colectividades y Asociación Nuevo Horizonte	•2 personas con autismo •1 preparador laboral	• Empaquetado de cubiertos • Clasificación de la vajilla a la salida del túnel de lavado • Colocación del almacén • Elaboración de meriendas
CAFETERÍA ESCUELA UNIVERSITARIA "LA SALLE"	Signos Servicios Educativos S.A. y Asociación Nuevo Horizonte	•2 personas con autismo •1 preparador laboral	• Colocación del almacén • Reponer productos de la nevera de la barra • Retirada de material de embalaje (cajas, cartones.) • Recoger mesas, ordenarlas y poner ceniceros limpios
CARREFOUR: DEPARTAMENTO DE ALARMAS	Centros Comerciales Carrefour y Asociación Nuevo Horizonte	•2 personas con autismo •1 preparador laboral	•Colocar pegatinas de seguridad en diferentes artículos •Desembalaje de cajas de diferentes productos
CARREFOUR DEPARTAMENTO DE JARDINERÍA	Centros Comerciales Carrefour y Asociación Nuevo Horizonte	•2 personas con autismo •1 preparador laboral	•Recoger tarjetas de identificación en las oficinas de la empresa. •Limpieza de estanterías y rótulos informativos •Limpieza de plantas y colocación del expositor •Colocación de etiquetas de precios de las plantas •Desembalaje de productos (plantas, bulbos.) •Limpieza de las instalaciones



Bibliografía

Actas de las III Jornadas Científicas de Investigación sobre Personas con Discapacidad. *Hacia una nueva concepción de la discapacidad*. 1.999. Amarú Ediciones

Actas de las IV Jornadas Científicas de Investigación sobre Personas con Discapacidad. *Apoyos, autodeterminación y calidad de vida*. 2.001. Amarú Ediciones

Actas VI Simposio Internacional de Empleo con Apoyo. *Hacia la Integración Plena mediante el Empleo*. Publicaciones del INICO Actas 1/2002. Salamanca 2002

Actas de las V Jornadas Científicas de Investigación sobre Personas con Discapacidad. *Investigación, Innovación y Cambio*. 2.003. Amarú Ediciones

American Association on Mental Retardation (1.999). Retraso mental. *Definición, clasificación y sistemas de apoyo. Psicología y Educación*. Alianza Editorial.

Corrales Pérez, A y Valle García, G. (2000). *Las competencias sociales y la inclusión social en el Mercado Laboral*. Proyecto de investigación. Feaps Andalucía.

APSE (The Association for Person in Supported Employment): Indicadores de Calidad del Empleo con Apoyo

Autismo la Garriga,(1999). *Trabajo con apoyo para personas con autismo severamente afectadas*. Asepac, Barcelona,

Bellver, F. (1998). El empleo con apoyo un derecho de las personas con discapacidad. *Revista AFIM*, N° 47, Pags 10-13.

Bellver Serra, F. (1999). The role of the coach as facilitator of natural support. En Stiles, K (1999): *Beyond Borders. Global supported employment and people with disabilities*. Training Resource Network, St Agustine, FL. PAGES 101-106

Bellver Serra F, Moll., B y Roselló, R. (1993). El empleo con apoyo un recurso eficaz para la inserción sociolaboral de personas con minusvalía. *Revista Siglo Cero*, N° 147, Vol 24(3), pags 15-24.

Buades Serra, F y Silvan Bellver, F. (2002). El empleo con apoyo, la planificación centrada en la persona y las redes de apoyo. *Revista Siglo Cero*, Vol 32(6) Págs 5-14

Cuesta Gómez J.L., Del Hoyo Reyes, I y García Rey, F. (2002). **Análisis y adecuación de los programas de empleo con apoyo para personas con autismo**. Comunicación al X Congreso AE-TAPI.

Díaz Pallisera, M (1996). **Transición a la vida adulta y vida activa de las personas con discapacidad psíquica**. E.U.B Barcelona,

DiLeo, D. (2003). **The Family Pocket Guide to Supported Employment: How to Help Your Family Member with a Disability Develop a Meaningful Career**. Training Resource Network, St. Augustine, FL

Eggleton, I., Roberston, S., Ryan, J. y Kober, R. (2.000). Impacto del empleo sobre la calidad de vida de personas con discapacidad intelectual. *Revista Siglo Cero*, N° 188, Vol. 31 (2), 13-25

Fundación ONCE. (1997). **El mercado laboral en el 2000**. Congreso Internacional. Escuela Libre Editorial. Madrid.

Feaps Andalucía. (2000). **Manual de buenas practicas Feaps**. Promoción laboral y empleo.

Feaps Andalucía. (2002). **Guía de Orientación profesional para personas con Retraso mental**.

Fernández Sobrado, L. (1999). **Orientación profesional: Diagnostico e Inserción Sociolaboral**. Ed. Estel.

García-Villamisar, D. (2000). **El empleo con apoyo para personas con autismo. Principios, metodología y aplicaciones**. Promolibro. Valencia.

García-Villamisar, Vrancken, Ph. & Ross, D. (2002). **Manual de formación de preparadores laborales de personas adultas con autismo**. Promolibro. Valencia.

García-Villamisar, D. (2002). **El autismo en la vida adulta**. Promolibro. Valencia.

Illera, A. (1999). **El Programa de Día como marco facilitador del acceso al mundo laboral para las personas con autismo**. Jornadas Internacionales Autismo Galicia. MAREMAGNUM, Publicación Galega sobre o Trastorno do Espectro Autista. N° 4, Encontro Internacional Iniciativa Emprego HORIZON III. Edita AUTISMO GALICIA.

Rubio J, y Soria, R (1998). **Búsqueda de empleo para personas con discapacidad**. Real Patronato de Prevención y de atención a personas con discapacidad, Madrid.

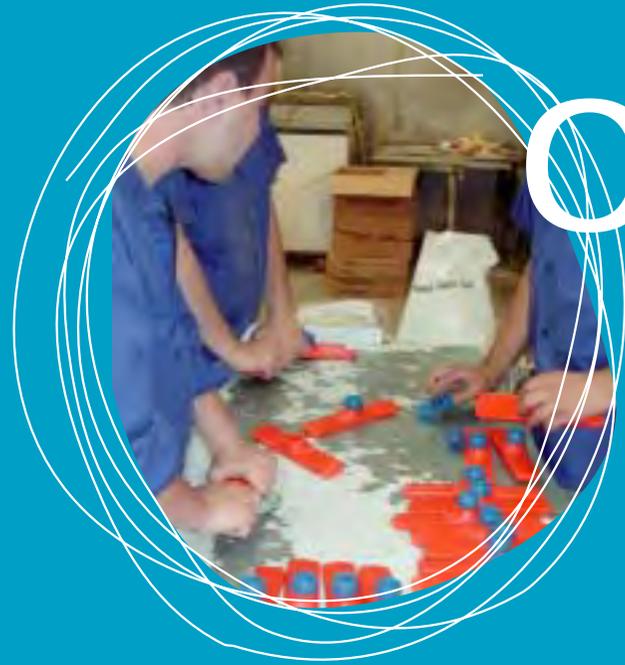
CNEFEI (1998). **Jeunes atteints d'Autisme: vers l'insertion sociale et professionnelle**. Editions du Centre National de Suresnes, Paris. Edition ARAPI.

Mawhood, L. y Howlin, P. (1997). **A supported employment scheme for able adults with autism or Asperger Syndrome**. The National Autistic Society.

Meyer N. R. (2001). **Asperger Syndrome Employment Workbook**. Jessica Kingsley Publishers, London.

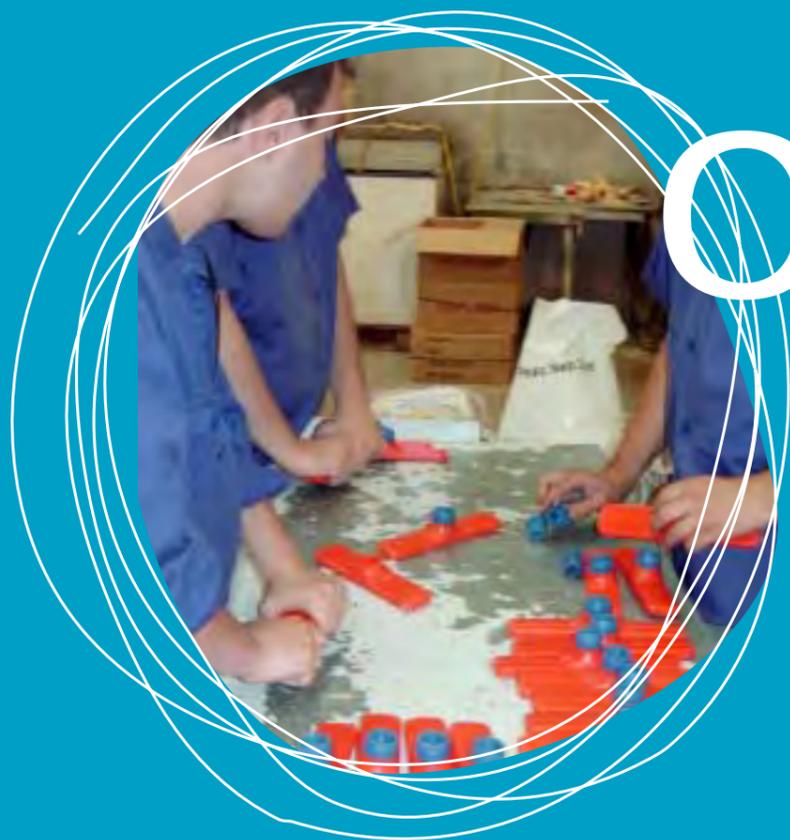
Schalock, R. (1.999). **Hacia una nueva concepción de la discapacidad**. Actas de las III Jornadas Científicas de Investigación sobre Personas con Discapacidad. Amarú,

Grandin, T (1999). **Elección del trabajo correcto para personas con autismo**. <http://www.autism.org/temple/jobs.html>



Ocho





Ocho

anexos

2 Ejemplos de Convenio para el Desarrollo de Prácticas de Empleo con Apoyo

Ejemplo 1

CONVENIO PARA EL DESARROLLO DE PRACTICAS DE EMPLEO CON APOYO
ENTRE..... Y EL SERVICIO DE ADULTOS DE LA ASOCIACIÓN

En..... de....., a.....

REUNIDOS

DE UNA PARTE,

D..... con DNI.....

Y DE OTRA PARTE,

D..... con DNI.....

INTERVIENEN

El primero como (cargo) y en representación de.....

La segunda en calidad de presidenta y en representación de la Asociación.....
cuyo CIF es, con domicilio social en
Asociación de utilidad pública según resolución

Las partes en el respectivo carácter en el que actúan y reconociéndose capacidad legal suficiente para el otorgamiento del presente convenio.

MANIFIESTAN

Que la Asociación....., a través de su Servicio de Adultos, esta llevando a cabo un Proyecto de Empleo con Apoyo del presente convenio.

Que uno de los objetivos del mencionado proyecto es favorecer el acceso de las personas con autismo a un entorno laboral ordinario mediante el desarrollo de programas de formación adecuados y el apoyo personal específico necesario para llevar a cabo las funciones inherentes al puesto de trabajo de la manera mas adecuada posible para una inserción futura en el mercado laboral ordinario.

Que la empresa..... está en condiciones de facilitar a la Asociación.....
.....la realización de las prácticas laborales formativas necesarias de acuerdo a los principios expresados en el punto anterior.

Ambas partes, con arreglo a lo anteriormente expuesto, están dispuestas a suscribir el presente CONVENIO DE REALIZACIÓN DE PRACTICAS FORMATIVAS DE EMPLEO CON APOYO con arreglo a las siguientes

ESTIPULACIONES

1. Las prácticas formativas acordadas se llevarán a cabo en....., iniciándose en la fecha de la firma del presente convenio.
2. La duración de la fase de prácticas será de..... horas semanales, distribuidas según acuerdo de ambas partes.
3. Una vez terminado el periodo de prácticas se llevará a cabo una valoración conjunta (empresa /asociación) del nivel de desarrollo de la experiencia.
4. El número máximo de alumnos que podrán llevar a cabo de manera simultánea las prácticas no podrá ser superior a..... persona /s
5. El trabajo a realizar durante el periodo de prácticas consistirá en..... En cualquier momento se podrá suspender dicha actividad si por cualquier razón cualquiera de las partes presupone la existencia de algún riesgo para la salud y seguridad de los candidatos.
6. La firma del presente convenio no supone para..... mas compromisos que los expresados en le presente escrito y, en ningún caso, se derivan del mismo obligaciones propias de contrato laboral y mercantil, ya que la relación que se establece es únicamente entre la empresa..... y la asociación..... con independencia de los usuarios que en cada caso se beneficien de las prácticas concertadas.
7. Las personas que realicen las prácticas no percibirán importe alguno en concepto de salario o retribución durante el periodo que estas se lleven a cabo, sin perjuicio de que puedan establecerse vínculos laborales posteriores, una vez terminado el presente convenio y previo acuerdo de ambas partes
8. Las personas que realicen las prácticas estarán bajo la supervisión y responsabilidad de un preparador laboral de la..... que coordinará con la empresa el desarrollo de la actividad programada y apoyará a los candidatos en el proceso de aprendizaje de habilidades propias de la tarea y en las relaciones personales dentro del ámbito laboral.
9. Las demás funciones del preparador laboral, que actúa como tutor de la persona con autismo, son:
 - Desarrollar estrategias de aprendizaje de la actividad laboral propuesta.
 - Desarrollar habilidades sociales para favorecer la integración en entorno laboral ordinario
 - Potenciar la interacción social con los compañeros del trabajo
 - Coordinar con la empresa el desarrollo del plan de actividades laborales establecido
 - Evaluar la actividad
10. La..... se compromete a tener en vigor, durante el tiempo que dure el presente convenio, un seguro de accidentes y responsabilidad civil que cubra los posibles daños que se puedan producir tanto a la persona en prácticas como al personal de apoyo.
11. El presente convenio podrá ser denunciado y rescindido de forma unilateral por cualquiera de las partes que lo suscriben si de su pervivencia se desprendiesen perjuicios de relevancia para el normal funcionamiento de la empresa o para el desarrollo adecuado del proceso de integración laboral de las personas que lo lleven a cabo.

Y en prueba de conformidad con cuanto antecede, los comparecientes, en legítima representación de las instituciones antes citadas firman por duplicado ejemplar el presente convenio en el lugar y fecha indicados en el encabezamiento.

Por la empresa.....

Por la.....

Ejemplo 2

CONVENIO PARA EL DESARROLLO DE UN PROGRAMA DE PRACTICAS FORMATIVAS ENTRE..... Y ASOCIACIÓN

En....., a..... de..... de 200

REUNIDOS

DE UNA PARTE,

D....., español, mayor de edad, con D.N.I. nº....., y domicilio a estos efectos en

Y DE OTRA,

D....., español, mayor de edad, con D.N.I. nº....., y domicilio a estos efectos en

INTERVIENEN

El primero en nombre y representación, en calidad de Presidente de la ASOCIACIÓN..... asociación declarada de utilidad pública, constituida en....., inscrita en el Registro de Asociaciones del Ministerio del Interior con el nº..... y con el C.I.F.

El segundo en nombre y representación, en calidad de..... de la entidad....., con C.I.F. y domicilio social en.....

Las partes en el respectivo carácter en el que actúan y reconociéndose plena capacidad legal para el otorgamiento del presente convenio,

MANIFIESTAN

I. Que la **ASOCIACION** es promotora y ejecutora de un Proyecto denominado..... que contempla Acciones,

II. Que el objetivo principal del referido proyecto es asegurar el acceso de las personas con autismo a un entorno laboral competitivo, mediante la optimización y mejora de su rendimiento, facilitándoles la realización de prácticas formativas que permitan su posterior inserción en el mercado de trabajo.

III. Que..... está en disposición de facilitar a la ASOCIACIÓN..... la realización en sus instalaciones..... de las prácticas formativas necesarias, para facilitar la consecución del objetivo de inserción reflejado en el punto anterior.

Que las partes, con arreglo a lo anteriormente expuesto, están de acuerdo en suscribir el presente convenio de realización de prácticas formativas, con arreglo a las siguientes,

ESTIPULACIONES

PRIMERO: Las prácticas formativas acordadas entre..... y la ASOCIACIÓN, se desarrollarán en el centro..... situado en.....

SEGUNDA: Las presentes prácticas formativas se iniciarán.....

TERCERA: La duración de las prácticas será de un año prorrogable tácitamente.

CUARTA: El número máximo de alumnos que podrán realizar simultáneamente las prácticas, no podrá ser superior.....

QUINTA: Las labores a realizar por los alumnos se centrarán en el aprendizaje de técnicas de Jardinería y seguridad.

SEXTA: La celebración del presente convenio no supondrá para....., la adquisición de más compromiso que los que figuran en el mismo, y en ningún caso, se derivarán obligaciones propias de un contrato laboral, ya que la relación que se establezca entre el alumno y..... no tendrá ese carácter.

SÉPTIMA:.....no abonará a los alumnos que realicen las prácticas importe alguno en concepto de salario o retribución.

OCTAVA: La **ASOCIACIÓN**, dentro de su ámbito de actuación, realizará una campaña de información y divulgación pública del presente convenio.

NOVENA: Los alumnos que realicen las prácticas estarán a cargo de un tutor de la propia ASOCIACION que coordinará el desarrollo de las mismas con la persona que designe el.....

DECIMA: Las funciones del preparador laboral que actúa como tutor de las personas con autismo son:

- Desarrollar estrategias de aprendizaje de las habilidades propias del puesto de trabajo.
- Potenciar la interacción social con los otros compañeros trabajadores.
- Coordinar el plan de trabajo establecido con la persona responsable designada por
- Evaluar la actividad del alumno.
- Finalizar la tarea cuando la propia persona con autismo no ha podido terminar su trabajo.

UNDÉCIMA: La **ASOCIACIÓN** se compromete a suscribir, por todo el tiempo que dure el presente convenio, un seguro de accidentes que cubra cualquier daño que se pueda producir.

Y en prueba de conformidad con cuanto antecede, los comparecientes, con el carácter en que intervienen, firman por duplicado ejemplar y a un solo efectos el presente contrato, en el lugar y fecha indicados en el encabezamiento.

ASOCIACIÓN ENTIDAD.....

Unidad de Apoyo a la Inserción Laboral

Es el área dependiente del servicio de adultos, con personal específico y programas de intervención coordinados con los PLANES INDIVIDUALIZADOS DE APOYO orientados a la inserción laboral en empresas ordinarios y/o programas de empleo con apoyo.

Equipo	Funciones
COORDINADOR	<ul style="list-style-type: none"> ▶ Valoración de las capacidades, aptitudes laborales ▶ Elaboración del Plan de Inserción Individualizado junto con el Mediador laboral ▶ Colaboración en el diseño de apoyos ▶ Diseñar campañas de información y/o sensibilización empresarial ▶ Coordinación y contacto permanente con la empresa ▶ Apoyo al mediador laboral: formación, resolución de problemas... ▶ Relación con las familias o tutores: motivación, implicación, información. ▶ Evaluación continua del proceso ▶ Coordinación del equipo y del programa con el resto de los programas en los que participe la persona con autismo. ▶ Gestión del programa
PROSPECTOR DE EMPLEO	<ul style="list-style-type: none"> ▶ Toma de contacto y relación continua con las empresas contratantes ▶ Prospección laboral: Detección y análisis de los recursos existentes en el entorno. ▶ Detección de puestos de trabajo ▶ Evaluación de puestos de trabajo ▶ Asesoramiento e información en el proceso de contratación ▶ Seguimiento ▶ Motivación e implicación de las familias o tutores
MEDIADORES LABORALES	<ul style="list-style-type: none"> ▶ Colaboración en la elaboración del Plan Individualizado de Inserción ▶ Control del proceso de inserción ▶ Instrucción y entrenamiento en el puesto de trabajo: Formación específica y continua ▶ Planificar y ofertar los apoyos necesarios. Apoyo continuado en todas las áreas de desarrollo ▶ Búsqueda de apoyo natural ▶ Mediador entre empresa-trabajadores ordinarios-personas con autismo ▶ Adecuar capacidades y necesidades al desempeño del puesto de trabajo ▶ Dar funcionalidad a las tareas ▶ Predecir cambios, ayudar a resolver imprevistos ▶ Favorecer continuamente el autocontrol y disminuir la ansiedad de la persona ▶ Valoración de la actividad laboral y seguimiento del trabajador ▶ Contacto con las familias o tutores ▶ Favorecer los apoyos naturales

Ejemplo de Ficha de Recogida de Datos de las Empresas

ENTREVISTADOR _____

Fecha primer contacto _____

Fecha de contacto _____

DATOS DE EMPRESA

Nombre _____

Dirección _____

Localidad _____

Polígono: _____

Provincia _____

Código postal: _____

Teléfono _____

Fax: _____

Correo electrónico _____

Máximo responsable _____

Encargado _____

Nº empleados _____

Sector actividad _____

Tipo de entidad _____

SITUACIÓN

Actitud del empresario (colabora, no colabora, en trámite...) _____

Motivos de la colaboración (personal, imagen, rentabilidad, estatus, compromiso moral) _____

IDEAS DE LA EMPRESA SOBRE EL PROYECTO

ACUERDOS (prefieren esperar, plantean demandas, colaboran, etc) _____

Pruebas de Valoración

Para la evaluación de la capacidad adaptativa:

EVALCAD

Autores: Edward Whelan & Barbara Speake

Aplicación: Evaluación de la capacidad adaptativa

Edad: Sin especificar, a partir de la infancia

Tiempo: 2 horas

Descripción: Es una prueba que evalúa la capacidad adaptativa de las personas en las áreas de Autonomía Personal, Aspectos académicos y Aspectos Sociales, con un rango de respuesta amplio.

CALS

(Inventario de Destrezas Adaptativas)

Autores: L.E. Morreau, R.H. Bruininks y D. Montero

Aplicación: Evaluación de la capacidad adaptativa

Edad: A partir de la infancia

Tiempo: 4 horas

Descripción: Es una prueba de evaluación de la capacidad adaptativa que consta de cuatro áreas generales, Vida Personal, Vida en la Comunidad, Vida en el Hogar y Destrezas Laborales, subdivididas en 28 subáreas específicas organizadas en orden progresivo pudiendo ser un referente en la programación.

ICAP

Autores: Roberet H. Bruininks, Bradley K. Hill, Richard W. Woodcock, Richard F. Weatherman, Traducción y adaptación Delfin Montero

Aplicación: Evaluación de la Capacidad Adaptativa

Edad: Sin especificar, a partir de la infancia

Tiempo: 1 hora

Descripción: Es una prueba de evaluación de la capacidad adaptativa que facilita una puntuación directa que se traduce en las necesidades de atención en base a 5 niveles. Esta puntuación se obtiene en base a dos parámetros; las cuatro, escalas de Habilidades Funcionales: Destrezas Motoras, Destrezas Sociales y Comunicativas, Destrezas de la Vida Personal y Destrezas de Vida en Comunidad, y un protocolo de problemas de comportamiento.

ACTITUDES DETECTADAS (indecisión, falta de comprensión, etc...)

POSIBILIDAD DE PRÁCTICAS

Respuesta del empresario

Puestos ofertados

POSIBILIDAD DE CONTRATO

Respuesta del empresario

Puestos ofertados

DESCRIPCIÓN DE PUESTOS Y TAREAS A DESARROLLAR

Nº	PUESTO	TAREAS
1		
2		
3		
4		
5		

Fecha para evaluación de puesto/s

COMENTARIOS

Lantegi Batuak

Método de perfiles de adecuación de la tarea a la persona

Autores: Lantegi Batuak

Aplicación: Evaluación de la adecuación de la tarea a la persona.

Edad: A partir de 16

Tiempo: Libre

Descripción: Es una herramienta que posibilite la correcta adecuación de la tarea a la persona con discapacidad intelectual. El Método aporta dos tipos de perfiles, por un lado, el perfil de la persona y, por otro, el perfil del puesto de trabajo, mostrando gráficamente las capacidades de la persona y las exigencias de la tarea.

Instrumentos de Evaluación y Registro para Procesos de Inserción Laboral de Personas con Discapacidad Intelectual

Autores: FEAPS Madrid

Aplicación: Instrumentos de evaluación y registro para procesos de inserción laboral de personas con discapacidad intelectual.

Edad: Sin especificar, adultos

Tiempo: Variable.

Descripción: Consta de varios instrumentos con sus respectivos protocolos para cada fase del proceso de inserción laboral:

1. Para la fase de análisis y selección de candidatos
2. Para la fase de análisis de puestos de trabajo
3. Para la fase de toma de decisiones
4. Para la fase de seguimiento de la inserción:

También consta de una aplicación informática que permite la creación de una base de datos que recole información sobre candidatos, trabajadores y empresas, con posibilidad de constituir intranet.

Para la evaluación de la Habilidades Cognitivas:

WAIS-III

Autores: D. Wechsler

Aplicación: Evaluación de las habilidades cognitivas

Edad: 16 -94

Tiempo: Variable en torno a las 2 horas.

Descripción: WAIS-III incluye los 11 tests del WAIS y tres nuevos: Matrices, Búsqueda de símbolos y Letras y números. Permite obtener los clásicos CI (verbal, manipulativo y total) y cuatro índices específicos: Comprensión verbal, Organización perceptiva, Memoria de trabajo y Velocidad de proceso.

Escala Internacional Manipulativa de LEITER-R

Autores: Gale H.Roid y Lucy J.Miller

Aplicación: Evaluación de las habilidades cognitivas

Edad: 2-20 años

Tiempo: Libre

Descripción: Es una escala efectiva para medir la inteligencia de forma precisa sin componentes culturales. Es particularmente adecuada para niños y adolescentes con retrasos cognitivos, discapacitados, mudos, con problemas de habla o audición, autistas, superdotados, hiperactivos, etc. Esta revisión incorpora los últimos avances en la teoría y práctica de la medición en las áreas de Visualización, Razonamiento, Atención y Memoria, proporcionando cocientes de desarrollo para todas ellas.

Para la evaluación de la Evaluación de la Calidad de vida:

ISMAP

Autores: The Council

Aplicación: Evaluación de Calidad de Vida

Edad: A partir de la infancia

Tiempo: Variable en función del grado de nivel de funcionalidad de la persona, el conocimiento que tienen las personas que responden de la persona a evaluar y el número de personas que participan en la evaluación.

Descripción: Es una prueba que permite mediante dos parámetros, grado de importancia de determinados aspectos vitales, y el grado de satisfacción, establecer líneas de mejora relacionadas con la calidad de vida de las personas.

Perfil Vocacional

Orientador _____ Expediente n° _____

Fecha: _____

Procedencia demandante: _____

I. Datos Personales:

Nombre: _____

Apellidos: _____

D.N.I.: _____ Fecha de nacimiento: _____

Edad : _____ Estado civil : _____

Dirección: _____

Código postal: _____ Localidad: _____

Teléfono de contacto _____

Inscripción en el INEM (sí/no) _____ Fecha de alta: _____

II. Datos de Minusvalía:

Calificación de minusvalía NO SI Porcentaje (%) _____

Tipo(s) de minusvalía (s): _____

Fecha de expedición: _____ Próxima revisión: _____

Recibe prestación: _____ Cuantía: _____

III. Datos Médicos:

Otros trastornos/ alteraciones asociadas: _____

Medicación _____

Problemas salud _____

Talla / peso: _____

SITUACIÓN SANITARIA: SEGURIDAD SOCIAL OTRO SEGURO ¿Cuál? _____

Número de asegurado Nombre del titular _____

Centro de salud: _____

IV. Datos Familiares:

	Nombre	Edad	Relación	Profesión	Activo/ Desempleado
1.					
2.					
3.					
4.					
5.					

Grado de implicación de la familia:

Con quién acude a la entrevista:

Actitudes: Colaboración, proteccionismo, rechazo, no aceptación..)

Figura de referencia (modelo)

Tutor (Educador)

Otros:

Descripción de la jornada diaria

Organización semanal de sus actividades

Amigos y grupo(s) social(es):

Facilidad de acceso a transporte desde su vivienda:

V. Datos Formativos.

Estudios primarios. Si <input type="checkbox"/> No <input type="checkbox"/>	Centro/s:	Apoyos:
Centro ordinario (integración):		
Aula específica		
Centro E.E.		
PGS, TVA,...		
Ciclo formativo (especialidad):		

VI. Formación Complementaria: (Cursos, talleres de empleo, escuelas taller, casas de oficios, etc...)

Denominación	Entidad	Año	Perfil, horas	Apoyos

VII. Experiencia Laboral.

De tipo informal :

Tipo de trabajo	Autonomía	Duración	Compañeros

En Empleo protegido:

Nombre	Tipo centro	Actividades	Descripción breve (tipo trabajo, autonomía, compañeros, contrato...)

Trabajo remunerado:

Nombre	Tipo centro	Actividades	Descripción breve (tipo trabajo, autonomía, compañeros, contrato...)

EVALUACIÓN HABILIDADES ADAPTATIVAS

EVALUACIONES EFECTUADAS

PRUEBA	EVALUADOR	FECHA	OBSERVACIONES
P.O.T			
P.H.S			
P.V.D			
PERFILES			
EVALCAD			
OTRAS			
(especificar)			

ÁREAS

ÁREA	CAPACIDADES	LIMITACIONES
CUIDADO PERSONAL (aseo e higiene personal, autocuidado)		
VIDA EN EL HOGAR (realización de tareas en el hogar, manejo electrodomésticos)		
HABILIDADES SOCIALES (relac. Sociales, utilización de la comunidad)		
UTILIZACIÓN DE LA COMUNIDAD (educ. vial, utiliz. de recursos comunitarios)		
OCIO Y TIEMPO LIBRE (organización del tiempo libre, aficiones)		
COMUNICACIÓN Y LENGUAJE (lenguaje verbal, gestual, S.A.A.C, comprensión)		
HABILIDADES ACADÉMICAS (pretemáticas, lecto-escritura, atributos; color-tamaño-forma)		
PRETALLER Y VIDA LABORAL (cond. socio-laboral, manejo de herramientas)		

VII. Otras Variables.

Características de la Conducta y estilo de aprendizaje

Alteraciones sensoriales

Características especiales de conducta:	<input type="checkbox"/> Tranquilo. <input type="checkbox"/> Independiente. <input type="checkbox"/> Extrovertido. <input type="checkbox"/> Afectivo. <input type="checkbox"/> Seguro. <input type="checkbox"/> Flexible. <input type="checkbox"/> Tolerante a la frustración. <input type="checkbox"/> Acepta las normas.	<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>
---	---	--

Hábitos, rutinas:

Adaptaciones físicas:

Conductas modificables:

Flexibilidad/adaptaciones que puedan ser requeridas en el lugar de trabajo

--	--

Intereses relacionados con la inserción laboral

Gustos, preferencias, aficiones...

¿Está motivado para trabajar?

CUESTIONARIO DE INTERESES PROFESIONALES Y FORMATIVOS.

Indicar de 1 a 5 el grado de interés que tiene el cliente hacia los diferentes campos profesionales. Realizar preguntas claras y sencillas (¿qué te gusta más?, ¿en qué quieres trabajar?), reducir a 2 ó 3 las opciones a elegir en cada ítem. Apoyo visual a través de fotos o pictogramas de los ejemplos de actividades.

DEFINICIÓN DE LOS CAMPOS PROFESIONALES

AGROPECUARIO	Los trabajadores pertenecientes a este grupo ayudan en las explotaciones agrícolas; cultivar y cosechar productos agrícolas; cuidar y criar animales, desarrollar y conservar los bosques, recoger productos forestales, cuidar viveros y jardines, etc...	<ul style="list-style-type: none"> • Cortar el césped. • Plantar un árbol. • Regar las plantas. • Dar comida a los animales. • Recoger fruta. 	1	2	3	4	5
MECANIZACIÓN	Los trabajadores de este campo profesional intervienen en actividades con maquinaria y/o realizando montajes con seguimiento y apoyo de profesionales y compañeros.	<ul style="list-style-type: none"> • Montaje de piezas • Manejo de maquinas sencillas. • Atornillar. • Hacer puzzles. • Manejo de herramientas mecánicas (taladro, etc..) 					
SERVICIOS	Los trabajadores de este campo profesional llevan a cabo actividades de hostelería; en bares, cocina, lavandería, servicio de habitaciones, etc...	<ul style="list-style-type: none"> • Hacer camas. • Barrer. • Lavar ropa. • Fregar vajilla. • Servir comida. 					
ADMINISTRATIVO	Los trabajadores que pertenecen a este campo ejecutan trabajos de oficina claramente definidos que exigen cierta destreza motriz y cognitiva. Las funciones del Administrativo son entre otras; Archivar la correspondencia, facturas, recibos, hacer fotocopias, etc..	<ul style="list-style-type: none"> • Manejar el ordenador. • Hacer fotocopias. • Escribir • Cortar con tijera. • Pegar, grapar, etc. 	1	2	3	4	5
ACABADOS	La personas pertenecientes a este campo profesional realizan actividades que requieren un cierto desarrollo motriz y estético para la manufactura y finalización de diferentes productos y trabajos.	<ul style="list-style-type: none"> • Pintar. • Lijar madera. • Fabricación piezas de cerámica. • Actividades de serigrafía. • Plastificado, encuadernación. 					

Elementos motivadores para el trabajo.

Sociales (de la familia

y otros entornos cercanos al chico)

Económicos

Desarrollo personal

ORIENTACIONES PARA EL PUESTO

Condiciones de trabajo ideales para él/ ella	Señalar	Observaciones
Trabajo en grupo o solo.		
Trabajo de calidad o de cantidad.		
Trabajo de interior o exterior.		
Trabajo en cadena o individual.		
Trabajo manipulativo (manuales / máquina) o intelectual.		
Trabajo dinámico activo o de poco movimiento.		
Trabajo concreto o simultáneo (se alternan varias tareas a la vez)		
Trabajo de cara al público o no.		
Ritmo de trabajo lento, rápido, constante o puntualmente fuerte.		
Trabajo con apoyo, con apoyo puntual o con apoyo constante.		
Condiciones físicas del entorno.		
Ruidos.		
Luces		
Materiales peligrosos		

Profesiones preferentes

Observaciones.

Análisis del Puesto de Trabajo

COMPañÍA: _____

DIRECCIÓN: _____

TELÉFONO: _____

PERSONA DE CONTACTO: _____

PUESTO: _____

1) NOMBRE del PUESTO: _____

2) TAREAS. _____

TAREAS CENTRALES DEL PUESTO:
(Identificadas por el empresario)

TAREAS EVENTUALES DEL PUESTO:
(Identificadas por el empresario)

TAREAS RELACIONADAS CON EL PUESTO:

ADAPTACIONES REQUERIDAS:
(Basadas en la información del perfil)

RESUMEN DEL PUESTO

FORMADOR DEL PUESTO

3) REQUISITOS del TRABAJO PARA UN DESEMPEÑO NORMAL.

(Anoté sólo los items críticos; describa al menos el grado de la demanda y profile las posibles adaptaciones que suponga problemáticas para el empleado sin experiencia).

DEMANDAS FISICAS:	DEMANDAS SENSORIALES / DE COMUNICACIÓN:
Alzarse	Vista
Permanecer de pie	Oído
Movimientos continuo	Tacto/olfato
Movimientos rápido	Hablar
Caminar	Emitir juicios/ opiniones
Subir	
Inclinarse	
Arrastrarse	
	DEMANDAS ACADÉMICAS:
	Leer
	Escribir
	Matemáticas

■ REQUISITOS GENERALES DE FUERZA / RESISTENCIA:

■ RITMO DE TRABAJO:

■ COMPONENTES POTENCIALMENTE PELIGROSOS DEL PUESTO:

4) PERFIL PROFESIONAL REQUERIDO

Formación Inicial:

- ¿Es necesaria alguna titulación?
- ¿Son necesarios licencia, permisos, autorizaciones, etc (ej. carnet de manipulador de alimentos, de conducir...)?

Práctica Profesional/ Experiencia:

- ¿Es necesario un periodo de adaptación? Duración....

Competencias

Aptitudes:

Saberes:

- Conocimientos intrínsecos al puesto.
- Conocimiento de las diferentes ofertas que puede haber en el momento.
- Caducidad de promociones y productos.

Técnicas:

- Organización del trabajo para utilizar el menor tiempo posible en realizar una tarea.
- Manejo de instrumentos o maquinarias.

Actitudes:

Colaboración.

- Buen comportamiento delante del cliente.
- Amabilidad y simpatía.
- Responsabilidad.
- Dinamismo.
- Resistencia al estrés.
- Etc,

5) CONSIDERACIONES SOBRE EL LUGAR DE TRABAJO.

- UNIFORMES, EQUIPOS DE SEGURIDAD REQUERIDOS:
- HERRAMIENTAS A UTILIZAR:
- MAQUINARIA QUE MANEJAR:
- MATERIALES QUE MANEJAR:
- TÉRMINOS ESPECIALES UTILIZADOS EN EL LUGAR DE TRABAJO:
- DESCRIPCIÓN DE CONDICIONES AMBIENTALES EN EL LUGAR DE TRABAJO

6) CONSIDERACIONES DE FORMACIÓN.

- EL ROL DEL MEDIADOR EN EL LUGAR DE TRABAJO.
- DISPONIBILIDAD DE COMPAÑEROS / SUPERVISORES.
- DESCRIPCIÓN DE ENTRENAMIENTO DISPONIBLE POR PARTE DEL JEFE INMEDIATO.
- POSIBILIDAD DEL USO DE ADAPTACIONES, MODIFICACIONES EN EL LUGAR DE TRABAJO.
- VOLUNTAD DE LOS COMPAÑEROS / SUPERVISORES DE PROPORCIONAR APOYO Y AYUDA.

7) "LA CULTURA" DEL LUGAR DE TRABAJO.

- PREOCUPACIÓN DEL JEFE INMEDIATO POR LA CALIDAD.
- PREOCUPACIÓN DEL JEFE INMEDIATO POR LA PRODUCTIVIDAD.
- FLEXIBILIDAD / RIGIDEZ OBSERVADA.
- GRUPOS SOCIALES Y ACTIVIDADES NO-LABORALES DE LOS EMPLEADO.
- AMBIENTE DE TRABAJO

8) DESCRIPCIÓN DEL TRABAJO.

HORARIO

NÚMERO DE DÍAS POR SEMANA:

DÍAS:	HORAS:	
	HORAS:	-

CRONOLOGIA SECUENCIAL DE UN TÍPICO DÍA LABORABLE

(que incluya todas las tareas):

1. INCORPORACIÓN AL PUESTO.

- Saludar a los compañeros de trabajo.
- Dirigirse a los vestuarios.
- Cambiarse de ropa y ordenarla en la taquilla asignada.
- Coger los útiles de trabajo necesarios.
- Fichar

2.

3.

4.

9) CONDICIONES PSICOSOCIALES DEL PUESTO.

RELACIONES INTERPERSONALES FUNCIONALES

Internas	constante	intermitente	esporádica
	Compañeros de trabajo.		
Encargado.			
Gerente del establecimiento.			

Externas	constante	intermitente	esporádica
	Clientes		

TRABAJO INDIVIDUAL/ TRABAJO EN EQUIPO:

Tareas individuales		Tareas en equipo	
Espacio individual	Espacio compartido	Nº miembros del equipo	En cadena o en grupo

10) CONSECUENCIAS.

1. DESTINO DEL PUESTO:

Receptor directo del servicio: Cliente, compañero.....

2. CONSECUENCIA DE LOS POSIBLES ERRORES:

Imagen de la empresa, satisfacción del servicio, interrupción del servicio, etc...

Los principales errores que pueden cometerse son:

Ej. Baños y entornos sucios. No secar el suelo después de fregarlo, pudiendo así provocar resbalones. Basureros llenos, etc...

Ejemplo de Plan de Inserción Laboral Individualizado

Es el área dependiente del servicio de adultos, con personal específico y programas de intervención coordinados con los PLANES INDIVIDUALIZADOS DE APOYO orientados a la inserción laboral en empresas ordinarias y/o programas de empleo con apoyo

a7

Plan de Inserción de:.....					
Ámbito: Vida Laboral				Fecha.....	
OBJETIVO	ACCIONES	RECURSOS	QUIÉN	CUÁNDO	RESULTADOS Y CONSECUENCIAS
Priorización de objetivos en función de los intereses individuales.	Descripción de las distintas acciones que se van a llevar a cabo para conseguir los objetivos.	Concreción de los recursos que se van a utilizar: comunitarios o no, de la propia empresa, del servicio de empleo...	Preparador laboral / Apoyos naturales / Trabajador.	Temporalización de los objetivos marcados.	Determinación del cumplimiento o no de los objetivos marcados, replanificación de las acciones y de los apoyos.

Ficha de Objetivos de Aprendizaje

Ficha 1

Trabajador: _____ Empresa: _____

Puesto: _____ Preparador Laboral: _____

Fecha: _____

**AREA I: AUTONOMÍA EN LAS TAREAS
DEL PUESTO DE TRABAJO**

Empty space for notes or objectives under Area I.

**AREA III: ORIENTACIÓN EN EL ESPACIO
Y TIEMPO DE TRABAJO**

Empty space for notes or objectives under Area III.

**AREA V: MANTENIMIENTO DE LOS
NIVELES DE AUTOCONFIANZA
Y MOTIVACIÓN HACIA EL
PUESTO DE TRABAJO**

Empty space for notes or objectives under Area V.

**AREA II: COMPETENCIAS SOCIALES
Y DE COMUNICACIÓN**

Empty space for notes or objectives under Area II.

**AREA VI: AUTONOMÍA EN EL ACCESO
AL PUESTO DE TRABAJO**

Empty space for notes or objectives under Area VI.

AREA VI: OTRAS CAPACIDADES

Empty space for notes or objectives under Area VI.

Nº	ACTIVIDAD /TAREA FECHA	AREA					PREPARADOR/ES LABORALES					CLIENTE	
		1	2	3	4	5	1	2	3	4	5		
1													
2													
3													
4													
5													
6													
7													
8													
9													
10													
11													
12													

PUNTUACIONES

- 1. PL realiza la tarea y el trabajador es un observador
- 2. PL "guía" las manos del trabajador. La tarea solo es realizada adecuadamente cuando interviene el preparador laboral
- 3. el trabajador precisa apoyos puntuales (colocar bien una pieza, ajustar, ...) pero inicia y termina la tarea.

- 4. Apoyo verbal /gestual indirecto sin intervención en la realización de la tarea. El trabajador lleva a cabo la tarea de forma adecuada con "indicaciones" del PL
- 5. El trabajador realiza la tarea solo, sin indicaciones o gestos del preparador laboral, que actúa como "supervisor" de tarea.

Ficha de Seguimiento

HOJA DE SEGUIMIENTO

1. SEGUIMIENTO DE PRÁCTICAS.(Semanal)

Trabajador: _____ Fecha: _____

• Empresa: _____

• Puntualidad: _____

• Trabajo: _____

• Actitud: _____

• Relación con los compañeros: _____

• Observaciones: _____

2. SEGUIMIENTO MENSUAL

• Puntualidad: _____

• ¿Cómo hace su trabajo? _____

• ¿Cómo acepta las correcciones? _____

• ¿Muestra interés? _____

• Actitud con los compañeros: _____

• Necesita supervisión: _____

Hoja firmada por el trabajador y un compañero.

DOCUMENTO BASE PARA LA ELABORACIÓN DE UN MATERIAL DE SEGUIMIENTO DE LAS APTITUDES PARA EL DESARROLLO DE UN TRABAJO:

ASPECTO PERSONAL

1. CARACTERÍSTICAS INDIVIDUALES:

- Tranquilo: Capacitado para resolver situaciones sin ponerse nervioso. _____
- Independiente: No necesita ayuda para realizar las tareas recomendadas _____
- Estable: Su comportamiento no presenta oscilaciones importantes. _____
- Extrovertido: Se relaciona con los otros y se comporta en relación con el contexto como los otros. _____
- Afectivo: Capaz de interpretar y expresar sus sentimientos. _____
- Seguro: Conoce las posibilidades y consecuencias de sus actos. _____
- Flexible: Capaz de adaptarse a los cambios, aunque estos no coincidan con sus expectativas. _____

- Tolerante a la frustración: Capaz de adaptarse a experiencias negativas.
- Acepta las normas y pautas dictadas: No cuestiona ni le molestan las normas (de convivencia, seguridad laboral, uniforme, etc.)

2. ELEMENTOS MOTIVADORES

- Trabajo individual / trabajo en cadena.
- Trabajo repetitivo / trabajo variado.
- Trabajo dinámico activo / trabajo de poco movimiento.
- Trabajo de interior / trabajo de exterior.
- Trabajo de calidad / trabajo de cantidad.
- Trabajo manipulativo / trabajo con máquinas

3. INCIDENCIAS PSICOPATOLÓGICAS:

- Estereotipias: Conducta (verbal o motriz) automática que se manifiesta siempre de una misma forma y con carácter repetitivo.
- Mentiras: Modificar la realidad en función de sus intereses de forma continua o en función de estímulos determinados.
- Obsesiones: Conducta invariable y poco adaptada, en función de la presencia de un determinado estímulo.
- Desconexión : Periodos de ausencia de forma continuada o ante determinados estímulos.
- Depresión: Entendida aquí como períodos de falta de interés por una actividad acompañado por una tristeza o pena.
- Negativismo: Respuestas contrarias de forma sistemática a cualquier propuesta u opinión.
- Explosividad: Reacción desproporcionada y no progresiva ante un estímulo
- Fobias: Ansiedad y comportamientos no adaptados asociados a estímulos concretos.

ASPECTO APTITUDINAL / HÁBITOS / AUTONOMÍA:

1. APTITUDES LABORALES.

- Coordinación:
 - A) Es capaz de utilizar las dos manos con movimientos diferentes.
 - B) Es capaz de coordinar las dos manos para hacer un movimiento...
- Motricidad fina: Es capaz de realizar tareas con delicadeza y precisión
- Memoria:
 - A) Es capaz de recordar un mensaje y transmitirlo de mas de dos frases.

B) Es capaz de recordar un aprendizaje de una faena sencilla de un día para otro.

• Atención:

- A) Es capaz de estar atento mientras se le da una explicación o se le realiza una demostración laboral.
- B) Es capaz de estar atento durante todo el tiempo que dure la tarea asignada.

• Secuenciación: Es capaz de reproducir una secuencia de acciones de 5/10 + de 10, acciones.

• Compresión:

- A) Comprende dos o tres consignas sencillas.
- B) Comprende una explicación casual.
- C) Comprende una explicación con condiciones.

• Expresión:

- A) tiene una correcta expresión oral (se le entiende)
- B) Expresa sus pensamiento de una manera coherente.

• Habilidades académicas que precise para el trabajo: Contar, leer escribir, etc..

2. HÁBITOS LABORALES:

• Puntualidad:

• Asistencia:

• Ritmo de trabajo (Lento, normal, rápido, equiparable al de sus compañeros de trabajo):

• Higiene Personal, del vestuario y del lugar de trabajo:

• Conoce tanto la maquinaria, como los productos, como los comportamiento peligrosos, y los respeta y actúa adecuadamente ante ellos:

ASPECTO RELACIONAL:

1. RELACIONES INTERPERSONALES.

A) Capacidad de relación:

• Mantiene contacto ocular (si es que no, ¿Por timidez o por desconexión?):

• Acepta el contacto físico:

• Establece relaciones con otros/as compañeros de trabajo:

• Es capaz de establecer relaciones de diferente tipo según con la persona que este hablando / comunicándose. (Mayor o menor confianza, tuteo, etc.):

• Es capaz de diferenciar las distintas situaciones que se pueden dar a lo largo de la jornada laboral y actuar de forma diferente en consecuencia (Situaciones localizadas de bromeo frente a situaciones de seriedad, etc.):

B) Tipos de mensajes:

- Coherentes: Las diferentes partes del mensaje corresponden a una misma idea.
- Secuenciados. El mensaje tiene un principio y un final o por el contrario con vueltas continuas sobre la misma idea sin llegar a ninguna conclusión.

C) Objetos de relación.

- "Inferiores" , "Superiores" , "Iguales".
- Mismo sexo, sexo contrario, ambos sexos.
- Objetos, animales.

D) Estilo de relación.

- Activo, con iniciativa de relacionarse:
- Pasivo, sin iniciativa de relacionarse:
- Dominante, tiende a establecer relaciones de manera que los otros dependan en cierta forma de él/ ella:
- Sumiso, tendencia a dejarse dominar:
- Manipulador, utiliza a los otros de alguna manera para beneficio propio:
- Protector, tiende a solucionar problemas de otros, sin que estos se lo demanden:
- Adulador, quiere obtener favores de alguien adulándolo/ a con el fin de obtenerlos:

E) Utiliza normas de cortesía.

- Respetar el turno:
- Saluda correctamente y en los momento oportunos:
- Utiliza correctamente las normas de comportamiento social:

2.- RELACIONES GRUPALES:

- Acepta normalmente a todos sus compañeros:
- Es generalmente aceptado por todos sus compañeros:
- Es ignorado normalmente por sus compañeros:
- Se deja influenciar por sus compañeros:
- Ejerce influencia en sus compañeros en cuanto a...:

3.- CARACTERÍSTICAS DE RELACIÓN CON EL MEDIADOR.

- Acepta consignas, correcciones, observaciones:
- Busca si aprobación:
- Acepta su autoridad:
- Le expresa sus sentimientos y cuestiones personales:
- Actúa de diferente forma según este él o no:
- Tiene una excesiva dependencia de éste:

Cuestionarios de Valoración de la Satisfacción de las Personas Implicadas en el Programa de Empleo con Apoyo

CUESTIONARIO AL SUPERVISOR

Empresa:	Supervisor:	5 Total acuerdo	4 Algo acuerdo	3 Ni acuerdo ni desacuerdo	2 Algo desacuerdo	1 Total desacuerdo
Trabajador:						
EL SUPERVISOR OPINA QUE ...						
1. Recibió información adecuada por parte del Programa acerca los apoyos que requiere su empleado						
2. El mediador laboral del Programa se encargó de preparar al trabajador en el cargo que ocupa						
3. El entrenamiento que recibió el trabajador para el desempeño de su cargo fue efectivo						
4. El trabajador reúne los hábitos necesarios para el desempeño laboral						
5. El trabajador maneja adecuadamente sus emociones						
6. El trabajador es tolerante a la crítica						
7. El trabajador domina el vocabulario relativo al entorno laboral						
8. El trabajador sigue instrucciones sencillas						
9. El trabajador realiza su trabajo diario sin requerir supervisión						
10. El trabajador realiza un trabajo de calidad						
11. El trabajador es capaz de respetar jerarquía						
12. El trabajador cumple diariamente con el horario de trabajo establecido						
13. El trabajador es una persona digna de su confianza						
14. El trabajador recibe remuneración acorde con su cargo						
15. El trabajador goza de los beneficios que contemplan la Legislación laboral.						
16. El trabajador acepta con agrado ser supervisado por el coordinador del Programa						
17. El apoyo por parte del coordinador del Programa es un factor importante para el desempeño laboral del trabajador						
18. La supervisión que contempla el Programa debe darse de forma permanente						
19. El trabajador se relaciona bien con el público						

Empresa:	Supervisor:	5 Total acuerdo	4 Algo acuerdo	3 Ni acuerdo ni desacuerdo	2 Algo desacuerdo	1 Total desacuerdo
Trabajador:						
EL SUPERVISOR OPINA QUE ...						
20. El trabajador se identifica con el tipo de trabajo que desempeña						
21. El trabajador tiene posibilidad de optar a otros cargos						
22. El trabajador no recibe privilegios adicionales por su condición						
23. El trabajador manifiesta agrado por su trabajo						
24. El comportamiento social del trabajador se ajusta al perfil de su cargo						
25. Las habilidades y destrezas del trabajador se ajustan al perfil de su cargo						
26. Los conocimientos académicos del trabajador se ajustan al perfil de su cargo						
27. Las condiciones físicas del trabajador se ajustan al perfil de su cargo						
28. Su percepción acerca de las personas con TEA cambió luego de emplear a este trabajador						
29. El Programa favorece la integración sociolaboral de las personas con TEA.						
30. El Programa de Empleo sensibiliza al personal de la empresa acerca de las personas con TEA.						

CUESTIONARIO AL COMPAÑERO DE TRABAJO

Nombre del compañero de trabajo:	3 De acuerdo	2 Ni de acuerdo ni en desacuerdo	1 En desacuerdo
Cargo que ocupa:			
Empresa:			
EL COMPAÑERO DE TRABAJO OPINA QUE...			
1. Comparte actividades sociales con el trabajador			
2. El trabajador posee una formación laboral adecuada para el cargo que desempeña			
3. Le da al trabajador el mismo tratamiento que al resto de sus compañeros			
4. El trabajador se identifica con el tipo de trabajo que desempeña			
5. El trabajador es proactivo			
6. El trabajador es tolerante a la crítica			
7. El trabajador manifiesta agrado por su trabajo			
8. El trabajador es solidario con sus compañeros			
9. El trabajador es cordial con sus compañeros			
10. El público muestra un trato amable hacia el trabajador			
11. El trabajador solicita ayuda cuando las circunstancias lo requiere.			

12. El trabajador manifiesta un comportamiento social adecuado			
13. El trabajador reúne las condiciones físicas requeridas para el cargo			
14. El trabajador reúne los hábitos necesarios para lograr una adecuada integración social			
15. El trabajador es aceptado por los demás compañeros			
16. El trabajador demuestra conductas de valoración hacia sí mismo			
17. Recibió alguna charla de sensibilización acerca de la personas con TEA			
18. El trabajador cumple con las normas de la empresa			

ANEXO C: CUESTIONARIO AL TRABAJADOR

Nota: Adaptar a las características del trabajador (utilizar apoyos visuales, etc)

Nombre del trabajador:	1 SIEMPRE	2 A veces	3 NUNCA
Empresa:			
Cargo que ocupa:			
COMO TRABAJADOR OPINAS QUE...			
1. Te gusta el trabajo que realizas			
2. El trabajo que realizas es importante para ti			
3. Tus compañeros de trabajo te tratan de forma amable			
4. Tus compañeros de trabajo comparten contigo actividades fuera de las horas laborales			
5. El público se muestra amable contigo			
6. Ayudas económicamente a tus padres			
7. Participas en actividades de ocio según tus gustos			
8. Utilizas los medios de transporte de forma independiente			
9. Realizas operaciones en el banco de forma independiente			
10. Realizas compras personales de manera independiente			
11. Te sientes a gusto con la supervisión que realiza la Coordinación del Programa			
12. Mantienes contacto con tus compañeros			

Adaptación del programa: El Apoyo continuado y la solución de problemas. Programa de empleo con soporte "Creando Independencia" aplicado en ASODECO, Venezuela)

Cuestionario para la Medida de Satisfacción de la Familia

PRESENTACIÓN: *Buenos días. Soy y estoy realizando las encuestas para conocer cual es el nivel de satisfacción de las familias de los trabajadores del programa de empleo con apoyo. Si no tiene inconveniente y dispone de 10 minutos paso a formularle las preguntas del cuestionario. Debe hacerlo valorando de 1 a 5 el grado de satisfacción que le produce cada una de las cuestiones que le formulamos, siendo 1 muy insatisfecho y 5 muy satisfactorio.."*

Pregunta	Valoración					Aclaraciones Muy satisfecho/ a
	1	2	3	4	5	
INFORMACIÓN GENERAL QUE RECIBE DEL PROGRAMA <i>"El primer bloque de preguntas se refiere a la información que recibe del programa. Como usted sabrá procuramos informarles sobre diversos aspectos a cerca del mismo"</i>						
1. ¿Está satisfecho con la cantidad de información que recibe del programa?						1. "Nos referimos a la cantidad de cosas que le contamos o que le escribimos, a la frecuencia con que nos ponemos en contacto con usted...."
2. ¿Está contento con el contenido o tipo de información que recibe del mismo?						2. "Nos referimos al tipo de temas, cuestiones, asuntos etc...."
3. ¿Está satisfecho con la claridad de la información que recibe?						3. "Nos referimos al lenguaje, a los términos que utilizamos, a la forma de expresarnos cuando hablamos con usted o cuando le escribimos"
4. ¿Está satisfecho con los medios que utilizamos para transmitir la información?						4. "Nos referimos a la manera o modo en que le informamos de las cosas: las reuniones, las cartas, los contactos por teléfono...."
5. ¿Echa de menos alguna otra información? si <input type="checkbox"/> no <input type="checkbox"/>						
5.1. (En caso afirmativo) ¿Cuál?						

Pregunta	Valoración					Aclaraciones Muy satisfecho/ a
	1	2	3	4	5	
CALIDAD DEL SERVICIO PRESTADO <i>"El siguiente bloque de preguntas se refiere a la calidad del servicio, a la labor que el programa y el empleo desarrolla con su hijo/ a. Como usted sabe lo que se pretende desde la asociación es atender a las personas y cumplir con su derecho y deber del trabajo en ambiente ordinario"</i>						
6. Valore de 1 a 5 cuál es el grado de satisfacción respecto a la calidad del programa y del empleo de su hijo/a						6. "Nos referimos a si el programa atiende las necesidades personales de su hijo /a...."
7. Valore de 1 a 5 cuál es su grado de satisfacción respecto a cómo el empleo está desarrollando hábitos y conductas de trabajo de su hijo/ a.						7. "Nos referimos a que aprenda a trabajar, desarrollando habilidades específicas para ejecutar diversas tareas, que aprenda también a comportarse de forma adulta y que se relacione de forma adecuada en distintas situaciones, etc.."
8. ¿Considera que lo que su hijo/a aprende dentro de su empleo le es útil en su vida?. Valore de 1 a 5.						
9. ¿Cuál es el nivel de satisfacción de su hijo/a en el empleo?. Valore de 1 a 5.						9. ¿Viene contento su hijo/a del trabajo? ¿Cuánto? Valore de 1 a 5.
CONDICIONES DEL EMPLEO <i>" Vamos a pasar ahora a otro bloque de preguntas, estas relaciones con las condiciones del empleo"</i>						
10. ¿Qué grado de satisfacción considera que tiene su hijo/ a respecto a:	1	2	3	4	5	
10.1. El horario de entrada						
10.2. El horario de salida						
10.3. El período vacacional						
10.4. Las condiciones físico-ambientales del lugar de trabajo: local, espacios, temperatura..						
11. ¿Estaría interesado/ a en una jornada parcial para su hijo/ a? si <input type="checkbox"/> no <input type="checkbox"/> no sabe/ no contesta <input type="checkbox"/>						
11.1 (En caso afirmativo) ¿Qué tipo de jornada parcial le interesaría? De mañana <input type="checkbox"/> De tarde <input type="checkbox"/> De mañana y tarde reducida <input type="checkbox"/>						

Pregunta	Valoración					Aclaraciones Muy satisfecho/ a
	1	2	3	4	5	
ACTITUDES DEL TALLER <i>"El siguiente bloque de preguntas se refiere a la actitud del personal del lugar de trabajo"</i>						
12. ¿Cómo valoraría usted el trato o la amabilidad que recibe cuando se dirige a los responsables y compañeros de trabajo?						
13. ¿Qué grado de satisfacción tiene con la rapidez de respuesta de los responsables del programa cuando les llama o les necesita?						13. "Nos referimos a si el jefe, los encargados y otros responsables de la empresa, le han resuelto el problema con prontitud cuando nos ha llamado"
14. Si alguna vez ha manifestado opiniones o sugerencias. ¿Cree que han sido tenidas en cuenta? Valore de 1 a 5 su grado de satisfacción respecto a esto.						14. "Nos referimos a deseos que haya manifestado, o inquietudes que haya trasladado al lugar de trabajo, etc..."
VALORACIÓN GLOBAL 15. Por último, INDIQUE SU SATISFACCIÓN GENERAL con el programa y el empleo						
16. Y ya para terminar, ¿Tiene alguna sugerencia que hacer para mejorar su satisfacción con la asociación, lugar del empleo y programa?						
16.1						
16.2						
16.3						
Ya hemos acabado esta encuesta. Muchas gracias por su colaboración. Está seguro/ a de que este tiempo que nos ha dedicado y las aportaciones que nos ha hecho nos van a ser muy útiles para mejorar nuestra gestión del servicio que prestamos.						

(Adaptación del documento Cuestionario para la medida de la satisfacción de las familias. Realizado por el Grupo Gureak. Prohibida la reproducción total o parcial sin permiso)

Pregunta Nº	DIFICULTADES DE COMPRESION	OTRAS DIFICULTADES
1		
2		
3		
4		
5		
6		
7		
8		
9		
10		
11		
12		
13		
14		
15		
16		

ENCUESTA ATENDIDA POR: 1.MADRE 2.PADRE 3.OTROS

CLASIFIQUE LA ACTITUD DEL ENCUESTADO/ A:

1. FIDELIDAD ABSOLUTA
2. ACTITUD NORMAL
3. ACTITUD MUY CRÍTICA (*negativa*)

OBSERVACIONES:

Ayudas y Ventajas Fiscales.

Ejemplo:

Ejemplo orientativo de costes de la contratación indefinida a jornada completa de un trabajador con discapacidad, menor de 45 años.

	RENTABILIDAD SIN	RENTABILIDAD CON	
		1 ^{er} año	A partir de 2 ^o año
Salario anual bruto	12.020,40	12.020,40	12.020,40
Cuota Seguridad Social	31,59 %	31,59 %	31,59 %
Bonificación Cuotas SS.SS. durante toda la vida del contrato*	0,00 %	*	*
Coste anual SS.SS.	3.797,24	1.139,17	1.139,17
Subvención a la contratación	0,00	-3.906,58	0,00
Deducción cuota íntegra	0,00	-6.000,00	0,00
Coste Total Anual	15.817,64	3.252,99	13.159,57

* 70%

A LOS INCENTIVOS QUE APARECEN EN EL SUPUESTO PRÁCTICO HABRÍA QUE AÑADIR :
• Hasta 901, 52 de subvención en caso de necesidad de adaptación del puesto de trabajo.

ESTAS SON LAS CUENTAS:

El primer año un ahorro de hasta 12.564,65 y a partir del segundo, el ahorro ser'a de 2.658,07

Fuente: Comunidad de Madrid:Conserjería de Trabajo y Conserjería de Servicios Sociales, CEIM y CERMI. Tríptico "En la Comunidad de Madrid Todos Recomendamos Contratar Discapacidad. Los Empresarios También"

Legislación Orientativa y Sugerencias a la Administración

Hasta la fecha no ha sido regulada en el estado español la modalidad de inserción laboral de personas con discapacidad denominada "empleo con apoyo". Sin embargo, la necesidad de su ordenación ha sido expresada en numerosas ocasiones y en distintos foros. Enumeramos una serie de documentos que reflejan intentos o propuestas para reglamentar esta metodología ampliamente experimentada y cada vez más extendida en todo el territorio nacional.

NORMATIVA DE ÁMBITO ESTATAL

- ▶ Constitución española del 27 de diciembre de 1978
- ▶ Ley 13/1982, de 7 de abril de Integración Social de los Minusválidos
- ▶ Real Decreto Legislativo 1/1995, de 7 de Abril. Estatuto de los trabajadores.
- ▶ Real Decreto 1451/83, de 11 de mayo, sobre empleo selectivo y las medidas de fomento del empleo de trabajadores Minusválidos
- ▶ Real Decreto 1368/1985, de 17 de julio, por el que se regula la relación laboral de carácter especial de los minusválidos que trabajen en los Centros Especiales de Empleo.
- ▶ Real Decreto 2273/85, de 4 de diciembre, por el que se aprueba el reglamento de los centros especiales de empleo definidos en el Artículo 42 de la Ley 13/82, de 7 de abril, de Integración Social de los Minusválidos
- ▶ Orden 13 de abril de 1994 por la que se regula la concesión de las ayudas y subvenciones sobre fomento de empleo de los trabajadores minusválidos que establece el capítulo II del Real Decreto 1451/1983, de 11 de mayo.
- ▶ Disposición adicional segunda de la Ley 64/1997, de 26 de diciembre, por la que se regulan los incentivos en materia de Seguridad Social y de carácter fiscal para el fomento de la contratación indefinida y la estabilidad en el empleo.
- ▶ Orden de 16 de octubre de 1998, por la que se establecen las bases reguladoras para la concesión de las ayudas y subvenciones públicas destinadas al fomento de la integración laboral de los minusválidos en centros especiales de empleo y trabajo autónomo.
- ▶ Ley 50/1998 de 30 de diciembre de Medidas Fiscales, Administrativas y del Orden Social.
- ▶ Real Decreto 27/2000, de 14 de enero, por el que se establecen medidas alternativas de carácter excepcional al cumplimiento de la cuota de reserva del 2% en favor de trabajadores discapacitados en empresas de 50 o más trabajadores.
- ▶ Ley 12/2001, de 9 de julio, de medidas urgentes de reforma del mercado de trabajo para el incremento del empleo y la mejora de su calidad.
- ▶ Real Decreto – Ley 5/2002, de 24 de mayo, de medidas urgentes para la reforma del sistema de protección por desempleo y mejora de la ocupabilidad.

- ▶ Borrador de anteproyecto del Real Decreto sobre Empleo con Apoyo. 11/02/99
- ▶ Borrador del proyecto de Real Decreto por el que se regulan los programas de enclaves laborales y empleo con apoyo y los servicios de ajuste personal y social como medidas de Fomento del empleo de los trabajadores con Discapacidad. 22/10/03
- ▶ Propuestas de la Asociación Española de Empleo con Apoyo (AESE) para la implantación y la Regulación del Empleo con Apoyo

NORMATIVA DE ÁMBITO AUTONÓMICO

- ▶ Murcia: Órdenes de 25 de febrero de 2000; de 28 de febrero de 2001; de 20 de febrero de 2002 y de 4 de abril de 2003, de la Consejería de Trabajo y Política Social Reguladora de los Programas de Fomento del Empleo para los años 2000, 2001, 2002 y 2003.
- ▶ Canarias: Decreto 26/1999, de 25 de febrero por el que se establecen medidas de fomento de integración laboral de minusválidos.
- ▶ Aragón: Decreto 48/2000 de 29 de febrero, del gobierno de Aragón, sobre fomento de la contratación estable.
- ▶ Islas Baleares: Orden del Consejero de Trabajo y Formación de 20 de abril de 2001, por la que se desarrolla el Plan de Inserción Laboral en el marco de los Planes Locales de Empleo en colaboración con Entidades Locales.
- ▶ Islas Baleares: Órdenes (20 de abril de 2001, 20 de marzo de 2002 y 12 de febrero de 2003) del Consejero de Trabajo y Formación por las que se establecen y regulan ayudas y subvenciones públicas destinadas al fomento de la integración laboral de minusválidos en centros especiales de empleo y trabajo autónomo.
- ▶ Islas Baleares: Aspectos técnicos del "Treball amb Suport" 13/09/02
- ▶ Madrid: Orden 77/2003, de 21 de enero por la que se regulan las ayudas a la contratación estable de personal de apoyo en los Centros Especiales de Empleo.
- ▶ Madrid: Pliego de prescripciones técnicas para la contratación, en la modalidad de concierto, del servicio público de atención a personas con discapacidad psíquica, en centros ocupacionales. Consejería de Servicios Sociales. 02/11/01
- ▶ Madrid: Decreto 32/2003, de 13 de Marzo, por el que se regula la colaboración de las empresas de promoción e inserción laboral de personas en situación de exclusión social con la Comunidad de Madrid y se establecen medidas de fomento de su actividad.
- ▶ Madrid: Resolución de 16 de septiembre de 2002, del Secretario General Técnico de la Consejería de Servicios Sociales, por la que se hace pública convocatoria para el contrato de consultoría y asistencia titulado: "Organización técnica y desarrollo de un proyecto de empleo con apoyo para la inserción laboral de personas con retraso mental".
- ▶ Madrid: Resoluciones de 16 de septiembre de 2002 y 21 de octubre de 2003, de la Secretaría General Técnica de la Consejería de Servicios Sociales, por la que se hace pública convocatoria

para el contrato de consultoría y asistencia de: "Empleo con Apoyo aplicado a la inserción laboral de personas con discapacidad intelectual".

- ▶ Castilla y León: Órdenes de 7 de octubre de 1998; 7 de junio de 1999; 16 de mayo de 2000; 16 de marzo de 2001; 9 de enero de 2002; de la presidencia y Administración Territorial, por las que se convocan subvenciones, cofinanciadas por el F.S.E., para la creación de empleo con apoyo destinado a las personas con discapacidad.
- ▶ Valencia: Órdenes de 28 de diciembre de 1999; 29 de diciembre de 2000; 30 de diciembre de 2002, de la Conselleria de Economía, Hacienda y Empleo, por la que se regulan y convocan subvenciones destinadas a la implantación de planes integrales de empleo para determinados colectivos con especiales dificultades de inserción laboral.
- ▶ Álava, País Vasco: Convocatoria Pública de Ayudas dirigidas a promover el Empleo con Apoyo. Instituto Foral de Bienestar Social. Diputación Foral de Álava. B.O.T.H.A. 07/04/00, 18/02/02, 12/03/03

NORMATIVA DE ÁMBITO INTERNACIONAL

- ▶ Resolución 37/52. Programa de Acción Mundial para personas con discapacidad, diciembre de 1.982, de la Asamblea General de las Naciones Unidas.
- ▶ Convenio 159 de la Organización Internacional del Trabajo, de 20 de junio de 1983 sobre la readaptación profesional y el empleo (personas inválidas).
- ▶ Recomendación 168 de la Organización Internacional del Trabajo, de 20 de junio de 1983 sobre la rehabilitación profesional y el empleo de los minusválidos.
- ▶ Tratado de Ámsterdam 10/11/97
- ▶ Resolución del Consejo de la Unión Europea y de los representantes de los Gobiernos de los Estados Miembros, reunidos en el seno del Consejo de 20 de diciembre de 1996 sobre la igualdad de oportunidades de las personas con minusvalías. 13/01/97
- ▶ Resolución del Consejo de 17 de junio de 1999 relativa a la igualdad de oportunidades laborales de las personas con minusvalías
- ▶ Directiva de 2000/78/CE del Consejo de la Unión Europea de 27 de noviembre de 2000 relativa al establecimiento de un marco general para la igualdad de trato en el empleo y la ocupación.
- ▶ Repertorio de recomendaciones prácticas de la Organización Internacional del Trabajo (proyecto) sobre la gestión de las discapacidades en el lugar del trabajo. 2001.
- ▶ Recomendación nº 1592 (2003) de la Asamblea Parlamentaria del Consejo de Europa "Hacia la plena integración social de las personas con discapacidad".
- ▶ Declaración de los Interlocutores sociales para el Año Europeo de Personas con Discapacidad: Promover la igualdad de oportunidades y el acceso al empleo de las personas con discapacidad. 20/01/03
- ▶ II Conferencia Europea de Ministros responsables de políticas de integración de personas con discapacidad. Málaga 7 y 8 de Mayo de 2003.

Sugerencias a la Administración para la Regulación e Implantación de Empleo con Apoyo.

Confederación Autismo España

Este modelo de apoyo a la inclusión laboral de personas con autismo, precisa de un desarrollo a diferentes niveles: empresarial, agentes sociales, entidades de servicios, familias, personas con discapacidad, etc.

El desarrollo del modelo se va realizando de manera simultánea a todos los niveles siendo imprescindible el apoyo de la administración en el ámbito de la financiación y en el establecimiento de una política legisladora que facilite la implantación de este modelo:

Desarrollar una legislación específica que regule el Empleo con Apoyo en España.

Flexibilidad contractual:

- Potenciar diferentes tipos de relación contractual con las empresas. Por ejemplo a través de convenios que no distorsionen el objetivo final del Empleo con apoyo (trabajo en entornos ordinarios, salario...)
- Establecimiento de contratos a tiempo parcial que favorezcan la necesidad de algunas personas de complementar el trabajo con otros servicios y programas específicos que tienen como objetivo el desarrollo personal. Cuando la persona no trabaje a jornada completa, complementar la percepción del salario con el mantenimiento de la parte de la pensión que garantice que la persona, como mínimo, recibe el Salario Mínimo Interprofesional durante el tiempo que está trabajando.

Medidas de incentivos a las empresas.

- Subvenciones a las empresas. incentivos económicos a las empresas contratantes
- Bonificaciones en la Seguridad Social.
- Compañeros de trabajo (apoyos naturales en la empresa) Establecer beneficios fiscales o sociales a los trabajadores que presten apoyo natural en la empresa.

Entidades promotoras.

- Dotar de ayudas económicas y beneficios fiscales a aquellas entidades promotoras que utilicen la fórmula de empleo con apoyo, con una duración mínima de un año. Financiar la figura del preparador laboral durante todo el proceso, en los casos en que este sea necesario.
- Promover iniciativas de empleo con apoyo individual o de enclaves desde todas las modalidades y servicios de adultos.

Promover acciones de formación específica de profesionales en el área de la inserción sociolaboral. Reconocer y regular la figura del preparador laboral en los módulos de financiación de personal de los servicios de adultos.