



ALTERNATIVAS EN EL PROCESO DE SELECCIÓN

PROCESO DE SELECCIÓN

1

Apoyo en la entrevista

Cuando una entidad especializada o la propia **persona con TEA** te propongan que un preparador/a laboral acuda a la entrevista, ten en cuenta que:



Un preparador/a laboral **NO** es alguien que va a contestar por la persona candidata.

Un preparador/a laboral **NO** es alguien que proporciona una ventaja a la **persona con TEA** sobre otros candidatos/a



SÍ es alguien que reformulará o reconducirá las preguntas para facilitar la comprensión de tu candidato/a.

SÍ es alguien que permite que la **persona con TEA** participe en la entrevista en igualdad de derechos a otra personas

Las **funciones del preparador/a laboral** son:

Sugerir el **control de variables ambientales** (temperatura, iluminación, etc.) que puedan resultar estresantes para la **persona con TEA** a la que acompaña.

Facilitar la interacción entre quien entrevista al candidato/a y este, propiciando que la **persona con TEA** pueda poner de manifiesto sus conocimientos y aptitudes para el puesto.

2 Prueba en el puesto de trabajo

Realizar una prueba en el puesto de trabajo puede ser más útil para valorar las habilidades que una entrevista formal.

Esto permite:

- Conocer el **desempeño** de la tarea.
- Comprobar **cómo la persona se desenvuelve** en el entorno real de trabajo.
- Proporcionarle un **período de adaptación** al ambiente social y a la rutina de trabajo.

Desde tu empresa, podéis valorar asimismo que la **persona con TEA** acceda mediante un contrato de prácticas, lo que supondrá proporcionar al candidato/a un tiempo de **aprendizaje en la situación real** y aumentará las garantías de éxito del proceso de inserción al puesto.

TIPS

para la contratación
de **personas con TEA**

¿Quieres más TIPS, infografías, videos y mucho más?

tips.contrateatea.es

CONFEDERACIÓN
AUTISMO



Proyecto financiado por

