



Unidad 1: El papel de RRHH en el proceso de adaptación

CONTENIDO DE INTERÉS GENERAL

Las personas con TEA tienen la capacidad y el deseo de trabajar. Sin embargo, y a pesar de la presencia de muchas iniciativas de promoción del empleo dirigidas específicamente a las personas con TEA, las tasas de empleo siguen siendo extremadamente bajas.

Los estudios científicos realizados en los últimos años sobre este tema muestran la importancia del acceso y el mantenimiento para las personas con TEA y sus familias. También demuestran que tienen un impacto positivo en las empresas en las que prestan sus servicios, en la economía y en la Administración Pública, ya que la obtención de un empleo remunerado les hace tener autonomía económica.

Entonces, ¿por qué es tan difícil para las personas con TEA encontrar y / o mantener un trabajo?

En 2014, el Autism Centre for Research on Employment (ACRE) realizó un estudio en el que participó la población adulta con TEA, sus familias y profesionales de apoyo de servicios especializados. Los resultados de este estudio pusieron de manifiesto la existencia de 2 barreras que dificultan enormemente el acceso y mantenimiento de un puesto de trabajo para la población con TEA: en primer lugar, la falta de ajustes en el puesto de trabajo que se adapten a las características y necesidades de la persona con TEA. Y, en segundo lugar, el bajo conocimiento y conciencia sobre el autismo tanto en el entorno social como laboral.

Ambas barreras están íntimamente relacionadas, ya que el desconocimiento de la TEA dará lugar a la falta de medidas que permitan a la persona entrar en el puesto de trabajo con éxito.

Además, es necesario tener en cuenta que cada persona con TEA tiene un perfil cognitivo diferente, por lo que los ajustes realizados para la incorporación de una persona trabajadora con TEA no necesariamente serán efectivos para otra persona con TEA que se incorpore a la misma empresa. Las empresas necesitan individualizar y hacer adaptaciones personales en cada caso.

Por ello, es necesario contar con herramientas que permitan evaluar a cada persona antes de incorporarse al mercado laboral, de forma que se identifiquen sus perfiles laborales y cognitivos, de forma que ambos factores sean tenidos en cuenta desde el inicio y durante todo el proceso.



PROCESOS DE SELECCIÓN / SELECCIÓN PERSONAL EN EMPRESAS DE NIVEL GENERAL PARA EMPLEADOS

¿Qué entendemos por Reclutamiento?

Equipo Vértice (2007) define el reclutamiento como una acción para atraer capital intelectual a las empresas. La empresa no sólo exige una serie de características del candidato, sino que también ofrece sus ventajas competitivas, con el fin de evaluar los beneficios que pueden afectar a la afiliación del candidato a la empresa.

El objetivo del reclutamiento es suministrar la "selección" de su materia prima básica, es decir, los dátiles. Pero debe suplir el proceso de selección no solo en cantidad, sino también en calidad. La eficacia del procedimiento dependerá de estos dos elementos.

RECLUTAMIENTO Y DISCAPACIDAD

En las ofertas de empleo publicadas por la empresa, podría incluirse la recomendación de la empresa a la igualdad de oportunidades para candidatos masculinos y femeninos, con o sin discapacidad.

- Trate de recibir tantas solicitudes como sea posible de personas calificadas con discapacidades. Para ello, la oferta de empleo podría difundirse a través de organizaciones de personas con discapacidad, universidades, etc. Estas ofertas deben difundirse en un formato que sea accesible para todos.
- Descripción de las características de los puestos de trabajo ofrecidos, las funciones a desempeñar, así como el nivel educativo, conocimientos, experiencia, habilidades y aptitudes requeridas.
- Al encontrar un candidato con discapacidad que cumpla con los requisitos para el puesto, la empresa debe ser capaz de hacer ajustes razonables al lugar de trabajo, con el fin de maximizar las capacidades de la persona. (Antezana y Linkimer, 2015)

Lo que entendemos por Selección de Personal en general:

Chiavenaa (1999) define la selección de personal como la elección de los candidatos más adecuados para desempeñar puestos de trabajo en la empresa, tratando de preservar o mejorar la eficiencia y productividad del resto de su personal. La selección del personal tiene por objeto alcanzar dos objetivos:

- Ajustar a la persona al trabajo.
- Y esa persona es efectiva en el puesto.



SELECCIÓN DE PERSONAL Y DISCAPACIDAD

Los procesos de selección para personas con discapacidad pueden ser más largos que un proceso de selección regular. Esto se debe a que se requiere un análisis mucho más profundo de la persona y su discapacidad a la hora de realizar un proceso de selección de estas personas.

La externalización de estos procesos a entidades especializadas o fundaciones que trabajan para grupos de personas con discapacidades puede acelerar la contratación.

¿Cómo definimos los criterios de selección?

Los criterios de selección estarán determinados por la información que tengamos sobre el puesto a cubrir. El proceso de selección también debe proporcionar la capacidad de las personas para aprender y realizar una tarea. Un proceso de selección es básicamente el desarrollo de una comparación y toma de decisiones porque, por un lado, está el análisis y las especificaciones del puesto y, por otro, los candidatos a la misma, que son totalmente diferentes entre sí.

¿Cómo son las fases de la selección?

1. Estudio del currículum o carta de solicitud de empleo.
2. Entrevista preliminar.
3. Pruebas de idoneidad:
4. Verificación de antecedentes y referencias.
5. Entrevista final.
6. Reconocimiento médico.

INFORMACIÓN Y SENSIBILIZACIÓN A LAS UNIDADES DE TRABAJO:

La integración nace de la información, con la que la falta de información en el entorno laboral conduce al desarrollo de miedos, prejuicios y una visión distorsionada del potencial laboral de las personas con discapacidades, lo que puede estropear el esfuerzo realizado durante todo el proceso de selección para lograr el mejor ajuste posición-persona.

En la mayoría de las empresas, desde la Dirección General y RRHH, la conciliación y motivación suelen ser adecuadas, sin embargo esto cambia en los mandos intermedios, los jefes de departamento o el resto del personal de la organización, donde la filosofía de integración muy a menudo encuentra barreras infranqueables.



Esta línea de actuación se puede establecer en dos vías paralelas: una dirigida a quienes serán los compañeros de trabajo de la nueva incorporación (en el caso de personas con TEA) se pueden realizar campañas de sensibilización en empresas con empleados a través de organizaciones especializadas en TEA y otra a los comandos de supervisión o coordinación con los mismos fines.

Estas iniciativas eliminarán temores infundados y facilitarán la adopción de una actitud adecuada para que los empleados sepan cómo trabajar con las personas con autismo, cómo deben dirigirse y qué acciones deben tomar juntos: no sobreproteger a la persona porque tiene una discapacidad, sino también no ignorarla, proporcionando un trato normalizado e igualitario, exigiendo la misma profesionalidad, el mismo nivel de rendimiento y los mismos objetivos.

VELAR POR QUE LAS CONDICIONES CONTRACTUALES SEAN CLARAS:

Asegúrese de que las condiciones de contratación sean claras: En las personas con autismo es esencial que todo esté por escrito o utilice medios que apoyen su comprensión.

Es muy importante cuando se trata de personas que tienen un funcionamiento diferente en la información aquí las personas con TEA son literales, es importante acompañar la redacción con ejemplos que puedan ayudarles a entender el tipo de contrato, sus funciones, salarios, seguros, etc. La empresa debe asegurarse de que la persona está clara de las condiciones en las que ha sido contratada. En caso de dudas de que haya entendido completamente cuál será su horario, la planificación detallada, las personas con autismo son muy esquemáticas y rutinarias, es ideal anticiparse a cualquier cambio, no toleran los cambios y esto causa ansiedad y estrés. Entonces, lo mismo con el pago, las vacaciones anuales, el tiempo de contratación, etc. Puedes ponerte en contacto con el tutor legal o entidades sociales de esta persona y aclarar cualquier duda con él para que puedan ayudarte en este proceso.