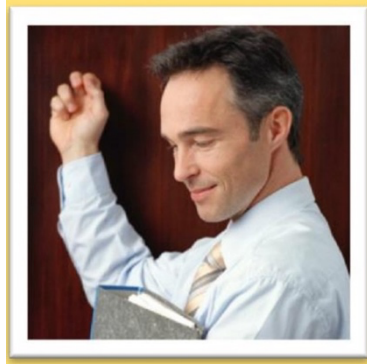


DESARROLLO LABORAL Y RELACIONES



Cuando se identifica un posible trabajo, el personal de empleo no solo debe determinar las tareas laborales involucradas, sino todos los factores que ayudarán a un individuo a formar parte del lugar de trabajo, incluida la cultura laboral.

Rick Hawes, Director de Servicios de Empleo
Berkshire County Arc

Los desarrolladores de trabajos ya tienen un trabajo complejo. Necesitan:

- Explore la comunidad local para familiarizarse a fondo con las oportunidades de trabajo
- Desarrollar relaciones positivas con empresas y grupos empresariales (es decir, cámaras de comercio)
- Sé bueno "vendedor". Ser capaz de convencer a los empleadores de que las personas a las que apoyan pueden satisfacer sus necesidades comerciales, convencer a los miembros de la familia de los beneficios de trabajar en la comunidad y, a menudo, convencer a las personas de que merecen y son capaces de trabajos reales junto con otros miembros de la comunidad.

Como proveedores de empleo, nuestra misión es ayudar a un individuo a integrarse completamente en la fuerza laboral. Una vez que el proceso de planificación muestra claramente las necesidades y preferencias sociales de un individuo, es importante saber qué tipo de trabajo y qué lugares de trabajo pueden ser los más adecuados. **Si un individuo está en un buen trabajo que le gusta y le está yendo bien, hay una mayor probabilidad de que se formen relaciones.**

¿Cómo puede el personal de empleo asegurar empleos que puedan facilitar el desarrollo de relaciones en el lugar de trabajo?

1. **Concéntrese en el tipo de entorno y cultura de un lugar de trabajo** según lo definido por Ideas HR como: *La cultura es el carácter y la personalidad de su organización. Es lo que hace que su organización sea única y es la suma de sus valores, tradiciones, creencias, interacciones, comportamientos y actitudes.*

Por ejemplo, en entornos de trabajo o culturas que tienen una gestión progresiva (es decir, tienen experiencia y filosofía inclusiva con empleados con discapacidades) y más bajos.

La rotación de personal, hay una mayor estabilidad y probabilidad de que un individuo desarrolle relaciones en ese negocio.

- Los buenos desarrolladores de trabajo "harán su tarea" e identificarán aquellas empresas que tienen culturas y entornos que coinciden con las necesidades y preferencias sociales de los individuos.
- Los buenos desarrolladores de trabajo hacen coincidir el trabajo con el individuo, no con el individuo con él.
- Además, es mucho más fácil desarrollar relaciones en una cultura de trabajo cuando el empleado está en una colocación individual, en la nómina de la empresa y como parte de las rutinas / estructuras diarias del negocio.
(Ver apéndice para más información sobre cultura)

2. **Realice un análisis exhaustivo** del trabajo: Es durante este proceso inicial que un desarrollador de trabajo / personal de empleo evalúa todos los factores para una buena coincidencia de trabajo que puede conducir al desarrollo de relaciones en el trabajo.

Los siguientes factores deben incluirse al realizar un análisis de trabajo para determinar si el trabajo es adecuado para el individuo:

- Rutinas de trabajo básicas y episódicas (es decir, ¿hay tareas que se cruzan o se superponen con otros empleados?)
- Alcance y tipo de orientación y formación inicial de los compañeros de trabajo/personal de la empresa (¿existe una orientación de empresa para todo el personal nuevo?)
- Disponibilidad y disposición de los compañeros de trabajo para ayudar en asuntos relacionados con el trabajo (¿hay un empleado principal no escrito en el negocio / departamento al que otros acuden para obtener ayuda?)
- Reglas no escritas únicas para el entorno de trabajo (es decir, viernes informales)
- Cultura de productividad, calidad e interacciones sociales en el lugar de trabajo.

Los desarrolladores de trabajos deben mantener perfiles y análisis de trabajo de las empresas locales que incluyan no solo los requisitos del trabajo, sino también elementos de la cultura del lugar de trabajo, tales como:

- Rutinas de comida y bebida
- Saber dónde se reúnen las personas antes del trabajo y para los descansos
- Alcance de las bromas / burlas que ocurren entre los compañeros de trabajo
- Sitios de trabajo que muestran el diseño, las tareas, lo que la gente usa, etc.

3. **Sea optimista:** Determinar lo que una persona **PUEDE HACER** versus lo que no puede hacer es fundamental para el éxito del desarrollo laboral. Si el personal de empleo **CREE** que el individuo es capaz de tener éxito en el trabajo y desarrollar relaciones en el lugar de trabajo