



Apoyos Naturales en la empresa ordinaria:

Indicadores evaluativos para detectarlos y potenciarlos

8 TRABAJO DECENTE
Y CRECIMIENTO
ECONÓMICO



Por Irene Molina Jover,

Coordinadora de la Red Nacional de Empleo con Apoyo

de DOWN ESPAÑA

DOWN
España



Autoría de la edición:

Irene Molina Jover - Coordinadora de la Red Nacional de Empleo con Apoyo de DOWN ESPAÑA (RNECA) y coordinadora de Empleo de la Fundación Síndrome de Down de Murcia (FUNDOWN).

DOWN ESPAÑA. Todos los derechos reservados.

Edita

DOWN ESPAÑA. 2020

ISBN: 978-84-09-19397-4

¿QUÉ SON LOS APOYOS NATURALES EN LA EMPRESA?

¿CÓMO AYUDAN AL PROCESO DE INCLUSIÓN LABORAL DE LA PERSONA CON SÍNDROME DE DOWN?

¿QUÉ DEBE HACER EL PREPARADOR LABORAL PARA DETECTARLOS Y POTENCIARLOS?

La asesora de empleo y coordinadora de la RNECA (Red Nacional de Empleo con Apoyo) de DOWN ESPAÑA, Irene Molina Jover, ofrece en el siguiente texto las respuestas a estas preguntas que son una de las claves para lograr el éxito en la metodología de Empleo con Apoyo.



Irene Molina Jover

Graduada en Trabajo Social por la Universidad de Murcia y Diplomada en Educación Social. Es coordinadora de la Red Nacional de Empleo con Apoyo de DOWN ESPAÑA (RNECA) y coordinadora de Empleo de la Fundación Síndrome de Down de Murcia (FUNDOWN), donde también es responsable de la Agencia de Colocación. Su experiencia profesional está ligada a acciones de orientación laboral e intermediación con empresas en el ámbito de la inclusión laboral de personas con discapacidad intelectual en espacios abiertos. Ha coordinado y participado en diversas publicaciones de DOWN ESPAÑA.

ALGUNAS CONSIDERACIONES PREVIAS SOBRE EL APOYO NATURAL EN LA EMPRESA

El objetivo de conseguir el mayor nivel de autonomía y vida independiente de las personas con discapacidad intelectual, hace vital que la obtención de un empleo sea un paso importante en su vida. Que este paso se produzca en las condiciones más cercanas posibles a la plena integración (una empresa de la comunidad, un trabajo en iguales condiciones al del resto de trabajadores, un nivel de apoyo externo lo más limitado posible) hace que se apunte a ese estilo deseable de autonomía para una mayor calidad de vida de las personas que pertenecen a este colectivo. Ejemplo de esta nueva visión, es el Empleo con Apoyo, una modalidad de empleo orientada a la inclusión laboral de las personas con síndrome de Down o discapacidad intelectual en el ámbito laboral normalizado que se implementará arbitrando los apoyos necesarios dentro y fuera del entorno laboral para conseguir la plena integración del trabajador en el puesto.

El Empleo con Apoyo se basa en un sistema estructurado de soporte profesional cuyo objetivo es la incorporación laboral y mantenimiento de un puesto de trabajo remunerado por parte de las personas con discapacidad en el mercado ordinario de trabajo. El apoyo es proporcionado por el preparador laboral, profesional que va a acompañar al trabajador con discapacidad en todo su proceso de integración social y laboral. El apoyo proporcionado a la persona, no sólo incluye ayudas en el aprendizaje de las tareas en el propio puesto de trabajo (formación “in situ”) sino que también implica una atención en el desarrollo de habilidades complementarias (de autonomía, relación social, etc.), fundamentales para la vida activa.

El Empleo con Apoyo se basa en el paradigma de vida independiente, considerando que cada sujeto debe mantener el control de su propia vida, eligiendo ante opciones aceptables que minimicen la dependencia de los demás y le lleven a la autodeterminación. Este paradigma se fundamenta a su vez sobre el principio de normalización, entendiéndose como el uso de los medios más normativos posibles desde el punto de vista cultural, aplicado no sólo al ámbito laboral sino a todas las áreas de la vida. (Wolfensberger, 1972).

El Empleo con Apoyo se fundamenta igualmente, en el paradigma formación-empleo. Se trata de formar al trabajador en el puesto de trabajo real, en las tareas concretas y en un entorno determinado, garantizando un aprovechamiento óptimo del proceso de aprendizaje.

Con la entrada del candidato con síndrome de Down o discapacidad intelectual al puesto de trabajo, se inicia el apoyo del preparador laboral. En base a las características del sujeto y del puesto en concreto, se establecerá una planificación de apoyo externo que preverá la retirada progresiva del mismo siguiendo siempre siguiente esquema: un primer momento donde el apoyo del preparador laboral será más intenso (apoyo intensivo), para proceder progresivamente a una retirada de apoyo (apoyo medio), hasta llegar a una retirada importante del apoyo o a efectuar sólo atención esporádica (supervisión). Será función del preparador laboral fomentar la interrelación del usuario con su entorno empresarial, sobre todo con el personal que directamente interactúa con él, potenciando así el nacimiento de un apoyo interno, el apoyo natural, que se incrementará en una proporción inversa al propio apoyo del preparador.

El apoyo del preparador laboral se centrará en tres aspectos fundamentales que posibilitarán el éxito de la integración: calidad en la realización de las tareas, rendimientos adecuados, y habilidades socio laborales. La intensidad o el tipo de apoyo es variable según los casos y será inversamente proporcional al grado de autonomía personal y laboral del trabajador. En cualquier caso, la retirada del preparador laboral es progresiva y planificada según se van alcanzando objetivos.

El apoyo natural debe surgir de manera espontánea, no forzando la implicación de los agentes de la empresa. Sin embargo, será función del preparador laboral detectar los apoyos naturales idóneos descartando tanto a aquellos cuya implicación sea escasa o nula como aquellos otros que se asienten en posturas de sobreprotección y que promuevan una relación que sesgue la potenciación de la autonomía del trabajador con discapacidad.

El apoyo natural en la empresa es el que nace por iniciativa propia de compañeros, encargados y jefes, dándose éste en cualquier entorno empresarial y con trabajadores con y sin discapacidad. Igualmente, no tiene porqué ser un apoyo ligado directamente a las relaciones formales de la empresa, sino que, en la mayoría de los casos, este apoyo nace de la estructura relacional no formal que existe en cualquier ámbito empresarial.

La organización formal está basada en la división del trabajo establecida y aprobada por la gerencia de la compañía. Este tipo de organización es la que se encuentra por escrito en el organigrama de la empresa. Por otro lado, la organización informal, es la que surge espontáneamente entre los trabajadores de la agrupación empresarial y que puede ser distinta a la posición de cada trabajador en su organización informal y se basa en relaciones de amistad o disparidad.

Desde el mismo momento en que el preparador laboral inicia su proceso de apoyo al trabajador con síndrome de Down o discapacidad intelectual, tendrá como objetivo desligarse en su proceso de soporte. El preparador laboral debe ser consciente de su labor de apoyo mínimo, facilitando la autonomía de la persona a la que le ofrece el soporte. Es por tanto primordial no establecer vínculos que a corto, medio o largo plazo obstaculicen la inclusión plena en la empresa, no solo en el ámbito del desempeño sino también en el de las relaciones sociales que se suceden entre compañeros de trabajo y en espacios más informales como por ejemplo en el tiempo de desayuno, comidas de empresa, etc.

La idea es disminuir en lo posible el apoyo directo externo, haciendo uso de esos apoyos internos de la empresa (apoyos naturales) que serán los propios de los demás trabajadores de la misma, consiguiendo así una verdadera inclusión en un entorno ordinario.

El presente documento ofrece una serie de indicadores cuya medición nos ofrecerá información sobre la actividad de la Entidad Social que trabaje bajo la metodología del Empleo con Apoyo para la consecución de acciones de inclusión plena con personas con Síndrome de Down o Discapacidad Intelectual en la empresa ordinaria. Se recogen indicadores de **proceso**, **percepción** y **rendimiento** orientados a evaluar y potenciar el apoyo natural en la empresa.

INDICADORES DE PROCESO

PROCESO DE INCLUSIÓN LABORAL BAJO LA METODOLOGÍA DEL EMPLEO CON APOYO

SUBPROCESO	INDICADOR	Nivel de cumplimiento
ETAPA PREVIA A LA ENTRADA A LA EMPRESA	<ul style="list-style-type: none"> La persona responsable del Servicio de Empleo de la Entidad mantiene reunión informativa con la persona responsable/ el equipo directo sobre el proceso de inclusión laboral. 	%
	<ul style="list-style-type: none"> La persona responsable de la empresa mantiene reunión informativa con su equipo directo sobre el proceso de inclusión laboral. 	%
ACOGIDA	<ul style="list-style-type: none"> El preparador laboral informa a los compañeros inmediatos de sus funciones de apoyo. 	%
	<ul style="list-style-type: none"> El preparador laboral inicia proceso de discriminación de los posibles apoyos naturales 	%
	<ul style="list-style-type: none"> El preparador laboral identifica las relaciones formales e informales en la empresa. 	%
	<ul style="list-style-type: none"> El preparador laboral tiene como objetivo desligarse de forma progresiva del trabajador con discapacidad 	%
ETAPA DE ENTRENAMIENTO	<ul style="list-style-type: none"> El preparador laboral potencia el apoyo por parte de los apoyos naturales en la empresa. 	%
	<ul style="list-style-type: none"> El preparador laboral cumplimenta semanalmente el diario socio-laboral. 	%
	<ul style="list-style-type: none"> El preparador laboral realiza y entrega periódicamente herramienta evaluativa del apoyo natural en la empresa, discriminando los soportes apropiados o situaciones de disparidad, indiferencia o sobreprotección. 	%
SEGUIMIENTO	<ul style="list-style-type: none"> Los trabajadores con discapacidad completan un cuestionario en donde identifican a sus figuras de apoyo en la empresa. 	%
	<ul style="list-style-type: none"> Los preparadores laborales realizan una autoevaluación del desarrollo de su traspaso de apoyo. 	%
	<ul style="list-style-type: none"> Los preparadores laborales se entrevistan individualmente y de forma periódica con aquellos apoyos naturales identificados. 	%
	<ul style="list-style-type: none"> Los preparadores laborales se entrevistan individualmente y de forma periódica con cada uno de los trabajadores con discapacidad a los que les hace el apoyo externo e interno. 	%
EVALUACIÓN	<ul style="list-style-type: none"> Las acciones de apoyo externo se regulan en reuniones de coordinación del equipo de empleo de la Entidad 	%
	<ul style="list-style-type: none"> El desarrollo de las reuniones de seguimiento quedan registradas en actas de seguimiento. 	%

INDICADORES DE PERCEPCIÓN

PERCEPCIÓN EN EL ENTORNO EMPRESARIAL

AGENTES DE INCLUSIÓN	INDICADOR	Nivel de cumplimiento
USUARIOS	<ul style="list-style-type: none"> Grado de satisfacción de la persona con discapacidad sobre la información recibida en relación al apoyo a prestar por parte del preparador laboral en la empresa. 	0 - 10
	<ul style="list-style-type: none"> Grado de satisfacción de trabajador con discapacidad con el sistema de apoyo interno en la empresa. 	0 - 10
	<ul style="list-style-type: none"> Porcentaje de usuarios que recomendarían los sistemas de soporte externos en la empresa. 	%
	<ul style="list-style-type: none"> Porcentaje de usuarios que piensan que el apoyo del preparador laboral es necesario para una buena adaptación al entorno empresarial. 	%
	<ul style="list-style-type: none"> Grado de satisfacción del trabajador con discapacidad con el clima de convivencia de la empresa (relaciones informales). 	0 - 10
	<ul style="list-style-type: none"> Grado de satisfacción del trabajador con discapacidad con el sistema de trabajo en la empresa (relaciones formales). 	0 - 10
	<ul style="list-style-type: none"> Grado de satisfacción del trabajador con discapacidad con la información recibida sobre los criterios de evaluación sobre su desempeño y los logros alcanzados. 	0 - 10
	<ul style="list-style-type: none"> Grado de satisfacción de la persona con discapacidad con el sistema de transito del sistema de apoyo externo al apoyo interno prestado por los apoyos naturales en la empresa. 	0 - 10
PREPARADORES LABORALES	<ul style="list-style-type: none"> Grado de satisfacción del preparador laboral con la información recibida sobre el sistema organizativo en la empresa. 	0 - 10
	<ul style="list-style-type: none"> Grado de satisfacción del preparador laboral con los apoyos naturales en su relación de soporte con el trabajador con discapacidad. 	0 - 10
	<ul style="list-style-type: none"> Grado de satisfacción del preparador laboral ante la predisposición de cambio en la empresa (adaptaciones al puesto) 	0 - 10
EMPRESA	<ul style="list-style-type: none"> Grado de satisfacción del entorno empresarial con la información prestada por la Entidad sobre el sistema de apoyo externo. 	0 - 10
	<ul style="list-style-type: none"> Grado de satisfacción del entorno empresarial sobre el apoyo prestado por el preparador laboral. 	0 - 10
	<ul style="list-style-type: none"> Grado de satisfacción del entorno empresarial con el funcionamiento global de la Entidad a nivel de la acción de inclusión laboral en su entorno. 	0 - 10
	<ul style="list-style-type: none"> Grado de satisfacción de los compañeros de trabajo sobre el desempeño de la persona con discapacidad intelectual. 	0 - 10
	<ul style="list-style-type: none"> Grado de correspondencia entre la información de la inclusión laboral prestada por la empresa y la del preparador laboral. 	0 - 10

AGENTES DE INCLUSIÓN	INDICADOR	Nivel de cumplimiento
FAMILIA	<ul style="list-style-type: none"> Grado de satisfacción de la familia con la información prestada por la Entidad sobre el sistema de apoyo externo. 	0 - 10
	<ul style="list-style-type: none"> Grado de satisfacción de la familia sobre el apoyo prestado por el preparador laboral. 	0 - 10
	<ul style="list-style-type: none"> Grado de satisfacción de la familia con el funcionamiento global de la Entidad a nivel de la acción de inclusión laboral en su entorno. 	0 - 10
	<ul style="list-style-type: none"> Porcentaje de familias que entienden que el apoyo externo es necesario para una adecuada inclusión laboral en la empresa ordinaria. 	%
	<ul style="list-style-type: none"> Porcentaje de familias que entienden que el apoyo interno es necesario para una adecuada inclusión laboral en la empresa ordinaria. 	%
	<ul style="list-style-type: none"> Porcentaje de familias que recomendarían el sistema de apoyo de la Entidad. 	%

INDICADORES DE RENDIMIENTO

RESULTADOS DE LOS SISTEMAS DE APOYO

REFERENTE	INDICADOR	CRITERIO DE ACEPTACIÓN
USUARIOS	<ul style="list-style-type: none"> Porcentaje de usuarios que tras un periodo de formación/adaptación en el puesto consiguen una contratación. 	%
	<ul style="list-style-type: none"> Tiempo promedio de apoyo externo intensivo. 	(Nº días, semanas, meses)
	<ul style="list-style-type: none"> Tiempo promedio en que el trabajador con discapacidad dispone de apoyo natural en la empresa. 	(Nº días, semanas, meses)
	<ul style="list-style-type: none"> Tiempo promedio que tarda el trabajador con discapacidad en adaptarse profesionalmente en su perfil. 	(Nº días, semanas, meses)
	<ul style="list-style-type: none"> Tiempo promedio que tarda el trabajador con discapacidad en adaptarse a las relaciones formales en la empresa. 	(Nº días, semanas, meses)
	<ul style="list-style-type: none"> Tiempo promedio que tarda el trabajador con discapacidad en adaptarse a las relaciones informales en la empresa. 	(Nº días, semanas, meses)
	<ul style="list-style-type: none"> Porcentaje de mantenimiento de más de seis meses del usuario con contrato laboral. 	%
	<ul style="list-style-type: none"> Índice de promoción en la empresa por parte del trabajador con discapacidad. 	%
	<ul style="list-style-type: none"> Índice de participación del trabajador con discapacidad en actividades extraoficiales desarrolladas por la empresa. 	%

Apoyos Naturales en la empresa ordinaria: Indicadores evaluativos para detectarlos y potenciarlos



www.sindromedown.net

www.mihijodown.com

www.centrodocumentaciondown.com

www.creamosinclusion.com

ANDALUCÍA: Down Andalucía · Down Almería-Asalsido · Asodown · Down 21 Sevilla · Down Barbate-Asiquipu · Besana-Asociación Síndrome de Down Campo de Gibraltar · Down Cádiz-Lejeune · Cedown · Down Córdoba · Down El Ejido · Down Granada · Down Huelva-Aones · Down Huelva Vida Adulta · Down Jaén · Down Jerez-Aspanido Asociación · Down Jerez-Aspanido Fundación · Down Málaga · Down Ronda y Comarca · Down Sevilla y Provincia · Fundación Los Carriles **ARAGÓN:** Down Huesca · Down Zaragoza · Up & Down Zaragoza **ASTURIAS:** Down Principado de Asturias **BALEARES:** Fundación Asnimo · Fundación Síndrome de Down Islas Baleares · Down Menorca **CANARIAS:** Down Las Palmas · Down Tenerife-Trisómicos 21 **CANTABRIA:** Fundación Síndrome de Down de Cantabria **CASTILLA Y LEÓN:** Down Castilla y León · Down Ávila · Down Burgos · Down León-Amidown · Down Palencia-Asdopa · Down Salamanca · Down Segovia-Asidos · Down Valladolid · Asociación Síndrome de Down de Zamora · Fundabem **CASTILLA LA MANCHA:** Down Castilla La Mancha · aDown Valdepeñas · Down Ciudad Real-Caminar · Down Cuenca · Down Guadalajara · Down Talavera · Down Toledo **CATALUÑA:** Down Catalunya · Down Sabadell-Andi · Down Girona-Astrid 21 · Down Lleida · Down Tarragona · Fundació Catalana Síndrome de Down · Fundació Projecte Aura · Fundación Talita **CEUTA:** Down Ceuta **EXTREMADURA:** Down Extremadura · Down Badajoz · Down Cáceres · Down Don Benito-Villanueva de la Serena · Down Mérida · Down Plasencia · Down Zafra **GALICIA:** Federación Down Galicia · Down Compostela Fundación · Down Coruña · Down Ferrol-Teima · Down Lugo · Down Ourense · Down Pontevedra-Xuntos · Down Vigo **MADRID:** Danza Down · Fundación Aprocor · Sonrisas Down · Fundación Unicap **MURCIA:** Águilas Down · Asido Cartagena · Assido Murcia · Down Cieza · Down Murcia-Aynor · Fundown · Down Lorca **NAVARRA:** Down Navarra **PAÍS VASCO:** Down Araba-Isabel Orbe · Fundación Síndrome de Down del País Vasco **LA RIOJA:** Down La Rioja Arsidó **COMUNIDAD VALENCIANA:** Down Alicante · Asociación Síndrome de Down de Castellón · Fundación Síndrome de Down Castellón · Downval-Treballant Junts

Síguenos en:

