

ARTÍCULOS SOBRE LA METODOLOGÍA DE EMPLEO PERSONALIZADO



Autor pictogramas: Sergio Palao **Procedencia:** ARASAAC (<http://arasaac.org>) **Licencia:** CC (BY-NC-SA) **Propiedad:** Gobierno de Aragon

Documento realizado por Plena inclusión España y financiado por el Ministerio de Sanidad Servicios Sociales e Igualdad



En este documento puedes encontrar 7 artículos relacionados con la metodología de Empleo Personalizado, para profundizar.

Modelo de Competencia de Empleo Personalizado

Este documento es una breve descripción y presentación del Modelo de Competencia de Empleo Personalizado. El documento describe primero el empleo personalizado (CE, por sus siglas en inglés) como un concepto (por ejemplo, cómo las prácticas de CE difieren de las de otras estrategias de empleo) y como un proceso (es decir, los cuatro componentes esenciales de CE). A continuación, se muestra un diagrama que ilustra las nueve competencias de CE y los cuatro componentes de CE. Luego, se muestran los componentes de CE y las tareas dentro de cada componente. Finalmente, las competencias se presentan junto con los conocimientos, habilidades, capacidades y otras características que conforman cada competencia. Por último, se proporcionan algunas formas recomendadas en las que se puede utilizar el modelo.

Como se indica en el sitio web de la Oficina de Políticas de Empleo para Personas con Discapacidades, "El Empleo Personalizado es un proceso flexible diseñado para personalizar la relación laboral entre un demandante de empleo y un empleador de una manera que satisfaga las necesidades de ambos". Así, CE:

- Es el resultado que resulta de un proceso individualizado, centrado en la persona.
- Resulta en un trabajo personalizado que satisfaga las necesidades que la persona tiene en cuestión de empleo, las condiciones necesarias para su éxito y las necesidades que la empresa tiene para los empleados valiosos que contribuyen.
- Se diferencia de las prácticas de empleo típicas utilizadas por el personal de Rehabilitación Vocacional (VR, por sus siglas en inglés) y Preparadores de Empleo con Apoyo (SE, por sus siglas en inglés), que primero buscan ubicar con éxito a los demandantes de empleo en el contexto de procesos de contratación competitivos y luego brindar apoyo según sea necesario para mantener el empleo.
- Solo puede tener éxito si el demandante de empleo es tratado como un individuo que es libre de tomar decisiones sobre la dirección de su vida; se otorga respeto y dignidad; se supone que tiene competencias que, si no son evidentemente obvias, se pueden descubrir; se le da acceso en entornos naturales con mínima intrusión; y cuenta con servicios y oportunidades de empleo de alta calidad.

Debido a las complejidades de los demandantes de empleo, identificar y coordinar un ajuste óptimo entre el demandante de empleo, las tareas laborales, el entorno de apoyo y el empleador requiere que las personas que brindan servicios de CE vean las cosas desde un punto de vista diferente a las típicas del personal de VR o el trabajo de los Preparadores de Empleo de SE.

CE es un concepto basado en procesos con cuatro componentes esenciales:

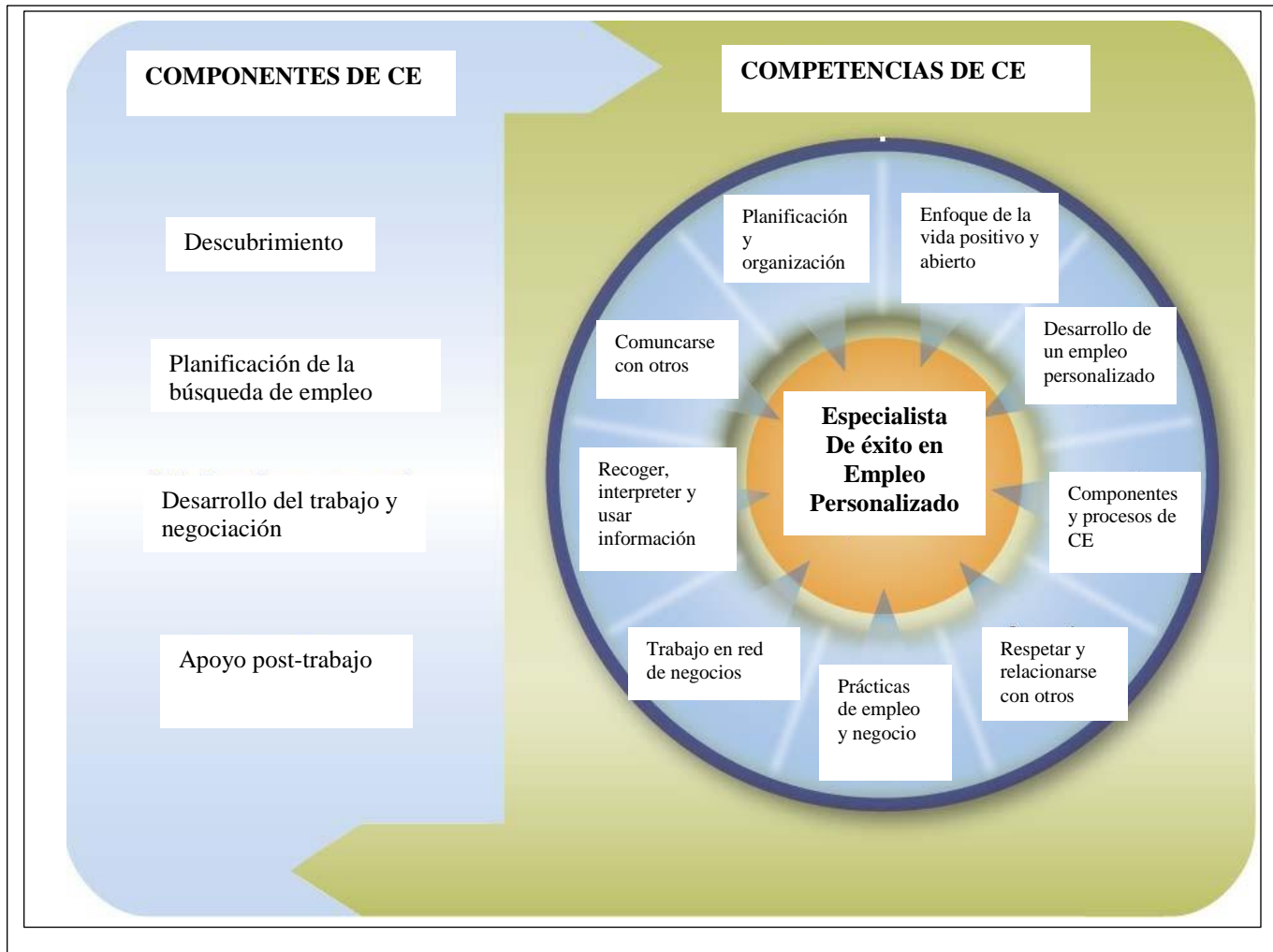
- **Descubrimiento** - Recopilación de información del demandante de empleo y el equipo de apoyo de CE (un grupo de múltiples socios, incluido el especialista en empleo, que juntos asumen cierta responsabilidad por las necesidades del demandante de empleo; sin embargo, el demandante de empleo es el que toma las decisiones en última instancia) para determinar los intereses, habilidades y preferencias del demandante de empleo relacionados con el empleo potencial que guían el desarrollo de un trabajo personalizado.
- **Planificación de la búsqueda de empleo** - Usar la información aprendida sobre un determinado demandante de empleo en la fase de Descubrimiento para desarrollar un plan hacia un empleo significativo, determinar una lista de empleadores potenciales y realizar un análisis de beneficios.
- **Desarrollo de trabajo y Negociación** - Trabajar en colaboración con el individuo y el empleador para negociar un trabajo personalizado; la provisión de apoyos; y las condiciones del empleo que coincidirán con los intereses, habilidades, condiciones necesarias para el éxito del individuo, y contribuciones específicas; y que cubrirán las necesidades no satisfechas de un empleador.
- **Apoyo post-empleo** - Establecer apoyos continuos posteriores a conseguir el empleo y monitorizar la relación laboral para asegurar la satisfacción tanto de la persona como del empleador.

Aquellos que prestan servicios de CE deben tener una gama de competencias dentro de estos cuatro componentes que les permitan, en colaboración con el demandante de empleo y el empleador, completar las tareas involucradas en CE. En algunos entornos, los servicios de CE son proporcionados por un único especialista de empleo (es decir, la persona clave que está trabajando con el demandante de empleo para desarrollar un empleo de calidad). En otros casos, un equipo puede proporcionar los servicios.

Este folleto fue producido bajo el Contrato del Departamento de Trabajo de EE. UU. No. GS-10F-0042M, DOLQ089428184. Los hallazgos y conclusiones en este documento son los de los autores y no representan necesariamente los puntos de vista de la agencia de financiación.

Destilado del aporte de numerosos expertos en el tema, el siguiente diagrama muestra los cuatro componentes de CE y las nueve competencias que necesitan los especialistas en empleo y el equipo de soporte de CE para proporcionar con éxito los servicios de CE a los demandantes de empleo.

Modelo de Competencia de Empleo Personalizado



El diagrama enumera los cuatro componentes del proceso de CE: Descubrimiento, planificación de la búsqueda de empleo, desarrollo y negociación del trabajo y asistencia posterior al empleo. Las nueve competencias que necesita el especialista en CE se muestran en la rueda con cada una de las nueve competencias como un radio de la rueda. Las nueve competencias son; Enfoque positivo y abierto a la vida; Desarrollo de trabajo personalizado; Componentes y Proceso de CE; Respetar y Relacionarse con los demás; Prácticas de Negocios y Empleo; Redes de negocios; Recopilación, interpretación y uso de la información; Comunicarse con otros; y Planificación y Organización. En el centro de la rueda están las palabras "Especialista de éxito en empleo personalizado".

Si bien el demandante de empleo es el impulsor del proceso, el especialista en empleo necesita las nueve competencias que les permitan dirigir, ayudar y apoyar al demandante de empleo para el éxito. Las competencias se presentan en los círculos alrededor del especialista en CE. La flecha bidireccional entre los componentes y las competencias de CE representa la relación recíproca entre ellos.

Las tareas que se incluyen en cada componente y los conocimientos, habilidades, aptitudes y otras características (KSAOs, por sus siglas en inglés) que conforman cada una de las competencias se proporcionan en las siguientes tablas. Tenga en cuenta que los títulos de las competencias de CE no se relacionan necesariamente con ningún paso o tarea en particular en el proceso de CE y que se pueden requerir múltiples competencias para una sola tarea.

Debido a que el CE está centrado en la persona, impulsada por los intereses, fortalezas y condiciones para el éxito de cada individuo, diferirá ligeramente cada vez que se implemente. No todas las tareas se realizarán en la misma secuencia con cada demandante de empleo, y es posible que algunas de las tareas no tengan que realizarse en absoluto. Además, dado que el CE es exhaustivo y ocurre con el tiempo, a menudo requiere el apoyo de varias fuentes de financiación; éste puede diferir dependiendo de factores como el estado del individuo y las agencias.

Si bien el proceso de CE utilizado con cada individuo puede variar, se pretende que sea un proceso coherente y lógico donde cada paso o tarea se construye de forma lógica en todos los pasos o tareas anteriores.

Componentes y Tareas de Empleo Personalizado

La siguiente información contiene las tareas que se pueden completar durante cada uno de los componentes de CE.

DESCUBRIMIENTO: *Recopilación de información del demandante de empleo y el equipo de apoyo de CE para determinar los intereses, habilidades y preferencias del demandante de empleo relacionados con el empleo potencial que guían el desarrollo de un trabajo personalizado.*

1. Explique el proceso de CE y las actividades que pueden involucrarse en el desarrollo de trabajo personalizado e individualizado para el demandante de empleo y la familia.
2. Anticipe, considere, discuta, establezca y coordine los apoyos financieros que se requieren para implementar y mantener el proceso de CE, involucrando a un coordinador integrado de servicios u otros con experiencia en temas de financiación, si fuera necesario.
3. Complete todos los formularios y documentos necesarios para iniciar el proceso con el demandante de empleo o para iniciar la asistencia financiera para los servicios de CE (por ejemplo, identificación, dirección, publicación de fotos, acceso a información y registros, y comunicación para utilizar la información recopilada en Descubrimiento).
4. Identifique un formato de archivo o plantilla para registrar y captar información relevante del demandante de empleo en el proceso de Descubrimiento.
5. Identificar e involucrar a un equipo de apoyo (delegar roles a los miembros del equipo según sea necesario) que puede ayudar a identificar las fortalezas, intereses, preferencias, habilidades y necesidades de apoyo de la persona, así como proporcionar experiencia, información valiosa, y recursos en el proceso de lograr y mantener un empleo de calidad.
6. Comience el proceso de Descubrimiento con el demandante de empleo, que debe definir las condiciones ideales de empleo, características de aprendizaje, intereses, preferencias, contribuciones, competencia de la tarea y necesidades de apoyo del demandante. (Si se desea, el perfil personal puede iniciarse, pero debe actualizarse y revisarse continuamente según se va adquiriendo información nueva).
7. Observe como el demandante de empleo realiza actividades en varios entornos, como el hogar, la escuela, el vecindario y la comunidad en la que se desempeña el demandante de empleo, cuidando de documentar la información sobre los intereses del demandante de empleo, necesidades de apoyo, estrategias de apoyo exitosas y rendimiento, con notas e imágenes.
8. Participe con el demandante de empleo en una actividad novedosa o desconocida, así como en actividades o rutinas familiares, documentando con notas e imágenes información sobre los intereses, el desempeño, las estrategias de apoyo exitosas y las interacciones con los demás.
9. Entreviste a personas que conocen bien al demandante de empleo para recopilar y documentar información sobre los intereses, las necesidades de apoyo y el desempeño del demandante en diversas actividades.
10. Revise los registros relevantes y la información de otras fuentes para obtener más información sobre el demandante de empleo.

11. Integre la información recopilada durante la fase de Descubrimiento y revise o complete el perfil personal con el demandante de empleo. Actualícelo continuamente con información sobre habilidades identificadas y contribuciones en el lugar de trabajo, así como posibles áreas de interés vocacional (para incluir opciones de trabajo por cuenta propia).

PLANIFICACIÓN DE LA BÚSQUEDA DE TRABAJO: *Usar la información aprendida sobre un determinado demandante de empleo en la fase de Descubrimiento para desarrollar un plan hacia un empleo de calidad, determinar una lista de empleadores potenciales y realizar un análisis de beneficios*

12. Presente el perfil personal al demandante de empleo para obtener su revisión preliminar.
13. Conduzca una reunión de desarrollo del plan de CE con el demandante de empleo y con el equipo de soporte de CE para revisar y discutir los resultados en la fase de Descubrimiento; para trazar un plan inicial para buscar y negociar un puesto de CE para el demandante de empleo; y asignar tareas a varios miembros del equipo en función de las fortalezas, contribuciones y conocimiento de los posibles empleadores de esos miembros.
14. Desarrolle un plan para las actividades de desarrollo de empleo con el demandante de empleo, basado en sus áreas identificadas de interés de empleo, habilidades, necesidades de apoyo, etc. para incluir una lista de empleadores potenciales y una lista de tareas. Esto también puede incluir la identificación de un líder o coordinador del equipo de apoyo de CE para las actividades de desarrollo de empleo.
15. Discuta con el demandante de empleo sus preferencias y desarrolle un plan para la comunicación de la discapacidad que incluya el momento y la manera en que se discuta con el empleador.
16. Desarrolle con el demandante de empleo un portfolio basado en sus fortalezas o un curriculum vitae que describa sus habilidades y destrezas (contribuciones) para potenciales empleadores.

DESARROLLO DEL TRABAJO Y NEGOCIACIÓN: *Trabajar en colaboración con el individuo y el empleador para negociar un trabajo personalizado; la provisión de apoyos; y las condiciones del empleo que coincidirán con los intereses, habilidades, condiciones necesarias para el éxito del individuo, y contribuciones específicas, que cubrirán las necesidades no satisfechas de un empleador.*

17. Presente al demandante de empleo y el CE, si fuera necesario, al empleador de manera que establezca su valor para la organización (es decir, conecte específicamente las fortalezas del individuo con las necesidades de la organización).
18. Establezca entrevistas informativas con posibles empleadores.
19. Lleve a cabo entrevistas informativas y participe en visitas a negocios con posibles empleadores para aprender sobre ellos, sus operaciones, la cultura empresarial, los entornos de trabajo y las oportunidades y desafíos actuales o futuros a los que se enfrenta cada negocio.
20. Determine las necesidades potenciales de un empleador utilizando información recopilada en entrevistas informativas y visitas para determinar una necesidad comercial.
21. Identifique las redes sociales, ingrese estratégicamente a esas redes y haga de puente para desarrollar el capital social (es decir, relaciones que pueden aprovecharse para coincidir con los intereses y fortalezas del demandante de empleo).
22. Desarrolle una propuesta formal o informal de CE con el demandante de empleo que satisfaga las necesidades de negocio del empleador con las contribuciones del demandante de empleo.
23. Contacte al empleador para programar una reunión de desarrollo de trabajo personalizado con el empleador.
24. Lleve a cabo una reunión de desarrollo de trabajo personalizado con el empleador y el demandante de empleo para negociar una descripción de trabajo personalizada, apoyos de trabajo y condiciones de trabajo (ej, horas, paga).
25. Analice cómo maximizar los apoyos que ocurren naturalmente, basándose en los programas de formación y desarrollo de la organización para garantizar que el demandante de empleo tenga un apoyo continuo adecuado que resulte en un empleo de calidad y continuado.

APOYO POST-EMPLEO: *Establezca apoyos continuos post-empleo y monitorizar la relación laboral para asegurar la satisfacción tanto de la persona como del empleador.*

26. Ayude al demandante de empleo a dar beneficios y monitorizar el impacto del empleo en los beneficios según el plan de beneficios desarrollado durante la fase de Descubrimiento.
27. Mantenga un contacto cercano tanto con el empleado como con el empleador durante la formación laboral posterior al empleo para resolver problemas y continuar evaluando su rendimiento, el comportamiento en el trabajo y la producción (por ejemplo, establecer una agenda de reuniones regulares).
28. Prepare y mantenga registros de empleo.
29. Renegocie con el empleador, según sea necesario, las tareas, responsabilidades adicionales, ascensos y promociones en la carrera, aumento de salario y apoyo proporcionado después del inicio del trabajo.

30. Apoye los procesos de resolución de problemas asesorando al empleador y al empleado, respetando la cultura empresarial, los procesos organizativos y las políticas y procedimientos.
31. Mantenga un estrecho contacto con el empleado y el empleador durante la permanencia en el trabajo para garantizar la satisfacción y resolver rápidamente los problemas a medida que surjan.

Competencias de Empleo Personalizado * - La siguiente información contiene los conocimientos, habilidades y habilidades que conforman cada una de las Competencias de CE.

1. Enfoque de la vida positivo y abierto

Habilidades

- Habilidad para trabajar de manera independiente-
- Habilidad para reaccionar rápidamente en situaciones.
- Habilidad para recibir críticas o comentarios negativos.
- Habilidad para tolerar la frustración (es decir, es paciente)

Otras características

- Deseo de trabajar en la comunidad
- Deseo de ayudar a otros
- Permanecer tranquilo en situaciones de crisis
- Toma la iniciativa
- Es persistente
- Es abierto (es decir, desea o es entusiasta en probar cosas nuevas y está abierto a nuevas ideas)
- Es optimista (es decir, se enfoca en los aspectos más positivos más que en las dificultades o deficiencias percibidas)
- Es flexible (es decir, es capaz de adaptarse a situaciones cambiantes o satisfacer las necesidades de otros)

2. Desarrollo de empleo personalizado

Conocimiento

- Conocimiento de las instrucciones sistemáticas adecuadas para personas con discapacidad.
- Conocimiento de estrategias de apoyo que pueden ayudar al demandante de empleo a tener éxito.
- Conocimiento de las redes de transporte locales.

Habilidades

- Habilidad de enseñar a otros como hacer algo.
- Habilidad para interpretar cómo las complejidades del demandante de empleo impactan en las habilidades laborales, incluidos los apoyos necesarios
- Habilidad para aplicar el conocimiento aprendido sobre el demandante de trabajo (por ejemplo, sus intereses y habilidades) durante el proceso de Descubrimiento para los pasos y actividades posteriores del CE
- Habilidad para indagar información a través de una variedad de fuentes, como Internet, biblioteca, etc.

Capacidades

- Capacidad para traducir comportamientos y habilidades específicas de una situación dada en capacidades generales
- Capacidad para establecer metas individualmente o en conjunto con otros
- Capacidad para dirigir a otros hacia la consecución de un objetivo.
- Capacidad para combinar diversos elementos de información sobre el demandante de empleo para identificar una coincidencia laboral o un tema vocacional (es decir, razonamiento inductivo)
- Capacidad para desglosar un proceso en componentes individuales.

3. Componentes y procesos de CE

Conocimiento

- Conocimiento del proceso y las actividades de CE (por ejemplo, Descubrimiento, entrevistas informativas, observación de empleos, pruebas de empleo) y en qué se diferencia de otras prácticas y estrategias de empleo (por ejemplo, empleo con apoyo)
- Conocimiento de técnicas de planificación centradas en la persona y basadas en fortalezas, apropiadas para personas con discapacidades.
- Conocimiento de la intención, el propósito y los posibles resultados de CE.
- Conocimiento de diversos tipos de portfolios y currículums.
- Conocimiento de los fondos y recursos disponibles para los demandantes de empleo, como las opciones de auto-financiación a través de la Seguridad Social, y cómo entrelazar, mezclar, y de otro modo coordinar y aprovechar las fuentes de financiación.

Este folleto fue producido bajo el Contrato del Departamento de Trabajo de EE. UU. No. GS-10F-0042M, DOLQ089428184. Los hallazgos y conclusiones en este documento son los de los autores y no representan necesariamente los puntos de vista de la agencia de financiación.

- Conocimiento de agencias estatales y locales que atienden a personas con discapacidad y los servicios prestados.
- Conocimiento de estrategias de desarrollo laboral personalizadas (por ejemplo, creación de empleos, listas de tareas, reestructuración de empleos, trabajo compartido)
- Conocimiento de los formularios y la documentación requerida por la organización y los órganos de gobierno estatales y entidades de acreditación
- Conocimiento de diversos subsidios y pensiones, y de cómo el trabajo impacta en esas prestaciones
- Conocimiento de los recursos sobre planificación de beneficios, incluidos los disponibles a través de la administración de la Seguridad Social y el Programa de Asistencia y Planificación de Incentivos Laborales (sic, N del T) (WIPA, por sus siglas en inglés)

Habilidades

- Habilidad para identificar el apoyo a largo plazo y los requisitos de financiación para demandantes de empleo

4. Respetar y relacionarse con otros

Habilidades

- Habilidad para interactuar socialmente con otros.
- Habilidad para ser consciente de las reacciones de los demás y comprender por qué reaccionan como lo hacen (es decir, la percepción social)

Capacidades

- Capacidad para trabajar como parte de un equipo
- Capacidad para construir y mantener relaciones con los demás.
- Capacidad para hacer que otros se sientan a gusto

Otras características

- Valora conectar con gente
- Tiene sensibilidad cultural
- Tiene una visión del mundo en el que todas las personas pueden trabajar y en el que las personas con discapacidad pueden contribuir en el lugar de trabajo.
- Trata a los demás con respeto y dignidad
- Se interesa, es curioso por aprender de los demás

5. Prácticas de empleo y negocio

Conocimiento

- Conocimiento de los principios y procedimientos para el reclutamiento, selección y formación del personal.
- Conocimiento de las prácticas comerciales estándar (por ej., código de vestimenta, currículos, solicitudes de empleo)
- Conocimiento del flujo de trabajo y procesos laborales.

Habilidades

- Habilidad para determinar cómo debería funcionar un sistema, empresa o trabajo para identificar mejoras operativas como posibles puntos de negociación para una posición personalizada
- Habilidad para monitorizar o evaluar el desempeño de uno mismo, otros individuos u organizaciones para realizar mejoras o tomar medidas correctivas
- Habilidad en el uso de programas informáticos comunes de procesamiento de texto y presentaciones.

Capacidades

- Capacidad para organizar reuniones o discusiones.
- Capacidad para identificar necesidades de trabajo insatisfechas.
- Capacidad de imaginar cómo será un trabajo o proceso de negocios después de que se cambie o de que sus partes se trasladen o se reorganicen (es decir, visualización)

Otras características

- Es profesional o muestra carácter profesional.

6. Trabajo en red de negocios

Conocimiento

- Conocimiento de la comunidad local y de los empleadores cerca del hogar del demandante de empleo.
- Conocimiento de la gama de estrategias que se pueden utilizar para establecer conexiones con posibles empleadores.
- Conocimiento de estrategias de autoempleo y adquisición de recursos y de centros de microempresas.

Este folleto fue producido bajo el Contrato del Departamento de Trabajo de EE. UU. No. GS-10F-0042M, DOLQ089428184. Los hallazgos y conclusiones en este documento son los de los autores y no representan necesariamente los puntos de vista de la agencia de financiación.

Habilidades

- Hábil en persuadir a otros para cambiar de opinión o comportamiento
- Hábil negociando soluciones ganar/ganar

Capacidades

- Capacidad para crear redes de contactos sociales con otros (por ejemplo, proveedores de servicios para discapacitados, compañeros, empleadores) para desarrollar capital social
- Capacidad para coordinar acciones en relación con las acciones de otros.

7. Recoger, interpretar y usar información

Habilidades

- Habilidad en la investigación sistemática (es decir, hacer preguntas para llegar a temas clave)
- Habilidad para actualizar e integrar nueva información y conocimiento.

Capacidades

- Capacidad de observar, identificar e interpretar información relevante
- Capacidad para generar una serie de ideas sobre un tema (por ejemplo, lugares de empleo potenciales que coinciden con las áreas de interés del demandante de empleo)
- Capacidad para tener ideas inusuales o inteligentes sobre un tema o situación determinada o desarrollar formas creativas para resolver un problema (es decir, creatividad)
- Capacidad para usar la lógica y el razonamiento para identificar las fortalezas y debilidades de soluciones alternativas, conclusiones o enfoques a los problemas (es decir, pensamiento crítico)
- Habilidad para saber cuándo algo está mal o es probable que salga mal; puede que no implique resolver el problema, solo reconocer que hay un problema (es decir, sensibilidad al problema)

8. Comunicarse con otros

Habilidades

- Habilidad en la comunicación oral.
- Habilidad para comunicarse con personas con discapacidades de varias maneras (por ejemplo, métodos no verbales, como el lenguaje de signos)
- Habilidad para escuchar de forma activa (es decir, prestar atención completa a lo que dicen otras personas, tomarse el tiempo para comprender los puntos que se están formulando, hacer preguntas según sea apropiado y no interrumpir en momentos inapropiados)
- Habilidad en la comunicación escrita.

Capacidades

- Capacidad para comprender material escrito.
- Capacidad para presentar información de forma lógica y organizada.
- Habilidad para hablar frente a un grupo de personas.

9. Planificación y organización

Habilidades

- Habilidad para mantener y mantener registros.

Capacidades

- Capacidad para gestionar una variedad de demandas de trabajo
- Capacidad para organizar los pasos en una secuencia lógica.
- Capacidad para establecer prioridades y gestionar demandas en competencia.
- Capacidad de mirar más allá de los detalles inmediatos para ver el conjunto

Otras características

- Es detallista y cuidadoso

* Nota: Las competencias se muestran en orden de importancia, calculadas a partir de las calificaciones de expertos de importancia de KSAO.

Implementación de un modelo de competencia de CE

El modelo de competencia de CE se puede utilizar de varias maneras para aumentar el conocimiento y la utilización de CE y para aumentar las habilidades y capacidades del personal de empleo para participar en este tipo de estrategia de empleo. Algunas de las formas recomendadas en las que se puede usar el modelo incluyen:

- Como un marco compartido para definir, pensar y utilizar el CE
- Como un medio para ayudar a establecer estándares y / o estandarizar prácticas y expectativas entre los proveedores de servicios
- Como una descripción de la CE que ayudará a distinguir el CE de otras estrategias de empleo
- Como guía para el desarrollo individual y la formación en CE.
- Como herramienta en los esfuerzos de reclutamiento.
- Como una descripción del puesto de trabajo realista
- Como base para desarrollar un programa de contratación o selección para especialistas en empleo.

*Para información
adicional:*

Ronald Szoc, Ph.D.
703-934-3456
RSzoc@icfi.com

OR

Jennifer Harvey, Ph.D
703-934-3664
JHarvey@icfi.com

ICF INTERNATIONAL | 9300 Lee Highway, Fairfax VA 22031 | www.icfi.com/workforceresearch

Traducido por Gregorio Blanco Carmona, en 2018 para Confederación Plena Inclusión España. Plena inclusión España ha recibido el permiso para realizar esta traducción de Economic Systems Inc (www.econsys.com).

Financiado por el Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad.



Escala de fidelidad en la fase de Descubrimiento*

Stephen R. Hall Ph.D., Beth Keeton, Patty Cassidy,
Rose Iovannone Ph.D., Cary Griffin

Diciembre 2018



*Todos los derechos reservados

Agradecimientos

Las siguientes personas y sus organizaciones ayudaron en la investigación y la creación de la Escala de Fidelidad en la fase de Descubrimiento. Muchas otras personas, organizaciones proveedoras, personas con discapacidades y sus familias proporcionaron sus conocimientos y experiencias con el proceso de Descubrimiento, pero no se mencionan por su nombre para garantizar el anonimato prometido.

- Tim Riesen PhD, Profesor Asistente de Investigación, Departamento de Educación Especial y Rehabilitación, Centro para Personas con Discapacidades, Universidad Estatal de Utah
- Debbie Ball, Vicepresidente de Servicios de Empleo, Easter Seals of Southern California
- Consejo de Discapacidades del Desarrollo de Florida, Inc. (FDDC, por sus siglas en inglés)
- Donna Phillips, PhD, Gerente del Programa Infancia / Educación FDDC
- Rick Lockenbach, Gerente de Programa Infancia / Educación FDDC
- Cary Griffin, Director Ejecutivo, Griffin Hammis Associates
- Michael Callahan, Presidente, Mark Gold and Associates
- Jan Pearce, Administrador del Programa de Empleo con Apoyo, División de Rehabilitación Vocacional de Florida, Departamento de Educación.
- Lisa Friedman-Chavez, Proyecto 10: Red de Educación de Transición, Universidad de South Florida, St. Petersburg
- Jose Rivera, Agente de Enlace para Contratos, División de Rehabilitación Vocacional, Departamento de Educación.
- Marilyn Figueroa, Agente de Enlace para Contratos, División de Rehabilitación Vocacional.
- Amy Salamon, Profesor, Broward County Schools.
- Lou Ruccolo, Supervisor, Oficina de educación excepcional para estudiantes y servicios de apoyo, Broward County Schools
- Vanessa Rodriguez, The Diversity Initiative Inc.
- Barbara Williams, Lee County Schools

Patrocinado por el Departamento de Salud y Servicios Humanos de los Estados Unidos, la Administración de Discapacidad Intelectual y del Desarrollo, y el Consejo de Discapacidad del Desarrollo de Florida, Inc. Desarrollado y escrito por Hall, S., Keeton, B., Cassidy, P., Iovannone, R., & Griffin, C. (2016).

Discovery Fidelity Scale (Escala de Fidelidad en la Fase de Descubrimiento). Atlanta, GA: Center for Social Capital (Centro de Capital Social). Todos los derechos reservados.

Cita: Hall, S., Keeton, B., Cassidy, P., Iovannone, R., & Griffin, C. (2016). *Discovery Fidelity Scale*. Atlanta, GA: Center for Social Capital.

Escala de fidelidad en la fase de Descubrimiento*

Stephen R. Hall Ph.D, Beth Keeton, Patty Cassidy,
Rose Iovnannone Ph.D, Cary Griffin
Griffin-Hammis Associates

Diciembre 2018

***Todos los derechos reservados**

El Propósito

El Florida Developmental Disabilities Council, Inc (Consejo de Discapacidades del Desarrollo), otorgó un proyecto al Centro para el Capital Social en 2016 para investigar y mejorar la práctica en la Fase de Descubrimiento. Descubrimiento es la fase inicial en el Empleo Personalizado que ayuda a los demandantes de empleo con discapacidad.

El Empleo Personalizado promete resultados de empleo superiores y buenos trabajos, con buenos salarios, que perduran para los ciudadanos con discapacidades significativas. El Descubrimiento revela las relaciones del demandante de empleo durante la visita a su hogar y al vecindario, sus habilidades y necesidades de apoyo durante las Actividades de Descubrimiento y las posibilidades de empleo al completar entrevistas informativas con las empresas. El Descubrimiento ayuda a quienes trabajan en nombre del solicitante de empleo a aprender las condiciones ideales para el empleo.

La Escala de Fidelidad en la Fase de Descubrimiento (**DFS**, por sus siglas en inglés) contiene prácticas recomendadas para fomentar la implementación del Descubrimiento de manera exhaustiva y coherente. El desarrollo de esta escala de fidelidad se basó significativamente en las aportaciones y la orientación de dos organizaciones nacionales, Griffin-Hammis Associates (GHA) y Mark Gold and Associates (MGA). Estas dos organizaciones han definido a fondo la fase de Descubrimiento y son instructores y maestros expertos en Descubrimiento, Empleo Personalizado y Empleo con Apoyo. Además de las enseñanzas ejemplares en la fase de Descubrimiento de estas dos organizaciones, este proyecto incorporó experiencias de profesionales de esta fase, de Florida y California.

La Fase 1 de la implementación sobre el terreno de DFS comenzó con la formación y la autorización de los Administradores de DFS seleccionados, y posteriormente revisó los DFSs completados. Los datos recopilados de estas inspecciones se utilizaron para revisar los principios de DFS y fortalecer su fiabilidad. Un panel nacional de expertos en Descubrimiento y Empleo Personalizado, participaron en un método Delphi para aumentar el consenso, la validez nominal, de los principios de DFS. Los resultados de este estudio han sido aceptados para su publicación en el *Journal of Vocational Rehabilitation*, Riesen, T., Hall, S., Keeton, B., y Jones, K. (en prensa) Customized Employment Fidelity Discovery: Developing Consensus Among Experts (Fidelidad de Empleo Personalizado en Descubrimiento: desarrollo de consenso entre expertos).

Los profesionales que administran el DFS deben estar formados y autorizados para garantizar una implementación fiable y válida. Se prohíbe el uso del DFS sin la formación necesaria de los Administradores de DFS autorizados. Antes de la formación en DFS, todos los administradores deben tener un conocimiento profesional del Empleo Personalizado y el Empleo con Apoyo y comprender cómo un enfoque personalizado del empleo es diferente de un enfoque competitivo. El DFS es una herramienta para garantizar que los servicios de Descubrimiento se implementen de manera consistente, con integridad y calidad. La práctica fiel de Descubrimiento demuestra una adherencia de calidad a sus procesos clave, incluida el respeto a los plazos de entrega, lo que aumenta la probabilidad de un buen trabajo estable para el demandante de empleo.

Limitaciones

La hipótesis fundamental es que los principios de fidelidad contenidos en esta escala se correlacionan con resultados de empleo exitosos a través de Descubrimiento y Empleo Personalizado. Se están realizando pruebas de campo en varios estados para evaluar y mejorar los principios de DFS, para garantizar que se correlacionen positivamente con el éxito en el empleo. Por extensión, los Estados y los proveedores de Servicios de Descubrimiento que practican la fase de Descubrimiento con fidelidad a esta escala pueden esperar un empleo más estable para los ciudadanos con discapacidades significativas y unos ingresos anuales más altos.

Introducción a la fase de Descubrimiento

Cada oficina de área local de Rehabilitación Vocacional en los Estados Unidos puede autorizar el pago de los servicios de la fase de Descubrimiento para personas con discapacidades significativas como parte de Empleo Personalizado. El Descubrimiento es reconocido como un servicio facturable a través de la Administración de Servicios de Rehabilitación federal. Los Centros de Servicios de Medicare y Medicaid (CMS, por sus siglas en inglés) también brindaron orientación, tanto de definición como de financiación, y alentaron a entregar el Descubrimiento y Empleo Personalizado como un servicio financiado por Medicaid. Los Programas pilotos y seminarios de formación sobre el Descubrimiento y Empleo Personalizado se han llevado a cabo en la mayoría de los estados, administrados por la Oficina de Política de Empleo para Personas Discapacitadas del Departamento de Trabajo de los Estados Unidos.

Descubrimiento es el paso inicial en un enfoque personalizado del empleo para alguien con desafíos significativos. La fase de Descubrimiento se realiza durante un intervalo de entre 24 a 60 horas durante 5 a 9 semanas. El Descubrimiento es una alternativa a una evaluación tradicional o evaluación para determinar la empleabilidad. El Descubrimiento asume la empleabilidad. El demandante de empleo no puede suspender la fase de Descubrimiento. El Descubrimiento supone que más ciudadanos con discapacidad del desarrollo o intelectual, importantes necesidades de salud mental y otros con múltiples desafíos para el empleo pueden ser empleados mediante el uso de un enfoque individual y personalizado para el empleo. La fase de Descubrimiento ayuda a revelar información importante sobre el demandante de empleo que se utilizará, posteriormente, durante el desarrollo del trabajo. Mientras que un enfoque competitivo para el empleo empareja a los ciudadanos con discapacidad con las vacantes de trabajo cercanas, este enfoque personalizado para el empleo utiliza información detallada de una persona que solicita empleo a través de la fase de Descubrimiento, junto con el desarrollo laboral altamente individualizado, la formación en el lugar de trabajo y otras estrategias de empleo personalizadas, incluida la negociación basada en los intereses del empleador.

La fase de Descubrimiento no es un servicio independiente

El Descubrimiento, es el paso inicial dentro de Empleo Personalizado y de Apoyo, no se debe dar como un servicio independiente. El Descubrimiento debe incluirse dentro de un programa de Empleo Personalizado. El proceso de Descubrimiento debe explicarse a todos los miembros potenciales del equipo de apoyo, incluidos los miembros de la familia, los educadores, el gestor de casos y el resto del personal de apoyo y servicios, incluidos los servicios de día y los servicios residenciales. Antes de que se inicie el Descubrimiento, la persona responsable que trabaja en nombre del solicitante de empleo debe completar todos los documentos necesarios, la información demográfica y obtener las autorizaciones de financiación de Empleo Personalizado.

El Descubrimiento empieza identificando el Registro de Etapas de Descubrimiento (DSR, por sus siglas en inglés) o formato de Perfil Vocacional, que se utilizará para registrar la información del demandante de empleo durante el proceso de Descubrimiento.

Inmediatamente después de completar el Descubrimiento, comienza el Desarrollo del Trabajo, seguido por la formación en el lugar de trabajo (que a menudo incluye una instrucción sistemática) y los servicios de Apoyo Continuo y Seguimiento. Esto significa que cuando Descubrimiento se usa para estudiantes que todavía están en la escuela, debería resultar en un trabajo real de noches, fines de semana, días festivos y en el verano. También puede incluir trabajar en un negocio independiente de las instalaciones escolares durante el horario escolar normal, si ese empleo es parte de un plan de educación individual del estudiante. Unas prácticas temporales, remuneradas o no, no son lo mismo que la experiencia que se obtiene al conseguir un empleo a través del Descubrimiento y de Empleo Personalizado. Asegurar que alguien con desafíos significativos continúe trabajando en un buen trabajo, con un buen salario puede requerir formación adicional en el lugar de trabajo, modificaciones del puesto y / o diferentes apoyos.

El Descubrimiento es una alternativa a Valoraciones y Evaluaciones

Implementar el Descubrimiento fielmente significa usar Descubrimiento como una alternativa para evaluar a alguien para determinar la factibilidad para un tipo particular de trabajo. El Descubrimiento no resulta en una predicción de qué tipo de trabajo debe buscarse basándose únicamente en las habilidades laborales actuales de la persona. El Descubrimiento es una descripción completa de un demandante de empleo para determinar mejor cómo proceder en el siguiente paso, el Desarrollo de Trabajo. El Descubrimiento nunca se utiliza para evaluar lo que el solicitante de empleo puede y no puede hacer antes de decidir si necesita más servicios. El Descubrimiento asume la empleabilidad con los apoyos necesarios y no debe usarse para determinar si una persona es "empleable" o para designarla como "no empleable".

Características esenciales de Descubrimiento

- Un demandante de empleo no puede "fallar" en Descubrimiento.
- Cada persona es única y hace contribuciones de valor específicas en el mercado laboral.
- El demandante de empleo es el líder de su propio proceso de Descubrimiento.
- El Descubrimiento comienza con la participación de la familia del demandante de empleo, amigos y apoyos de la comunidad.
- En Descubrimiento, aquellos que asisten al demandante de empleo logran una comprensión mucho mayor del mismo.
- El Descubrimiento personaliza el empleo alrededor de la vida de alguien, no al revés.
- El Descubrimiento revela lo mejor de la persona y lleva al individuo a un empleo remunerado, trabajando de la mejor manera.
- En la fase de Descubrimiento se trata de aprender lo que es importante sobre la escuela, sobre el trabajo y sobre los ingresos necesarios para la estabilidad financiera.
- Descubrimiento muestra lo que el solicitante de empleo puede hacer, le gusta hacer y en qué necesita ayuda.
- Las observaciones de Descubrimiento siempre se escriben objetivamente en oraciones descriptivas, informando lo que se ve y se escucha de manera positiva.
- El Descubrimiento ayuda a conocer a alguien "donde la persona, es más." (Michael Callahan)
- El Descubrimiento no evalúa si alguien puede trabajar. Ayuda a determinar la mejor manera de proceder para garantizar el éxito en el empleo.
- El Descubrimiento no evalúa ni valora la disposición del solicitante de empleo.
- El Descubrimiento nunca debe utilizarse para determinar qué experiencias de trabajo debe buscar el solicitante de empleo para estar "más preparado" para el empleo.
- El Descubrimiento determina las necesidades de apoyo del solicitante de empleo en diversos tipos de trabajo.

- Ninguna parte del Descubrimiento, incluyendo el proceso de entrevista informativa dentro del Descubrimiento, es Desarrollo del Trabajo. El Desarrollo del Trabajo se realizará en la fase posterior al Descubrimiento
- El Descubrimiento no determina si el solicitante de empleo está motivado para trabajar o para descubrir sus motivaciones.
- Concluir el Descubrimiento con unas prácticas, una experiencia de voluntariado, o experiencias laborales muy puntuales pagadas o no, no son pasos aceptables después del Descubrimiento. Un empleo real sí es aceptable.
- El Desarrollo del Trabajo comienza inmediatamente después del Descubrimiento porque conseguir un empleo remunerado, un trabajo real en la comunidad es el único propósito del Descubrimiento.

Para asegurarse de que está utilizando la última versión, diciembre 2018, de la Escala de fidelidad en la fase de Descubrimiento (DFS), por favor descargue la última versión revisada del sitio web de Griffin-Hammis Associates, www.griffinhammis.com.

La Escala de fidelidad en la fase de Descubrimiento

La promesa de la Escala de fidelidad en la fase de Descubrimiento es un empleo exitoso para el demandante de empleo, al implementar los principios del Descubrimiento descritos en la escala con una precisión aceptable. Las Autorizaciones Adecuadas, el Acceso, Financiación y la Calidad del Proveedor son componentes críticos de los Sistemas de Descubrimiento. Las visitas domiciliarias y de área, las Actividades de Descubrimiento, las entrevistas informativas con empresas, una Revisión de Perfil Vocacional y un Plan de Empleo son componentes críticos de los Servicios de Descubrimiento. La Escala de fidelidad en la fase de descubrimiento se divide en dos secciones. La primera sección es **Fidelidad a los Sistemas de Descubrimiento**, y la segunda es **Fidelidad a los Servicios de Descubrimiento**.

Fidelidad a los Sistemas de Descubrimiento

1. Autorización y Acceso
2. Financiación
3. Proveedores de Descubrimiento

Fidelidad a los Servicios de Descubrimiento

1. Visitas al hogar y al área
2. Actividades de Descubrimiento
3. Entrevistas informativas
4. Revisión narrativa del Perfil Vocacional.
5. Plan de Empleo

Cómo funciona la Escala de fidelidad en la fase de Descubrimiento:

- Los ocho componentes de Fidelidad en la fase de Descubrimiento tienen principios para cada componente en particular. Cada principio se califica determinando cuál de las cuatro únicas definiciones medibles de fidelidad de ese principio coincide mejor con la implementación actual de ese principio. Elija solo una de las cuatro descripciones de fidelidad para cada principio. Se debe elegir inaceptable, aceptable, bueno y ejemplar para cada principio.
- En caso de duda entre las cuatro selecciones medibles se debe verificar la selección que tenga la puntuación más baja. Las descripciones de Fidelidad son:
 - Inaceptable (Puntuación -1): la descripción más apropiada de las circunstancias en comparación con las otras 3 opciones
 - Aceptable (puntuación +1): la mejor descripción de las circunstancias en comparación con las otras 3 opciones.
 - Bueno (puntuación +2): la mejor descripción de las circunstancias porque AMBAS circunstancias aceptables y buenas están presentes.
 - Ejemplar (puntaje +3): la mejor descripción de las circunstancias porque TODAS las circunstancias de Aceptable, Bueno y Ejemplar están presentes.
- Todas las puntuaciones se suman al final de la escala.
- El respeto por los plazos es un componente crítico del proceso de descubrimiento. Se registra al final de la Escala.
- La palabra "especialista en empleo" se usa con toda persona que trabaja 1:1 con el demandante de empleo para garantizar un empleo exitoso. Otros términos comunes son: desarrollador de trabajo, preparador laboral, especialista en apoyo y seguimiento, y especialista vocacional.

Escala de fidelidad en la fase de Descubrimiento

Criterios de nivel de fidelidad:

+3 = Fidelidad ejemplar (también cumple con todos los elementos de Fidelidad aceptable y buena)

+2 = Buena fidelidad (también cumple con todos los elementos de Fidelidad aceptable)

+1 = Fidelidad aceptable

-1 = Fidelidad inaceptable

Parte 1. Fidelidad en los Sistemas del Descubrimiento

Autorización y Acceso. El Descubrimiento es una alternativa a valoraciones y evaluaciones vocacionales. Es el componente inicial de Empleo Personalizado (CE, por sus siglas en inglés) o un enfoque personalizado de Empleo con apoyo (SE, por sus siglas en inglés). Financiar Descubrimiento con precisión significa que está pagado por la Rehabilitación Vocacional del Estado y / o Medicaid del Estado de acuerdo con la financiación de empleo de los Centros de Servicios de Medicare y Medicaid (CMS, por sus siglas en inglés) y su orientación para la tarificación. Esta agencia federal brindó orientación financiera precisa sobre Descubrimiento, SE y CE para garantizar que cada estado utilice un análisis razonable de principios de los costos del proveedor para determinar esas tarifas.

Principios en Sistemas de Descubrimiento	Puntúa				Puntuación de Fidelidad
	Inaceptable - 1	Aceptable + 1	Bueno +2	Ejemplar +3	
1.1 Descubrimiento es una alternativa a las valoraciones y evaluaciones vocacionales para cualquier persona elegible para CE o SE.	Descubrimiento está autorizado solo en las personas que tienen los desafíos más importantes para el empleo entre quienes califican para CE o SE.	Descubrimiento está autorizado como una alternativa a las valoraciones tradicionales o evaluaciones para personas elegibles para CE o SE.	Descubrimiento está autorizado para cualquier persona elegible para CE o SE que desee obtener un empleo.	La autorización de Descubrimiento incluye a los estudiantes en edad laboral que tienen discapacidades significativas.	

Principios en Sistemas de Descubrimiento	Puntúa				Puntuación de Fidelidad
	Inaceptable - 1	Aceptable + 1	Bueno +2	Ejemplar +3	
1.2 Descubrimiento está autorizado como parte de CE o SE.	El servicio de Descubrimiento está autorizado por separado de CE o SE.	El Descubrimiento está autorizado como proceso inicial en una derivación de servicios de CE o SE.	El Descubrimiento está autorizado para la agencia específica que también proporcionará todos los servicios posteriores de CE o SE del demandante de empleo.	El Descubrimiento está autorizado para una agencia específica y un especialista en empleo que proporcionará Descubrimiento y todos los servicios de empleo de CE o SE posteriores.	

Financiación

El Descubrimiento está financiado con precisión por Rehabilitación Vocacional y / o Medicaid del Estado de acuerdo con las guías de financiación y desarrollo de tarifas de los Centros de Servicios de Medicare y Servicios de Medicaid (CMS, por sus siglas en inglés), para garantizar que cada estado utilice un análisis razonablemente íntegro de los costes del proveedor para determinar las tasas de Descubrimiento, Apoyo Empleo, y Empleo Personalizado.

Principios en Sistemas de Descubrimiento 1	Puntúa				Puntuación de Fidelidad
	Inaceptable - 1	Aceptable + 1	Bueno +2	Ejemplar +3	
1.3 El Descubrimiento está financiado con precisión.	Se utiliza una tasa de pago única para financiar El Descubrimiento, sin tener en cuenta los diferentes costes del proveedor individual.	La tasa de pago de Descubrimiento a un proveedor del servicio es adecuada para garantizar que los servicios del Descubrimiento sean brindados por un especialista en empleo capacitado, hábil, positivo, creativo y con experiencia.	El pago del Descubrimiento permite una mayor financiación del proveedor cuando el Descubrimiento requiere más horas de las autorizadas originalmente.	A cada proveedor se le paga una tarifa razonable e individualizada por sus servicios de Descubrimiento en función de sus costos reales.	

Proveedores del Descubrimiento

Los proveedores les dan a todos aquellos elegibles para el Empleo con Apoyo acceso al Descubrimiento, a Empleo con Apoyo y a Empleo Personalizado. Cada especialista en empleo es un empleado dedicado, que solo proporciona empleo comunitario integrado a través de Empleo con Apoyo o Empleo Personalizado. El especialista en empleo ofrece todas las fases del Descubrimiento, Desarrollo de Trabajo, formación en el lugar de trabajo (incluida la instrucción sistemática según sea necesario) y apoyo de seguimiento de la más alta calidad.

Principios en Sistemas de Descubrimiento	Puntúa				Puntuación de Fidelidad
	Inaceptable - 1	Aceptable + 1	Bueno +2	Ejemplar +3	
1.4 Los proveedores son financiados para dar acceso, a todos los solicitantes de empleo elegibles, a un servicio de descubrimiento de alta calidad y completo.	Los proveedores acortan o dejan de lado algunos servicios del Descubrimiento cuando la financiación es inadecuada para ofrecer esta fase de manera completa.	Los proveedores prestan servicios de la fase Descubrimiento completos y de alta calidad y reciben tarifas razonables que cubren sus costos.	La tasa de pago de la fase de Descubrimiento es suficiente para garantizar al menos un proveedor de servicios experimentado y cualificado.	Los proveedores de la fase de Descubrimiento están financiados para garantizar que el servicio conduzca a resultados de empleo constantes con salarios dignos.	

Principios en Sistemas de Descubrimiento	Puntúa				Puntuación de Fidelidad
	Inaceptable - 1	Aceptable + 1	Bueno +2	Ejemplar +3	
1.5 El Especialista en Empleo, o una persona cualificada, proporciona todas las fases de empleo de CE o SE.	Los servicios de la fase de Descubrimiento son dados por personal diferente al de las personas que brindan los otros servicios de CE o SE.	La fase de Descubrimiento la realiza alguien que solo proporciona servicios de CE o SE.	La misma persona que proporciona el desarrollo del trabajo y los servicios de formación laboral proporciona la fase de Descubrimiento.	Los servicios de la fase de Descubrimiento son dados por la misma persona que brinda todos los servicios de CE o SE, incluido el apoyo del seguimiento a largo plazo.	

Parte 2. Fidelidad a los Servicios de Descubrimiento

Visitas a hogares y vecindarios [durante la primera semana del total de 5-9 semanas del proceso de Descubrimiento, 25-60 horas totales de servicios de la fase de Descubrimiento]

El Especialista de Empleo se reúne con el demandante de empleo (de dos a cuatro horas) en su casa si es posible. Cuando una visita al hogar no es posible, la reunión ocurre en un lugar acordado mutuamente que no sea una agencia de discapacidad. Los asistentes deben incluir familiares, amigos y otros invitados. El propósito de la reunión es aprender:

- a) lo que es importante para el solicitante de empleo,
- b) requisitos financieros,
- c) prestaciones del Gobierno,
- d) planificación de las prestaciones
- e) intereses,
- f) rutinas diarias, tareas, actividades en las que el solicitante de empleo participa.
- g) los apoyos que necesita para completar tareas,
- h) los lugares de su comunidad que el demandante de empleo visita, y
- i) opciones de transporte.

Se lleva a cabo una conversación para aprender qué es importante para el demandante de empleo y para aprender nueva información sobre el mismo, sin evaluar ni juzgar. Si se le da permiso y es apropiado, el Especialista de Empleo ve el dormitorio del solicitante de empleo, otros espacios personales, pertenencias, posesiones, lo que se muestra y lo que es importante para él o ella. A través de las visitas al vecindario y al área, el Especialista de Empleo se familiariza con los negocios del área, el transporte disponible y las conexiones personales, relaciones y uso de lugares de la comunidad por parte del solicitante de empleo. Las visitas al vecindario y al área pueden completarse antes, en conjunto o después de la visita domiciliaria. Las visitas al área y al vecindario normalmente tomarán de dos a cuatro horas.

Principios en Servicios de Descubrimiento	Puntúa				Puntuación de Fidelidad
	Inaceptable - 1	Aceptable + 1	Bueno +2	Ejemplar +3	
2.1 La fase de Descubrimiento comienza con una entrevista en la casa del solicitante de empleo o en un lugar mutuamente aceptable en la comunidad.	Si no se puede organizar una visita al hogar o una visita a un lugar mutuamente aceptable en la comunidad, se realizará una reunión en la oficina del proveedor o en la escuela.	Durante la visita domiciliaria, el especialista en empleo recopila información sobre la vida diaria del demandante de empleo.	Durante la visita domiciliaria, el especialista en empleo recopila información sobre las relaciones del demandante de empleo.	Durante la visita domiciliaria, el especialista en empleo toma notas del solicitante de empleo y su familia y amigos.	

Principios en Servicios de Descubrimiento	Puntúa				Puntuación de Fidelidad
	Inaceptable - 1	Aceptable + 1	Bueno +2	Ejemplar +3	
2.2 En las entrevistas con el demandante de empleo, miembros familiares y otros, para información y comprensión.	Durante la visita al hogar, el especialista en empleo se reúne con el demandante de empleo y su familia para hacer preguntas y rellenar los formularios	Durante la visita al hogar, el especialista en empleo usa un estilo abierto de conversación para obtener información sobre las tareas rutinarias y las responsabilidades del demandante de empleo.	Durante la visita al hogar, el especialista en empleo adquiere información sobre los contactos, conexiones y relaciones del demandante de empleo	Durante la visita al hogar, el especialista en empleo adquiere información mediante una conversación natural e interacciones que incluyen un paseo por los alrededores de la casa del demandante.	

Principios en Servicios de Descubrimiento	Puntúa				Puntuación de Fidelidad
	Inaceptable - 1	Aceptable + 1	Bueno +2	Ejemplar +3	
2.3 Observe y aprenda sobre los espacios personales del demandante de empleo durante las visitas a su casa.	Cuando visita el hogar del demandante de empleo, el especialista en empleo evalúa la preparación del solicitante de empleo, la organización de la casa y la limpieza del hogar.	Al visitar el hogar del demandante de empleo, el especialista en empleo aprende sobre cosas importantes para el demandante de empleo, sus pertenencias y cómo se utilizan.	Al visitar la casa del demandante de empleo, el especialista en empleo aprende la historia y los antecedentes de las posesiones importantes y los intereses expresados del demandante de empleo.	Cuando visita el hogar del demandante de empleo, el especialista en empleo se entera de los intereses y actividades o pasatiempos preferidos del demandante de empleo, incluida la forma en que él o ella pasa el tiempo.	

Principios en Servicios de Descubrimiento	Puntúa				Puntuación de Fidelidad
	Inaceptable - 1	Aceptable + 1	Bueno +2	Ejemplar +3	
2.4 El Especialista en Empleo aprende sobre el vecindario y el área del demandante de empleo.	El especialista en empleo realiza investigaciones en Internet o conduce por el área para aprender sobre negocios y puntos de referencia del área cerca de la casa del demandante de empleo.	El especialista de empleo explora el vecindario y el área del solicitante de empleo caminando y hablando con vecinos, dueños de negocios y otros miembros relevantes de la comunidad.	El especialista en empleo realiza visitas a los vecindarios y áreas en los horarios necesarios para reunirse con personas clave, incluidas las noches y los fines de semana.	El especialista en empleo incluye a otros en varios paseos por el vecindario y el área para conocerlo desde diferentes perspectivas.	

Actividades de Descubrimiento [3-5 actividades durante 2 semanas]

Después de la visita domiciliaria, el especialista en empleo, junto con otros miembros del equipo, involucrados en el éxito del demandante de empleo, identifica y programa de tres a cinco actividades, comenzando con aquellas con las que el demandante de empleo está familiarizado y pasando a actividades o lugares que están relacionados pero que sean menos familiares para el demandante de empleo. El Especialista en Empleo y otros miembros del equipo apoyan al solicitante de empleo según sea necesario para completar estas actividades, observando las habilidades utilizadas, las tareas, los apoyos necesarios, las adaptaciones utilizadas y las necesidades de aprendizaje. Se visitan lugares menos familiares adicionales según los patrones vocacionales emergentes.

Principios en Servicios de Descubrimiento	Puntúa				Puntuación de Fidelidad
	Inaceptable - 1	Aceptable + 1	Bueno +2	Ejemplar +3	
2.5 El Especialista en empleo observa al demandante de empleo como lleva a cabo las actividades familiares, ayudando cuando sea necesario.	El especialista en empleo lleva a cabo una evaluación inicial o prueba en un sitio pre-determinado para saber sobre las habilidades del demandante para averiguar qué, y qué no puede hacer	El especialista de empleo observa al demandante de empleo como participa activamente en 2 o 3 actividades familiares en su comunidad o en casa que demuestren múltiples tareas y habilidades y revelen potenciales necesidades de apoyo, ayudando si es necesario.	El especialista de empleo observa al demandante completar más de 3 actividades en la comunidad familiar que demuestren habilidades intereses y necesidades de apoyo que le sean únicas, ayudando si es necesario.	El especialista de empleo identifica patrones vocacionales emergentes y preferencias basándose en la información recogida durante las actividades de Descubrimiento	

Principios en Servicios de Descubrimiento	Puntúa				Puntuación de Fidelidad
	Inaceptable - 1	Aceptable + 1	Bueno +2	Ejemplar +3	
2.6 El Especialista de empleo u otros ayudan al demandante de empleo a completar diversas actividades en lugares menos familiares basándose en preferencias vocacionales y en temas vocacionales emergentes	El especialista de empleo evalúa las habilidades del demandante de empleo mediante un programa de prácticas	El especialista de empleo usa la información recogida durante las actividades menos familiares, para identificar habilidades y necesidades de apoyo y temas vocacionales potenciales	El especialista de empleo recoge información relacionada con las habilidades del demandante de empleo y apoya sus necesidades observando su participación en actividades de diferentes sitios de la comunidad	El especialista de empleo crea oportunidades para el demandante de empleo en negocios mediante la participación del demandante en actividades relacionadas con sus habilidades y temas vocacionales potenciales.	

Entrevistas informativas [3-5 entrevistas durante 2 semanas)

El Especialista en Empleo documenta los temas vocacionales o preferencias del demandante de empleo y realiza una o dos entrevistas informativas para cada uno de los temas vocacionales del demandante de empleo. Sobre la base de estos temas, el Especialista en Empleo programa citas con propietarios o gerentes de empresas para realizar entrevistas informativas. A menos que se hayan acordado las razones para realizar las entrevistas informativas sin el demandante de empleo, el demandante de empleo participa en las entrevistas informativas. Las entrevistas informativas se llevan a cabo utilizando un estilo de conversación con preguntas abiertas si es necesario. El demandante de empleo y el Especialista en Empleo buscan asesoramiento sobre carreras, negocios, necesidades comerciales, objetivos, aspectos poco comunes de los negocios y el trabajo. Los lugares de trabajo se describen detalladamente, describen la cultura empresarial e identifican trabajos y tareas que coinciden con los temas vocacionales o preferencias del demandante. La información obtenida durante las entrevistas informativas orienta el desarrollo laboral futuro.

Principios en Servicios de Descubrimiento	Puntúa				Puntuación de Fidelidad
	Inaceptable - 1	Aceptable + 1	Bueno +2	Ejemplar +3	
2.7 El Especialista de Empleo y el demandante de empleo, en la medida de lo posible, llevan a cabo entrevistas informativas con varios negocios que se alinean con las habilidades, tareas, intereses y temas vocacionales del demandante de empleo	El especialista de empleo lleva a cabo entrevistas informativas yendo a negocios con ofertas de trabajo potenciales, para preguntar sobre la posibilidad de hacer empleado al demandante de empleo.	El especialista de empleo y el demandante de empleo en la medida de lo posible llevan a cabo de 3 a 5 entrevistas informativas en negocios sin aparentes ofertas de empleo, que coincidan con los temas vocacionales del demandante de empleo	El especialista de empleo y el demandante de empleo recogen recomendaciones y opiniones de los representantes de los negocios durante las entrevistas informativas para expandir la exploración de la carrera laboral del demandante de empleo	El especialista de empleo se asegura de que el demandante de empleo tiene la oportunidad de trabajar en tareas nuevas en negocios que coincidan con sus habilidades o temas vocacionales ayudándole, si es necesario, en lograr el éxito	

Revisión narrativa del Perfil Vocacional [a completar en una o dos semanas]

El Registro de Etapas de la fase de Descubrimiento o Perfil Vocacional documenta una revisión de la información, revisando o rehaciendo pasos pasados, agregando Visitas adicionales a hogares o áreas, entrevistas, Actividades de Descubrimiento e Entrevistas Informativas según sea necesario. La Revisión Narrativa del Perfil Vocacional incluye toda la información hasta la fecha, identifica las condiciones ideales para el empleo del demandante de empleo y las razones para elegir Temas Vocacionales particulares. Si se requiere información adicional, el especialista de empleo y el demandante de empleo programan visitas adicionales a hogares o áreas, otras entrevistas, otras actividades de descubrimiento o Entrevistas Informativas.

Principios en Servicios de Descubrimiento	Puntúa				Puntuación de Fidelidad
	Inaceptable - 1	Aceptable + 1	Bueno +2	Ejemplar +3	
2.8 Revise la información recopilada hasta la fecha, revisando e incluyendo información adicional sobre el Descubrimiento según sea necesario, para completar el Perfil vocacional.	Para completar el perfil vocacional, el especialista en empleo hace preguntas detalladas y registra las respuestas de los demandantes de empleo, miembros de la familia y otros.	El perfil vocacional incluye un análisis de lo que se aprendió durante todo el proceso de Descubrimiento, incluida la información sobre las fortalezas, las relaciones, los apoyos necesarios y los intereses del solicitante de empleo.	El perfil vocacional identifica las condiciones ideales del solicitante de empleo para el trabajo, las habilidades, las tareas potenciales del trabajo y los temas vocacionales, respaldados por la evidencia recopilada durante el Descubrimiento.	El perfil vocacional incluye actividades adicionales, cambios y correcciones a lo que se aprendió durante el proceso de descubrimiento.	

Principios en Servicios de Descubrimiento	Puntúa				Puntuación de Fidelidad
	Inaceptable - 1	Aceptable + 1	Bueno +2	Ejemplar +3	
2.9 La Narración del Perfil Vocacional describe el proceso de Descubrimiento completado y responde a la pregunta: ¿Quién es esta persona?	El perfil vocacional documenta cómo rindió el demandante de empleo para determinar posibles trabajos.	El perfil vocacional es una narrativa descriptiva, escrita de manera positiva, afirmativa y optimista.	El perfil vocacional documenta las habilidades, logros y los apoyos necesarios del demandante de empleo, a través de descripciones narrativas, videos y / o imágenes.	El perfil vocacional incluye una lista de próximos pasos para el posterior Desarrollo de Trabajo.	

Plan de Empleo [completado en una o dos semanas]

El Perfil Vocacional o el Registro de Etapas de Descubrimiento se completa con un Plan de Empleo por escrito que utiliza la información de Descubrimiento para el siguiente paso: Desarrollo del Trabajo. El Solicitante de Empleo y el Especialista de Empleo tienen discusiones de planificación individual con los miembros del equipo (círculo de apoyo) y / o realizan una reunión de planificación formal, para revisar la información recopilada durante el Descubrimiento, generando negocios específicos para contactar durante Desarrollo de Trabajo que se alinean con las habilidades y Áreas Vocacionales identificados en el demandante de empleo. El Plan de Empleo incluye una gran cantidad de clientes potenciales generados en una reunión final de planificación de Descubrimiento y / o de una lista de 20 negocios locales específicos para cada Área Vocacional. El Desarrollo del Trabajo comienza inmediatamente después, dentro de una o dos semanas después de completar el plan de empleo.

Principios en Servicios de Descubrimiento	Puntúa				Puntuación de Fidelidad
	Inaceptable - 1	Aceptable + 1	Bueno +2	Ejemplar +3	
2.10 El Especialista en Empleo y el demandante de empleo, y los miembros del equipo del demandante de empleo tienen una reunión personal, una reunión conjunta online, u otro tipo de comunicación conjunta para crear un Plan de Empleo que contenga negocios a los que contactar para Desarrollo de Trabajo.	El Especialista de Empleo revisa la información recogida durante la fase de Descubrimiento y crea un “plan de los siguientes pasos”, sin crear un plan de desarrollo del empleo que incluya a los empleadores específicos, que el demandante pueda contactar	Los planes y reuniones de Descubrimiento concluyen con un plan de empleo aprobado por el demandante de empleo que tiene condiciones para un empleo exitoso, las potenciales habilidades y contribuciones del demandante, y negocios específicos que el demandante pueda contactar.	El plan de empleo contiene docenas de contactos de negocios locales que están relacionados con las potenciales habilidades, intereses y temas vocacionales del demandante de empleo	Los miembros del equipo del plan de empleo asisten al Especialista en Empleo empleo facilitando presentaciones en negocios identificados.	

Supervisor Autorizado *	
Departamento / Información de contacto / correo electrónico	
Fecha	
Puntuación del componente de autorización y acceso	0
Puntuación del componente Puntuación del componente de financiación	0
Puntuación del componente Proveedores de Descubrimiento	0
Puntuación del componente Casa y Vecindario	0
Puntuación del componente Actividades en Descubrimiento	0
Puntuación del componente Entrevistas Informativas	0
Puntuación del componente Revisión Narrativa del Perfil Vocacional	0
Puntuación del componente Plan de Empleo	0
Puntuación total de la Fidelidad a Descubrimiento	0
Puntuación y fecha de Fidelidad en descubrimiento anterior (opcional)	

Puntuación de respeto a los plazos

Componente de hogar y vecindario completado dentro de 5-9 semanas Puntuación +1	
Componente de Actividades de Descubrimiento completado en de 2 semanas Puntuación +1	
Componente de entrevistas informativas completado en 2 semanas Puntuación +1	
Revisión Narrativa del perfil vocacional completada dentro de 1 o 2 semanas Puntuación +1	
Componente del plan de empleo completado dentro de 1 o 2 semanas Puntuación +1	
Descubrimiento completado dentro de 17 semanas Puntuación +5	
Puntuación Total de respeto a los plazos entre 0-10	0

Los profesionales que administran la Escala de Fidelidad en la fase de Descubrimiento (DFS) (todos los derechos reservados) deben estar formados y autorizados para garantizar una implementación confiable y válida de la escala

Traducido por Gregorio Blanco Carmona en Madrid en 2018 para Confederación Plena Inclusión España y

Financiado por el Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad



Griffin-Hammis Associates

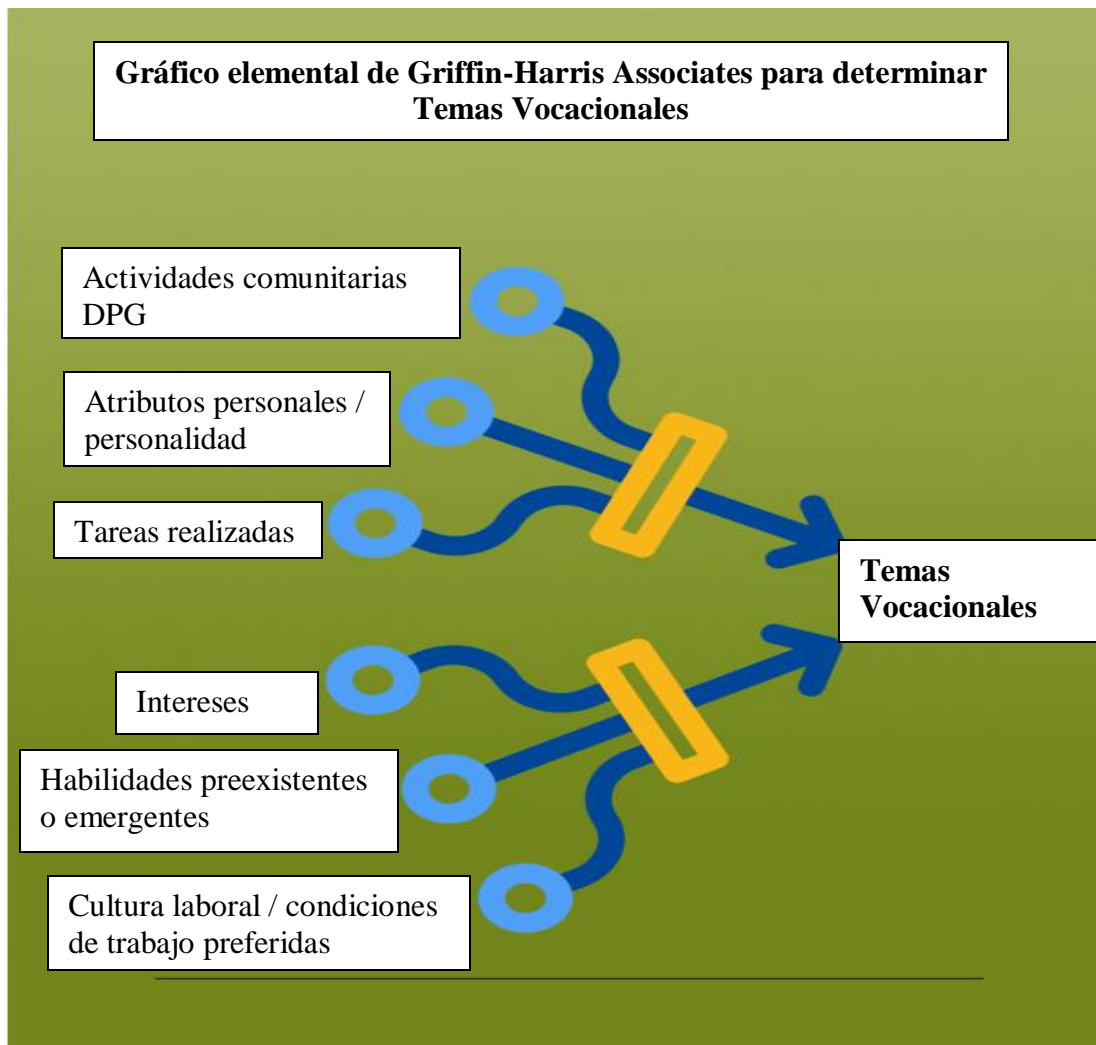


Discovering
Personal
Genius™

Descubriendo
tu genio
personal (DPS)

Desarrollando Temas Vocacionales: Cuaderno de ejercicios

Cary Griffin & Dave Hammis
Griffin-Hammis Associates, Inc.



Este cuaderno de trabajo es una guía de discusión para aquellos que diseñan y supervisan las actividades de **Descubrimiento del Genio Personal (DPG™, por sus siglas en inglés)** para captar elementos críticos para que un equipo de **Empleo Personalizado (CE, por sus siglas en inglés)**, buscadores de empleo, miembros familiares, o cualquiera y todas las personas involucradas en el establecimiento de un plan vocacional los revise. CE y DPG se usan en los EE. UU. para adultos y jóvenes en edad de transición atendidos por agencias estatales y locales de Educación Especial, Rehabilitación Vocacional, Discapacidad del Desarrollo y Salud Mental, para Veteranos con discapacidades relacionadas con el servicio y como parte de los Servicios de Transición Previa al Empleo (Pre -Ets) por mandato de la Ley de Innovación y Oportunidades de la Fuerza Laboral (WIOA).

Formación en DPG y CE es muy recomendable antes de usar esta herramienta

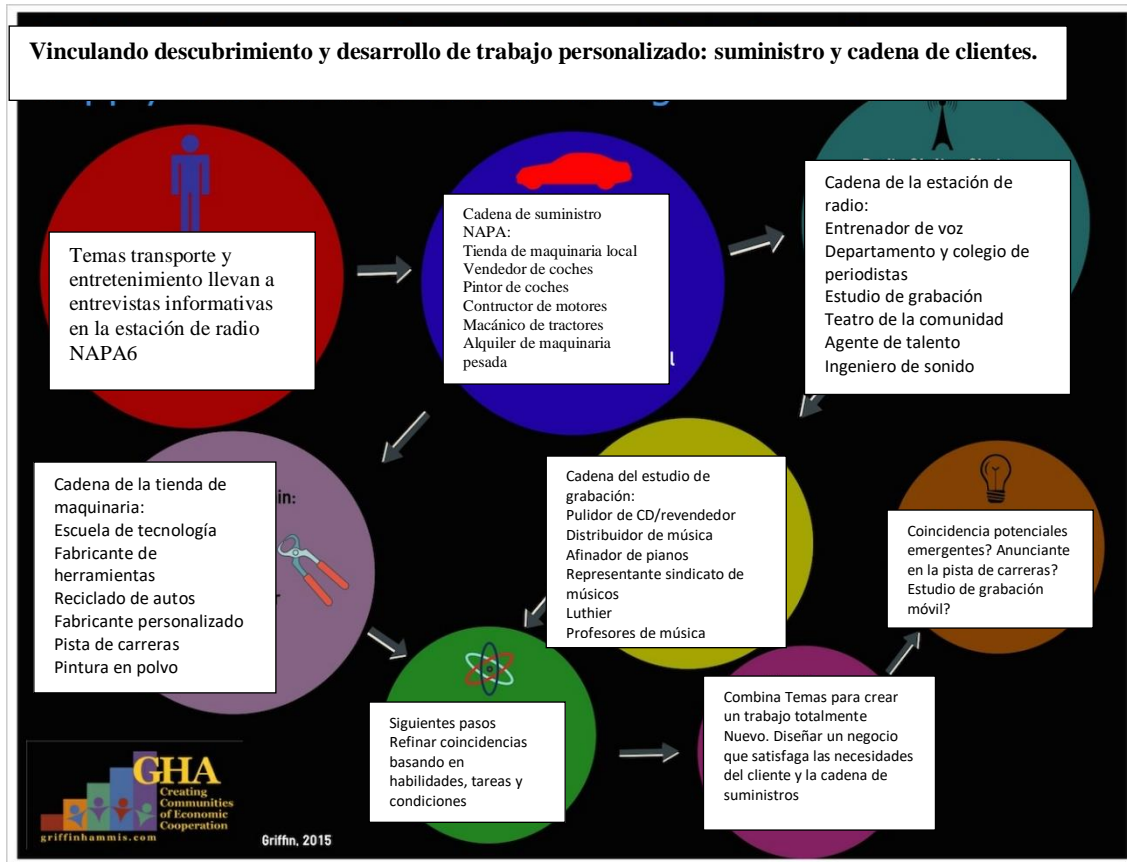
Este cuaderno de trabajo complementa el Registro de Etapas de Descubrimiento (DSR, por sus siglas en inglés) (disponible en griffinhammis.com) y está destinado a fomentar la conversación en equipo a través de la recopilación de datos observacionales no especulativos durante las actividades de DPG. Discutiendo los elementos básicos aquí, incluyendo las **actividades personales DPG**, las **Tareas** que realiza el individuo (con y sin ayuda)), sus **intereses**, las **Habilidades** que exhiben y aquellas que pueden ser construidas, sus **Atributos** personales y sus **Características**, y las **Condiciones de empleo** y las **Culturas de Trabajo** que proporcionan un ajuste mejor y más natural que ayude a discernir los **Temas Vocacionales™** generales. Esos temas nos han dirigido a desarrollar **Listas de Veinte™** lugares en nuestra comunidad “donde el tema y la carrera cobran sentido”

Este cuaderno de trabajo está diseñado para tomar notas antes y durante las reuniones del equipo de DPG; el libro de trabajo no pretende ser otro informe... utilícelo para informar las conversaciones y las acciones del equipo.

Para resumir brevemente: Descubrimiento del Genio Personal (DPG) está diseñado para generar no menos de 3 temas vocacionales generales. **Los Temas no son descripciones de un puesto de trabajo.** Son grandes categorías generales que representan una colección casi ilimitada de muchos trabajos, entornos, habilidades/conjuntos de tareas e intereses. Muy a menudo alguien puede tener interés en decir, flores. Es probable que la sugerencia de trabajo estereotipada sea: trabajar en un invernadero o ayudar en una floristería. Esto es muy limitante tanto para el individuo como para la persona encargada de gestionar la búsqueda de empleo. Al reflexionar un poco sobre el tema, respaldado por la evidencia de DPG de las habilidades actuales, las tareas que potencialmente se pueden enseñar / aprender, y los intereses, así como los entornos de trabajo y las culturas que se adaptan a la persona, surge una paleta más amplia y rica de oportunidades. Ralentizado el proceso solo un poco; realizando actividades en la escuela, el hogar o la comunidad que ilustren aún más las habilidades emergentes del demandante de empleo; comprometiéndose a un equipo para obtener ideas; y explorando la comunidad mediante entrevistas informativas, pruebas de trabajo y / o prácticas remuneradas, surgen opciones creativas. Y si bien ninguno de nosotros estará versado en las complejidades de incluso un número minúsculo de empresas en nuestras comunidades, la buena noticia es que las habilidades y las tareas a menudo trascienden los sectores de la industria. Alguien que puede lavar un plato también puede lavar una parte de un helicóptero en un tanque de solvente. El proceso de DPG nos lleva a la comunidad para ver los innumerables lugares donde se encuentran habilidades similares y un ajuste ecológico.

Por lo tanto, alguien que ayuda a sus padres a cultivar flores en el huerto familiar demuestra que saben cómo regar las flores, cómo podar las hojas muertas y cómo quitar malezas. Esto podría significar, aunque se justifica un Descubrimiento adicional, que hay un tema Agrícola. Esto no es un tema de flor o planta; eso sería demasiado estrecho. Las mismas habilidades utilizadas en el cultivo de flores se utilizan en muchos tipos de agricultura (y también en otros temas). El jardín de flores, después de todo, es probablemente el único lugar donde se ha dado la oportunidad de aprender y realizar estas tareas. De hecho, DPG nos desafía a considerar que esto podría no ser en absoluto un interés de la persona. Quizás esta es solo una de las únicas actividades accesibles para el individuo. Sin embargo, las habilidades que tienen (riego, escarda, recorte) son relevantes en muchos entornos de trabajo y no deben ser descartadas. El proceso de DPG ayuda a aclarar dónde se encuentran tanto los intereses como las habilidades.

Si la Agricultura está realmente determinada a ser un Tema a través de varias actividades de DPG (por ejemplo, una prueba de trabajo positiva en un equipo de desyerbado en el Jardín Botánico; podando árboles en el patio trasero), entonces se desarrolla una Lista de Veinte para ese tema. Una sugerencia importante cuando se exploran inicialmente los Temas Vocacionales es poner fuera de los límites a aquellos trabajos y lugares que ya se consideran estereotipados, y en su lugar buscar empresas u organizaciones locales donde personas con Temas similares trabajan como comerciantes, trabajadores cualificados o artesanos; entornos donde es más probable que los empleados ayuden a los compañeros de trabajo a aprender su oficio y nuevas habilidades y tareas; donde una trayectoria profesional puede florecer. Entonces, para alguien con un Tema Animal emergente, ignora la Sociedad Humana, la tienda de mascotas y la perrera local, y profundiza en el tejido del comercio comunitario para encontrar al taxidermista, el fotógrafo de mascotas, el quiropráctico de caballos o el fabricante de suplemento vitamínico animal. En el caso de emerger un Tema de Agricultura, abandone el invernadero local o el servicio de corte de césped y, en su lugar, busque el productor de queso de cabra orgánico, los apicultores y los servicios de recuperación del suelo. Entrevístelos, obtenga los detalles de sus operaciones y use sus cadenas de suministro para aprovechar oportunidades de desarrollo laboral más precisas y diversas. Un poco de exploración lleva a una mayor creatividad en la búsqueda, adaptación y creación de nuevas opciones de trabajo. La siguiente tabla ilustra el proceso de entrevistar a los gerentes de negocios con Temas que coincidan con los de un solicitante de empleo y siguiendo las cadenas de suministro para revelar muchas posibles opciones en una comunidad pequeña.



Actividades: Detalle brevemente las actividades de DPG observadas hasta la fecha. Discuta por qué fueron elegidos y qué revelaron. ¿Qué actividades adicionales están previstas? ¿Qué actividades adicionales parecen garantizadas?

Actividad 1.

Actividad 2.

Actividad 3.

Actividad 4.

Actividad 5.

Añadir páginas adicionales para más Actividades

Desarrollando Temas Vocacionales (Griffin-Hammis Associates) *Revisión de Enero 2017*

Tareas: en cada una de las actividades enumeradas anteriormente, describa las Tareas que el individuo realizó durante cada una (tenga en cuenta que una tarea es una serie de acciones que completan un proceso: cambiar la bujía de una cortadora de césped es una tarea). Discutir la calidad del trabajo realizado; estrategias de enseñanza y apoyo; donde (y adonde más) estas tareas pueden ser valoradas; Nuevas tareas que podrían ser útiles para introducir / enseñar...

Tarea 1.

Tarea 2.

Tarea 3.

Tarea 4.

Tarea 5.

Añadir páginas adicionales para más Tareas...

Habilidades: para las tareas enumeradas anteriormente, describa las Habilidades específicas que se muestran en cada una (tenga en cuenta que una habilidad es una acción aprendida / practicada que contribuye a completar una tarea: seleccionar la llave correcta y establecer el espacio de la bujía son habilidades específicas utilizadas para afinar la cortadora de césped). Discuta el nivel de habilidad demostrado; estrategias de enseñanza y apoyo; donde (y adonde más) estas habilidades pueden ser valoradas; nuevas habilidades que podrían ser útiles para enseñar; y otras habilidades que tiene la persona que son obvias o asumidas incluso si no se observan...

Habilidad 1.

Habilidad 2.

Habilidad 3.

Habilidad 4.

Habilidad 5.

Habilidad 6.

Habilidad 7.

Habilidad 8.

Añadir páginas adicionales para más habilidades...

Intereses: El diccionario define un interés como una actividad que esparce o divierte o estimula. Los pasos de DPG están diseñados para iluminar los intereses y las habilidades y tareas análogas involucradas. Los intereses son importantes porque estar comprometido aumenta el desarrollo de habilidades, **pero los intereses por sí solos no son suficientes para construir un trabajo; las habilidades**, incluso las emergentes, también deben estar en evidencia. Uno descubre sus intereses a través de la exposición repetida con la familia, los amigos, las oportunidades educativas y la exploración personal. A menudo, para las personas con discapacidades significativas, las opciones son limitadas y lo que aparecen como intereses son en realidad las opciones de otros. Lista los intereses revelados a través de observaciones y conversaciones de DPG. Cuando lo discuta, relacione los intereses con las habilidades y tareas para ayudar a aclarar **dónde tiene sentido la carrera**. Tenga en cuenta que los intereses a menudo tienden a ser más como descripciones de puestos de trabajo que Temas generales. Por ejemplo, **un interés** en la pesca con mosca puede llevar al **Tema Vocacional** del Agua, la Naturaleza, los Animales o los Deportes, o tal vez la Resolución de Problemas...

Interés 1.

Evidencia de interés:

Interés 2.

Evidencia de interés:

Interés 3.

Evidencia de interés:

Interés 4.

Evidencia de interés:

Añadir páginas adicionales para más intereses...

Atributos personales: Atributos personales: Describa a la persona, de manera objetiva, según la personalidad o cualidades de comportamiento que demuestran. Tenga especial cuidado de no especular, solo informe sobre lo que se ha observado. Use estos atributos como una guía para el tipo de entorno más adecuado / preferible para el empleo, y para determinar qué funciona y qué no funciona para el individuo. La puntualidad, el estilo de vestir y el sentido del humor son atributos comunes. Tenga en cuenta que los atributos a menudo condicionan las condiciones de empleo

Atributo 1.

Atributo 2.

Atributo 3.

Atributo 4.

Atributo 5.

Atributo 6.

Atributo 7.

Atributo 8.

Atributo 9.

Condiciones de empleo / Culturas de trabajo: Estas son las consideraciones para un buen encaje en el lugar de trabajo e incluyen elementos como: paga y beneficios esperados, horas de trabajo preferidas, desempeño de tareas específicas y el uso de habilidades particulares, regularidad e intensidad de la supervisión, etc. En casi cualquier lugar de trabajo, una desviación sustancial de la norma cultural de los rasgos y el rendimiento esperados puede inhibir la aceptación y la inclusión, por lo que conocer las Condiciones y preferencias culturales de la persona minimiza un mal emparejamiento de trabajo. Tenga en cuenta que la discusión vuelve nuevamente a preguntar: dónde podrían trabajar las personas con condiciones similares; ¿Dónde podrían negociarse tales condiciones? ¿Dónde podría existir esta cultura de trabajo en nuestra comunidad?

Condición 1.

Condición 2.

Condición 3.

Condición 4.

Elemento de cultura laboral 1.

Elemento de cultura laboral 2.

Elemento de cultura laboral 3.

Elemento de cultura laboral 4.

Añadir páginas adicionales para más condiciones / elementos culturales...

Desarrollando Temas Vocacionales (Griffin-Hammis Associates) *Revisión de Enero 2017*

Temas vocacionales: Sobre la base de la evidencia recopilada y discutida hasta ahora, ¿Cuáles son los temas sólidos?; ¿Cuáles son los temas emergentes? ¿Qué información necesitas para solidificar la lista de Tres Temas Vocacionales?

Temas vocacionales sólidos:

- 1.
- 2.
- 3.

Temas Vocacionales Emergentes:

- 1.
- 2.
- 3.

¿Qué información y actividades se necesitan para establecer la lista final de Temas vocacionales?

- 1.
- 2.
- 3.
- 4.

Temas vocacionales comunes: Tenga en cuenta que esto no incluye todo, ni es una lista de verificación. Muchos de estos temas están relacionados y todos tienen diferentes iteraciones. Por ejemplo, el empleo para alguien con un fuerte Tema de Apoyo puede abarcar desde áreas de carrera como Discapacidad, Cumplimiento de la ley y Enfermería hasta Activismo ambiental, Animadoras, Seguridad vial y Exploración del espacio. La combinación de dos o más temas a menudo ayuda a aclarar los temas, refinar el desarrollo profesional y ofrecer opciones sólidas y únicas para el empleo. Al desarrollar un Tema Vocacional, use una o dos palabras que representen todos los conceptos descritos en este libro de trabajo: Intereses, Actividades de Descubrimiento, Tareas Realizadas, Habilidades, Atributos Personales, Condiciones / Cultura de Trabajo. ¡Es fácil de decir, no es tan fácil de hacer! Trate de no usar palabras que ya representan una industria laboral o el nombre de un trabajo, como Salud o Enfermería, Contabilidad o Librero, Carpintería, y Publicación o Escritor, a menos que el equipo del individuo entienda que el término significa algo más que esa industria o nombre del trabajo en particular. El Tema Vocacional debe ayudar al equipo a desarrollar listas de varias empresas donde trabajan personas que comparten un tema laboral similar, y no solo en un tipo particular de negocio o industria. Por ejemplo, "Construcción" podría limitar las Listas de 20 del equipo solo a la Industria de la Construcción, a menos que el equipo entienda que los intereses, habilidades y tareas demostrados de la persona realmente pueden reflejar "Trabajar con las manos"; un Tema de Hospitalidad podría limitar al equipo a construir una lista de 20 con empresas de la industria de alimentos y bebidas, a menos que el equipo realmente entienda que el término hospitalidad (o tal vez servicio al cliente) significa "Acogida / Cuidado a otros". Los Temas Vocacionales no están simplemente tomados de una lista, sino que se desarrollan para cada individuo en función de los aspectos únicos del individuo y la comunidad. Siempre use palabras que amplíen los negocios que se incluirán en las Listas de 20, no los reduzca.

Temas Vocacionales Comunes	
Organización	Niños
Agricultura	Apoyo
Construcción	Al aire libre / Naturaleza
Mecánica	Atletismo / Actividades recreativas
Transporte	Culinario
Limpieza	Arte
Entretenimiento	Moda
Servicio al cliente / Hospitalidad	Historia
Militar	Política
Logística	Viajes
Curiosidad/Resolución de Problemas	Matemáticas
Ciencia	Agua

Religión / Espiritualidad	Medicina / Cuidado de la Salud
Tecnología / Ordenadores	Geografía
Comunicaciones	Liderazgo

Por favor use y disemine este libro de ejercicios libremente.



Copyright 2011, Griffin-Hammis Associates, Inc. Revised 2017

Traducido por Gregorio Blanco Carmona, en 2018 para Confederación Plena Inclusión.
Financiado por el Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad.



Esquina del Empleo Personalizado

Desmitificando empleo personalizado para personas con discapacidades significativas

Katherine J. Inge

Virginia Commonwealth University, Richmond, VA, USA

E-mail: kinge@vcu.edu

Una encuesta realizada por el Instituto de Inclusión Comunitaria de la Universidad de Massachusetts Boston reveló que el 70% de las personas con discapacidad atendidas por los Programas de Rehabilitación Comunitaria (CRP, por sus siglas en inglés) son personas con discapacidad del desarrollo. La mayoría de estas personas no están trabajando en la comunidad. Se encuentran en programas no laborales y de trabajo basados en instalaciones, incluidos los que pagan menos que el salario mínimo mediante los Certificados de Salario Especial 14 C

Hay muchas razones por las cuales el empleo en la comunidad no ha resultado para personas con discapacidades significativas. Una razón que se menciona a menudo es que estas personas generalmente no cumplen los requisitos para la mayoría de los trabajos que están disponibles en la comunidad. De hecho, las personas con discapacidades significativas a menudo no pueden completar todas las funciones esenciales asociadas con las vacantes de trabajo existentes. Los especialistas en empleo o los representantes personales que confían en encontrar posiciones mediante el uso de fuentes tradicionales (por ejemplo, anuncios clasificados, publicaciones en las juntas de trabajo, sitios de Internet) pueden frustrarse y desanimarse cuando no pueden encontrar trabajo para sus clientes. Lamentablemente, pueden llegar a la conclusión de que las personas con discapacidades significativas no son solicitantes "calificados" para puestos de trabajo competitivos.

Un enfoque para encontrar empleos en la comunidad para personas con discapacidades significativas que ha demostrado tener éxito es el empleo personalizado. El empleo personalizado comienza con una determinación individualizada de las fortalezas, necesidades e intereses del candidato con discapacidades. El apoyo y las aportaciones pueden ser proporcionados por un especialista en empleo, miembros de la familia y otras personas importantes. Una vez que se establecen los objetivos laborales de la persona, las empresas potenciales pueden ser identificadas mediante la creación de redes con familiares, amigos y vecinos, contactando a asociaciones empresariales locales como la Cámara de Comercio, leyendo la sección de negocios del periódico local y utilizando el conocimiento del mercado laboral local. Los empleadores seleccionados en nombre de la persona deben elegirse en función de una coincidencia entre los intereses expresados, las habilidades y el tipo o la naturaleza del trabajo realizado por la persona que busca empleo en la empresa.

Este enfoque personalizado para el empleo permite que el demandante de empleo y el especialista en empleo negocien las tareas laborales que coincidan con las habilidades del individuo. En otras palabras, el enfoque da como resultado una posición negociada para la cual la persona con una discapacidad significativa está cualificada. Las siguientes preguntas y respuestas deben proporcionar información adicional sobre cómo el empleo personalizado puede llevar a resultados integrados de empleo para personas con discapacidades significativas.

PREGUNTA: ¿Cómo puedo convencer a un empleador para que contrate a una persona con una discapacidad significativa?

RESPUESTA: Los especialistas en empleo deben creer que las personas con discapacidades significativas pueden hacer valiosas contribuciones a las empresas. Si el especialista en empleo está convencido de que la persona puede mejorar las operaciones de la empresa, ¡entonces él o ella podrá representar al solicitante de empleo con éxito! Personalizar un trabajo para una persona con discapacidades significativas requiere pasar tiempo con los empleadores.

La responsabilidad del negociador es hacer preguntas que descubrirán las necesidades de la empresa que a veces no son reconocidas por el empleador, y que pueden coincidir con las necesidades e intereses del solicitante de empleo con una discapacidad significativa. El siguiente paso es desarrollar una propuesta para presentar al empleador. La propuesta describe los aspectos de la creación de un trabajo individualizado que satisfaga las necesidades comerciales de la empresa y las necesidades laborales del solicitante. Por ejemplo, la propuesta debe incluir las tareas a realizar, las adaptaciones, así como los estándares para el desempeño laboral. Para las personas con discapacidades significativas, esto significa crear una nueva descripción de trabajo para una posición que se adapte a las habilidades y capacidades únicas de la persona. La propuesta debe incluir una descripción de las contribuciones de un individuo, por ejemplo, cómo la personalización de una posición puede ahorrar dinero y tiempo, realizar tareas que normalmente no se realizan o no se realizan con la suficiente frecuencia y, en general, mejorar las operaciones de la empresa. Identificar cómo el nuevo empleado hará una contribución valiosa es la clave para cerrar el trato comercial.

PREGUNTA: Las personas con discapacidades significativas necesitan supervisión constante y pautas para completar las tareas asignadas. Por favor, explique cómo una persona con necesidades de apoyo extenso puede ser independiente en un trabajo en la comunidad.

RESPUESTA: Muchas personas con discapacidades significativas nunca han aprendido a monitorizar su rendimiento, ya que el personal generalmente hace esto por ellos. En los programas basados en instalaciones o en talleres protegidos, puede que no sea necesario considerar atenuar la presencia del personal. Esto puede crear dependencia del formador, y las personas con discapacidades significativas esperarán a que se les motive. A veces, solo la presencia física del personal se convierte en el impulso para trabajar. Cuando se alejan del individuo, él o ella deja de trabajar. Lo que ocurre es una rápida dependencia del instructor y una incapacidad para ser independiente del personal de la agencia.

Uno de los requisitos habituales de empleo es la capacidad del trabajador para realizar las habilidades adquiridas con una supervisión mínima. El uso de estrategias de formación sistemática en el trabajo es fundamental para garantizar que las personas con discapacidades significativas aprendan sus tareas laborales dentro de un tiempo razonable. Esto incluye pautas y planificación para atenuar la presencia del especialista en empleo del sitio de trabajo. Los individuos deben aprender a controlar su propio rendimiento laboral para ser independientes del especialista en empleo.

La autogestión es una forma de involucrar a una persona en el proceso de aprendizaje y ayudarlo a independizarse de las pautas y supervisión del personal. La autogestión se ha denominado como autocontrol, auto registro, autoobservación, autoafirmación, auto instrucción y autoevaluación. Las técnicas de autogestión pueden aplicarse antes o después de la tarea de trabajo que el individuo está tratando de monitorizar. Por ejemplo, una persona puede usar una alarma preestablecida en su reloj para determinar cuándo es el momento de tomar un descanso. Otro ejemplo puede ser la persona que utilice un libro de imágenes que le sirvan de pistas, para determinar qué tareas deben completarse durante el día. Recuerde que el individuo tendrá que aprender a usar cualquier estrategia que se seleccione. El simple hecho de entregar los materiales o explicar la estrategia a la persona puede no resultar en una comprensión inmediata de cómo administrar por cuenta propia el rendimiento en el trabajo.

PREGUNTA: ¿Puede dar un ejemplo de cómo una persona con una discapacidad significativa aprendió a monitorizar su rendimiento laboral sin la intervención directa y continua de un especialista en empleo?

RESPUESTA: Ronald fue contratado por unos grandes almacenes para ayudar con el mantenimiento general de uno de las plantas de la tienda. Esto incluía desempacar la mercancía nueva y colgarla en perchas, así como pasar la aspiradora. Su especialista en empleo lo ayudó a aprender sus obligaciones laborales y luego desapareció del lugar de trabajo. Después de que el especialista en empleo se marchara, Ronald comenzó a tener dificultades para recordar dónde había aspirado. El empleador llamó al especialista en empleo y le preguntó si podía ayudarlo a hacer el control de calidad, porque Ronald a menudo se saltaba departamentos enteros que se le asignaron.

La especialista en empleo observó el desempeño de Ronald y determinó que lo más probable era que su desempeño dependiera de las sugerencias que la especialista en empleo le había dado durante la fase inicial de formación. Si ella caminaba frente a Ronald, él podía localizar con éxito los departamentos en los que necesitaba pasar la aspiradora. Si ella caminaba detrás de él o estaba fuera de la vista, parecía como si él no supiera a dónde ir en la tienda para aspirar. El especialista en empleo habló con Ronald, y decidieron que un libro de imágenes podría ayudar.

Juntos, tomaron fotos de los diversos departamentos en los que necesitaba aspirar (por ejemplo, zapatos, vestidos y cosméticos, etc.). las fotos se fotocopiaron para crear un cuadernillo. Ronald llevó el cuadernillo en su bolsillo y lo consultó para completar su tarea.

Cuando terminó un departamento específico, arrancó esa foto y la tiró a la basura. La imagen siguiente le dijo dónde tenía que aspirar a continuación. Ronald continuó con esta estrategia hasta que usó todas las páginas de su cuadernillo del día.

La especialista en empleo ayudó al principio trabajando con Ronald para aprender como usar el cuadernillo. Tuvo cuidado de caminar detrás de él y no estimularlo inadvertidamente con su presencia física. Esto se completó en aproximadamente tres días. A continuación, el especialista en empleo suministró una semana de folletos al empleador. Finalmente, el empleador asumió la tarea de copiar las fotografías y de asegurarse de que Ronald tuviera su folleto al comienzo de cada turno de trabajo. El empleador también revisó regularmente el trabajo de Ronald y le proporcionó comentarios positivos sobre un trabajo bien hecho. Esta estrategia tuvo éxito al permitir que Ronald realizara un seguimiento independiente de su desempeño laboral sin la presencia del especialista en empleo.

PREGUNTA: ¿No es la formación pre-vocacional o la formación en las instalaciones de una empresa un requisito previo para un empleo en la comunidad? En otras palabras, ¿no sería más fácil para un individuo con discapacidades significativas aprender habilidades antes de que se les asigne un puesto en trabajo en la comunidad?

RESPUESTA: No hay ningún dato que muestre que trabajar en un programa basado en instalaciones sea un requisito previo para el empleo en la comunidad. Hay investigaciones que muestran que las personas con discapacidades significativas tienen dificultades para transferir o generalizar las habilidades aprendidas de un entorno, a otro. El personal de la agencia podría dedicar tiempo a enseñar una habilidad laboral como "mantenerse en una tarea" en un taller, pero la persona podría no transferir esta habilidad a un entorno laboral. Entonces se necesitaría tiempo para formar a la persona en demostrar con éxito las habilidades en un comercio local, para las cuales ya se había formado en las instalaciones.

Parte del problema de la transferencia de habilidades también puede estar relacionado con la dificultad para simular las características de un negocio comunitario en un programa basado en instalaciones. Esto podría incluir la presencia o ausencia de condiciones ambientales tales como ruido, cantidad de espacio, objetos; clientes; compañeros de trabajo y las exigencias del empleo comunitario. Enseñar al individuo a trabajar en el lugar de trabajo de su elección en lugar de retener el acceso a la comunidad hasta que se aprendan las habilidades es el mejor enfoque.

PREGUNTA: ¿Pueden las personas con conducta desafiante trabajar en la comunidad? ¿Un programa de empleo extendido o un taller protegido no será capaz de satisfacer mejor sus necesidades de apoyo?

RESPUESTA: Sí, las personas con conducta desafiante pueden trabajar con éxito en trabajos en la comunidad. Algunas personas pueden tener comportamientos socialmente inapropiados en el programa basado en instalaciones, pero tener mucho éxito en un trabajo competitivo. El primer paso es conocer al individuo y sus fortalezas y características, incluidas las actividades y tareas que a la persona le gustan o muestra interés en completar. Esta información se puede utilizar para personalizar un trabajo en un entorno empresarial que coincida con las preferencias y necesidades de asistencia de la persona.

Este éxito a menudo se puede lograr al personalizar una posición que coincida con las fortalezas de la persona y las características del lugar de trabajo en lugar de centrarse en "arreglar" el comportamiento de la persona. El individuo que usa malas palabras puede tener éxito trabajando en la construcción o en un muelle de carga si se determina que es un trabajo de interés. Dicho de otra manera, es probable que un individuo que hable continuamente tenga dificultades en una posición en la que los compañeros de trabajo no pueden hablar entre ellos.

¿Un punto importante a considerar es que las personas con discapacidades significativas necesitan aprender comportamientos socialmente apropiados en la comunidad! El personal puede pasar mucho tiempo trabajando para eliminar un comportamiento que se ha identificado como "inapropiado" o "desafiante" en el sitio del programa. Pero, tan pronto como la persona se traslada a un nuevo lugar de trabajo, puede ocurrir el mismo comportamiento o uno nuevo que requiera intervención y apoyo. Esto se relaciona con la dificultad que tienen muchas personas con discapacidades significativas para generalizar lo que aprenden de un entorno a otro. El camino más rápido hacia el éxito es aprender habilidades en el entorno donde la persona quiere trabajar en lugar de pedirle que las aprenda antes de trabajar en un trabajo en la comunidad.

PREGUNTA: El individuo en el que estoy pensando generalmente se niega a hacer cualquier trabajo. Tan pronto como un miembro del personal se lo sugiere, trata de sentarse en el piso y hace ruidos fuertes. ¿Cómo podría alguien así dejar un programa de rehabilitación comunitaria?

RESPUESTA: El personal en realidad puede estar "enseñando" comportamientos que limitan los resultados del empleo del individuo. ¿Es esto intencional? ¡Por supuesto no! El punto es reconocer los comportamientos que se aprenden, tanto si son "apropiados" o "inapropiados". Además, los entornos segregados a veces tienen estándares

diferentes a lo que es socialmente apropiado en negocios en la comunidad. Por ejemplo, hay personas a las que se les puede permitir abrazar al personal, tomar descansos frecuentes y prolongados, o no exigirles que trabajen a un ritmo constante o que cumplan con los estándares de producción debido a sus discapacidades significativas. Inadvertidamente, las oportunidades para demostrar conductas de trabajo exitosas son limitadas debido a la disminución de las expectativas del personal.

En el caso del joven que está sentado en el suelo, considere la función o el propósito al que sirve ese comportamiento. ¿La persona está tratando de llamar la atención del personal? Tal vez, él ha aprendido que el personal interactuará con él si se sienta en el suelo. La observación del individuo y lo que sucede en el entorno antes, durante y después de que ocurra el comportamiento puede proporcionar algunas pistas sobre cómo apoyar al individuo. El objetivo debe ser enseñar a la persona a través de estrategias de apoyo positivo en lugar de a través de consecuencias negativas. Intente seguir estimulando a la persona sin proporcionar contacto visual y hacer comentarios sobre sus esfuerzos para sentarse en el suelo. Aliente y elogie cualquier participación en la actividad mientras aumenta la interacción social cuando la persona está trabajando.

La estrategia anterior es solo una opción para ayudar a la persona utilizada en el ejemplo. La observación es clave para diseñar una estrategia de apoyo. Esto incluye la observación del personal y otras personas que están interactuando con la persona con discapacidad, tanto como con el individuo. La función o el propósito al que sirve un comportamiento puede ser muy variada. ¡Esto incluye la posibilidad de que la persona comunique que él o ella no quiere estar en el taller o realizar las actividades que están disponibles!

Completar un análisis de cómo se ha aprendido y mantenido el comportamiento es el primer paso para proporcionar apoyos positivos. Este proceso se puede completar con un trabajo comunitario personalizado, y la persona no debe limitarse a recibir servicios solo en un programa basado en instalaciones. Además, intentar eliminar los comportamientos antes de ubicarlo en un trabajo en la comunidad puede ser innecesario. El comportamiento puede ocurrir en la agencia pero nunca ocurrir en el negocio en la comunidad.

PREGUNTA: ¿Los empleadores y compañeros de trabajo tienen el tiempo para proporcionar el apoyo y la supervisión necesarios para una persona con una discapacidad significativa? ¡Esto parece mucho trabajo!

RESPUESTA: El primer punto importante es buscar compañías que brinden apoyo y supervisión sólidos a todos los trabajadores, no solo a los trabajadores con discapacidades. Si un individuo con necesidades de apoyo intensivo se coloca en un entorno laboral donde todos los trabajadores reciben mínima o ninguna supervisión, lo más probable es que la persona esté destinada a fracasar. En segundo lugar, busque sitios de trabajo donde los compañeros de trabajo o los supervisores estén cerca del trabajador con una discapacidad significativa. Hable con el empleador sobre cómo esta persona podría recibir comentarios positivos cuando sus compañeros de trabajo pasen por su área de trabajo. Los especialistas en empleo pueden ayudar observando y determinando los momentos naturales del día en que los compañeros de trabajo están disponibles para brindar apoyo. Como se mencionó anteriormente, la persona también necesita aprender cómo monitorizar su rendimiento laboral. El objetivo es determinar cómo el empleador y los compañeros de trabajo pueden ayudar al individuo desde el primer día de empleo en lugar de crear dependencia en el especialista de empleo.

RESUMEN: La clave del éxito para apoyar a personas con discapacidades significativas en entornos de empleo integrados en la comunidad es implementar los tipos de estrategias y sugerencias que se analizan en este artículo. Las agencias que se han comprometido a la personalización de puestos de trabajo y proporcionar apoyos individualizados encuentran que son capaces de servir a las personas que por lo general han sido excluidos de los entornos de negocios de la comunidad.

Recurso adicional: La información sobre la Encuesta Nacional de Proveedores de Rehabilitación Comunitaria (The National Survey of Community Rehabilitation Providers), FY2002-2003, está disponible online en <http://www.t-tap.org/strategies/change/icisurvey.htm>.

Reconocimiento

Este artículo fue respaldado por T-TAP, financiado por un acuerdo cooperativo del Departamento de Estado de los EE. UU., Oficina de Política de Empleo para Personas con Discapacidades (Número E 9-4-2-01217). Las opiniones expresadas en este documento no reflejan necesariamente la posición o la política del Departamento de Trabajo de los Estados Unidos. La mención de nombres comerciales, productos comerciales u organizaciones tampoco implica el respaldo del Departamento de Trabajo de los EE. UU.

Traducido por Gregorio Blanco Carmona en 2018 para Confederación Plena Inclusión España
Financiado por el Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad



Rincón del Empleo Personalizado

Elección y Empleo Personalizado: un componente crítico

Katherine J. Inge

Virginia Commonwealth University, 1314 West Main St., Box 842011, Richmond, VA 23284, USA

Tel.: +1 804 828 1851; E-mail: kinge@vcu.edu

Los Proveedores de Rehabilitación Comunitaria (CRP, por sus siglas en inglés) a menudo informan que las personas con discapacidad prefieren permanecer en programas basados en instalaciones en lugar de pasar a "trabajos reales" en negocios comunitarios. Los hallazgos preliminares de una encuesta nacional de CRP encontraron que el 70% de los encuestados sentía que individuos en programas de salario por debajo del mínimo prefieren o eligen quedarse en estos programas [1]. Ciertamente, todos los CRP quieren apoyar a las personas con discapacidad en sus elecciones de trabajo. Sin embargo, los proveedores de servicios también deben empoderar a las personas con discapacidad para que tomen decisiones informadas y promuevan la participación activa en el proceso de toma de decisiones.

La pregunta importante que se debe hacer es si la persona con discapacidad está tomando una decisión informada para permanecer en un programa basado en las instalaciones. ¿El individuo ha tenido oportunidades de participar en experiencias comunitarias? Si la única experiencia laboral de la persona ha sido en el programa de rehabilitación de la comunidad, tal vez la decisión se base en que es dónde se siente cómodo. ¿Es el "miedo" a lo desconocido lo que impide que la persona acepte la oportunidad? ¿La persona asociada asiste al taller con amigos y el temor de perderlos evita que se vaya?

O, ¿la persona ha intentado un trabajo comunitario y ha tenido una mala experiencia? El punto es no "culpar" a la persona por no tener éxito o no querer abandonar el programa basado en las instalaciones. Más bien, el enfoque está en identificar las necesidades de apoyo de la persona que se pueden proporcionar para promover el éxito en un trabajo comunitario. Una estrategia es aprender lo más posible sobre la persona para personalizar un trabajo que refleje los intereses y las capacidades de la persona. Este "Rincón de Empleo Personalizado" aborda algunas de las preguntas más frecuentes relacionadas con el empoderamiento de las personas para pasar de programas segregados basados en instalaciones a empleo comunitario integrado.

Pregunta: *Los individuos en nuestro programa 14 (c) ganan menos del salario mínimo basándose en su producción y habilidades. No podrían cumplir con los estándares de producción de un trabajo en la comunidad. Si el personal les pregunta si quieren trabajar en la comunidad, ¿no sería eso prepararlos para el fracaso?*

Respuesta: Todas las personas, independientemente del tipo o la gravedad de su discapacidad, tienen talentos y dones únicos para ofrecer a sus comunidades. Cuando los apoyos y servicios son personalizados, los individuos pueden obtener metas personales y trabajar en la comunidad ganando al menos el salario mínimo. La clave es centrarse en las habilidades e intereses de la persona en lugar de concentrarse en su discapacidad y lo que no puede hacer.

El Empleo Personalizado implica conocer a la persona y las habilidades y talentos únicos que él o ella puede aportar a un negocio comunitario. Una vez que se identifican estas habilidades, talentos e intereses, se puede contactar con los empleadores y negociar un trabajo personalizado que sea beneficioso tanto para el solicitante de empleo como para el negocio. Establecer un estándar de producción que coincida con las capacidades del individuo es parte del proceso de negociación con un empleador.

Por ejemplo, John tenía interés en trabajar en una oficina, ganar dinero y poder vestirse con ropa "de negocios".

Se negoció un trabajo para él, tomando algunas de las responsabilidades de la recepcionista de la compañía, estas tareas estaban interfiriendo en su principal responsabilidad, que era la de responder al teléfono. Ella fue capaz de realizar de manera más eficiente su función esencial una vez que John asumió el trabajo de montar carpetas de ventas. Se estableció un estándar de producción que coincidía con las habilidades de John, y el empleador aceptó este estándar durante el proceso de negociación. John ganó el salario mínimo y consiguió un trabajo en la comunidad del que disfrutaba. La negociación del trabajo en función de los intereses y habilidades de John, el desarrollo de estándares de rendimiento alcanzables y la provisión de apoyos y servicios personalizados específicos para las necesidades de una persona es clave para lograr un trabajo exitoso.

Pregunta: *¿Cuáles son algunas pautas generales para promover la participación de una persona en la decisión de qué carrera seguir?*

Respuesta: La elección puede ser estimulada de varias maneras. Comience por tratar siempre a esa persona como la persona que toma las decisiones principales en el proceso de empleo personalizado. Reconozca que el personal de CRP es responsable de facilitar la inclusión en la comunidad para personas con discapacidad. Nunca se centre en la discapacidad del individuo; sino en afirmar sus puntos valiosos.

Una relación de apoyo y significativa es crucial para el éxito. Tómese tiempo para desarrollar una relación de ayuda y confianza con la persona que está interesada en un empleo personalizado. Aprenda a ser un "facilitador", en lugar de un proveedor de servicios. Ayude a la persona a aprender más sobre sus intereses personales en relación con el mundo laboral. Sea flexible y atienda las habilidades únicas y las necesidades de apoyo de cada individuo. Comprenda el poder de los apoyos y aprenda algunas habilidades básicas de facilitación y otras estrategias que pueden ayudar a promover su elección. Documente las habilidades, preferencias y elecciones de la persona para que pueda utilizarlas para impulsar el proceso de negociación del trabajo.

Pregunta: *¿Qué puedo hacer si los miembros de la familia no apoyan la decisión de la persona de abandonar el taller?*

Respuesta: La familia que parece sobreprotectora puede necesitar tiempo y tranquilidad antes de ver los beneficios del empleo en la comunidad. Es posible que necesiten orientación y estrategias sobre cómo facilitar resultados de empleo personalizados. En estos casos, será crucial conocer las preguntas de los padres y dar respuestas a esas preguntas. Una estrategia exitosa es emparejar familias, que han tenido éxito en ayudar a sus hijos e hijas a identificar sus preferencias profesionales, con las familias que necesitan orientación o que no están seguras. Lo que el proveedor de servicios percibe como resistencia puede significar simplemente que los padres necesitan aprender más sobre los beneficios del empleo personalizado.

A continuación, familiarícese con las estrategias de planificación centradas en la persona que pueden ayudar a identificar los sueños y las metas de la persona para el futuro. Todos, con o sin una discapacidad, tienen metas y valores que son fundamentales para crear una experiencia de vida satisfactoria. Los padres también tienen sueños y metas para sus hijos e hijas. La persona que está considerando trabajar en un trabajo en la comunidad y sus padres, si lo desea la persona, deben participar activamente en el proceso de toma de decisiones. La planificación y el trabajo con la persona y aquellos que la aman y la conocen mejor darán como resultado, objetivos compartidos y planes de acción que resultarán en resultados vocacionales positivos.

Pregunta: *¿Cómo puede una persona que no se comunica verbalmente expresar su elección o tomar decisiones acerca de ir a trabajar?*

Respuesta: Todos pueden expresar elecciones; sin embargo, la forma en que una persona con discapacidad lo demuestra puede ser muy diferente. Considere, por ejemplo, a una persona que elige no participar en una actividad de taller o grita, chilla e intenta salir corriendo del edificio cuando se le indica que complete una tarea. Considere a otra persona que no asiste regularmente al taller. Algunos proveedores pueden decir que la primera persona tiene comportamientos inapropiados y no está lista para trabajar. Otros pueden sentir que la segunda persona debe asistir regularmente al programa del taller para demostrar que él o ella quiere trabajar en la comunidad. Sin embargo, si el personal se toma el tiempo de aprender más sobre los estilos únicos de expresar la elección de estos dos individuos, puede descubrir que los comportamientos reflejan las elecciones y necesidades de apoyo de la persona. Los proveedores deben tomarse el tiempo para escuchar lo que las personas tienen que decir, especialmente cuando sus habilidades de comunicación son limitadas.

Para la persona que no es capaz de comunicarse o no sabe qué tipo de carrera o trabajo desea, descubrir qué es lo que más le interesa a la persona es aún más crítico. Esto se logra pasando tiempo con la persona. Observe lo que hace cuando se le da la libertad de elegir una actividad. Entreviste a familiares y amigos sobre los intereses y habilidades de la persona. Brinde oportunidades para que la persona observe o trabaje brevemente en un sitio de trabajo competitivo que refleje los intereses de la persona.

Por ejemplo, una mujer joven que no podía expresar sus preferencias laborales disfrutaba de verdad pasando el tiempo en el parque observando a otras personas con sus mascotas. Esta información fue recopilada durante las entrevistas con su familia y amigos. Parte de la tarea de tratar de identificar un trabajo de su elección incluía establecer experiencias breves de dos horas en el consultorio de un veterinario y en una tienda de mascotas. Es importante enfatizar que estas experiencias son breves y no tienen la intención de “juzgar” si la persona está “lista” o si puede trabajar en un trabajo en la comunidad. La experiencia está diseñada para brindar oportunidades para que el individuo pueda expresar sus preferencias y opciones de trabajo. Una vez que se identifican, se pueden identificar y proporcionar apoyos personalizados para ayudar a la persona a tener éxito en el lugar de trabajo.

Pregunta: *¿Qué pasa si la persona no está cualificada para la carrera que él o ella elige?*

Respuesta: Esta es una pregunta común que se hace cuando los proveedores comienzan a preguntar a las personas con discapacidades sobre sus sueños y metas para el trabajo. Recuerda cuando te preguntaron: “¿Qué quieres hacer cuando crezcas?” Las respuestas típicas incluyen convertirse en médico, piloto de avión, abogado, enfermera, etc. En muchos casos, tus metas y sueños se modificaron o cambiaron a medida que adquiriste experiencias y tuviste la oportunidad de experimentar diferentes trayectorias profesionales. Tal vez, convertirse en médico significaba que querías tener el prestigio y el dinero asociados con la profesión. Pero cuando descubriste las competencias que se necesitaban, seleccionaste otra carrera que aún ofrecía las mismas recompensas que convertirse en médico.

Estas experiencias no deben ser diferentes para el individuo con una discapacidad. Los proveedores y las personas de apoyo en la vida de las personas con discapacidad deben considerar cuidadosamente los aspectos de la carrera que se perciben como más allá de las capacidades de la persona. ¿Qué es lo que la persona que intenta comunicar cuando dice que ser piloto de avión es el trabajo elegido? ¿Qué intereses y capacidades tiene la persona que pueden resultar en un trabajo personalizado que refleje los objetivos vocacionales de la persona? ¿La persona realmente está tratando de decir que quiere trabajar en un aeropuerto? O, ¿la persona está tratando de decir que le gustan los aviones, pero no necesariamente pilotarlos? Aquí es cuando son importantes las oportunidades para observar y estar expuestos a la carrera de elección. Luego, armado con información, el proveedor puede comenzar a representar los objetivos vocacionales de la persona y negociar con los empleadores para identificar un trabajo en la comunidad que pueda satisfacer estos objetivos.

Pregunta: *Todas estas son buenas ideas, pero nuestro programa no está financiado para proporcionar los servicios que se describen en esta hoja informativa. ¿Puede dar sugerencias sobre cómo financiar el tiempo del personal necesario para conocer los intereses y las capacidades de la persona?*

Respuesta: Hable con las principales agencias de financiación sobre la provisión de apoyo para ayudar a una persona a explorar las preferencias y opciones de empleo personal. Las personas que eligen trabajos que coinciden con sus intereses tienen una mejor tasa de éxito que aquellos que aceptan cualquier trabajo disponible. Las agencias de financiación que proporcionan apoyo para explorar opciones e intereses personales ahorrarán dinero a largo plazo a través de mejores tasas de resultados de empleo. Eduque a su agencia de financiación sobre las ventajas de un proceso exploratorio más complejo.

Otra estrategia es involucrar a miembros de la familia, mentores, amigos y otros para identificar los intereses y objetivos vocacionales de la persona. La persona de apoyo al empleo no necesita estar presente durante cada experiencia en la comunidad. Ayude a la persona con discapacidad a identificar sitios de negocios y otros lugares

que puedan ser de su interés. Trabaje con el equipo de apoyo para facilitar estas visitas y obtener retroalimentación sobre lo que se aprende cuando la persona tiene la oportunidad de participar en nuevas experiencias. Esta información puede usarse cuando el individuo comienza a decidir qué le gustaría hacer para una carrera o trabajo en la comunidad.

Finalmente, hay múltiples flujos de fondos que están potencialmente disponibles para personas con discapacidad. La financiación debe ser flexible y debe ser lo suficientemente móvil como para estar detrás de un individuo. Si una persona tiene derecho a la exención de servicios basados en el hogar y la comunidad de Medicaid, por ejemplo, los fondos podrían redirigirse al apoyo para la exploración de la comunidad. Es posible que deba trabajar dentro de su programa para redirigir los fondos para apoyar estas actividades o que deba explorar otras opciones disponibles. El punto es que, aunque un CRP no se ha financiado tradicionalmente para utilizar un enfoque centrado en la persona, es importante que se exploren las opciones. La redirección de fondos debe ser parte de un movimiento de desarrollo organizativo hacia la expansión del uso de los resultados integrados de empleo.

Resumen

La elección y la toma de decisiones son componentes importantes del comportamiento autodeterminado. Sin aprender u obtener apoyo para facilitar estas habilidades, algunas personas nunca estarán empoderadas. Desafortunadamente, en algunos casos, las personas con discapacidad han tenido muy pocas oportunidades de adquirir tales habilidades, han tenido acceso limitado a las experiencias para aplicarlas y / o han estado atadas a las expectativas y percepciones de otros sobre las incapacidades de los individuos con discapacidad. Sin embargo, la buena noticia es que cuando se les da la oportunidad de aprender estas habilidades y practicarlas en el curso de la vida cotidiana, se pueden adquirir habilidades para tomar decisiones informadas.

Agradecimiento

Este artículo fue financiado por un acuerdo de cooperación entre la Oficina de Política de Empleo para Personas con Discapacidades (Número E 9-4-2-01217) del Departamento de Trabajo de los EEUU, y la Universidad de Virginia Commonwealth. Las opiniones expresadas en este documento no necesariamente reflejan la posición o la política del Departamento de Trabajo de los Estados Unidos. Tampoco la mención de nombres comerciales, productos comerciales u organizaciones implica el respaldo del Departamento de Trabajo de los Estados Unidos.

Referencia

[1] P. Wehman, K.J. Inge, W.G. Revell, D. Erickson, J. Butterworth and D. Gilmore, *Community rehabilitation programs: Current status and perceptions of agencies holding special wage certificates (Programas de rehabilitación comunitaria: estado actual y percepciones de las agencias que tienen certificados especiales de salarios)*, Richmond, VA: Virginia Commonwealth University, 2008

Traducido por Gregorio Blanco Carmona en 2018 para Confederación Plena Inclusión España
Financiado por el Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad.



Un Modelo de Apoyo en el Empleo para Demandantes de Trabajo con Discapacidad intelectual

Alberto Migliore

*Universidad de Massachusetts
Boston*

Kelly Nye-Lengerman

*Universidad de
Minnesota*

Oliver Lyons

*Universidad de Massachusetts
Boston*

Jennifer Bose

*Universidad de Massachusetts
Boston*

John Butterworth

*Universidad de Massachusetts
Boston*

Entrevistas con 16 consultores de empleo, trianguladas con demandantes de empleo, familiares y supervisores, revelaron un modelo de apoyo de empleo alineado con los elementos descritos en la literatura, aunque con un énfasis adicional en (a) la creación de confianza como un elemento clave a partir del día uno; (b) un proceso circular que converge en la adecuación a un puesto de trabajo; (c) e intensidad flexible de apoyos. El modelo se puede usar para mejorar la claridad en la comunicación con los consultores de empleo sobre prácticas efectivas de apoyo al empleo para ayudar a los demandantes de empleo con discapacidades intelectuales y de desarrollo.

Alberto Mig1iore, Instituto para la Inclusión Comunitaria Universidad of Massachusetts Boston, 100 William T. Morrissey Blvd., Boston, MA 02125

Emai1: alberto.mig1iore@umb.edu

Las tasas de empleo para las personas con discapacidades cognitivas permanecen bajas, en un 24%, en comparación con el 78% para las personas sin discapacidades. Además, los trabajadores con discapacidades cognitivas suelen trabajar en horarios limitados y con salarios más bajos (Butter Worth et al., 2015; Erickson, Lee, & Schrader, 2016). Para cerrar la brecha de empleo entre adultos con discapacidades y la población en general, existen políticas de empleo federales y estatales. (APSE, 2014; Center for Medicare and Medicaid Services, 2014; Moseley 2009; Nord, Luecking, Mank, Kieman, & Wray, 2013; NACDD, 2011). Estas políticas proporcionan el marco fundamental para el cambio, pero las políticas por sí solas no son suficientes. En última instancia, la transición exitosa de los adultos con discapacidades al empleo depende de la efectividad de los servicios de apoyo disponibles para ellos (Luecking, Fabian y Tilson, 2004). Por lo tanto, se necesita investigación para documentar continuamente estrategias efectivas de apoyo al empleo y hasta qué punto se traducen en la práctica (Giover & Frounfelker 2013; Migliore, Butterworth, Nord, Cox y Gelb, 2012; Timmons et al., 2011).

Estas estrategias de apoyo a menudo se describen en el contexto de los modelos globales de apoyo, incluidos los modelos tradicionales de formación y colocación, empleo con apoyo y empleo personalizado (Bellamy y Melia, 1991; Callahan, 2003; Griffin, Hammis, Geary y Sullivan, 2008; Parent, Sherron, Stallard, & Booth, 1993; Wehman, Revell, & Kregel, 1998). Un elemento común de estos modelos es aprender sobre las preferencias y habilidades de los demandantes de empleo para formar la búsqueda de empleo. El énfasis está en comprender qué motiva a los solicitantes de empleo a través de la información sobre sus pasiones, valores, fortalezas y desafíos (Cardy, 2016; Griffin, Hammis, & Geary, 2007; Griffin-Hammis, 2014; Phillips et al., 2009). La literatura de autodeterminación es una contribución importante, ya que recomienda que los profesionales de apoyo ayuden a las personas con discapacidades en la búsqueda de sus aspiraciones profundas (Barrows et al., 2016; Shogren et al., 2016; Wehmeyer, 2011). Conectar con miembros de la familia u otras personas en la vida de las personas que buscan empleo es otro paso clave para asegurar el éxito (Francis, Gross & Tumbull, 2014; Jones & Gallus, 2016). Sin embargo, los roles de las familias pueden variar, dependiendo de cuanto se involucren las familias en otros aspectos de la vida de los solicitantes de empleo. (ACICIEID, 2015; Blacher, Kraemer, & Howell, 2010; Gross, Francis, & Pijem, 2015).

La transición al empleo requiere abordar otras necesidades de apoyo al inicio del proceso, incluida la planificación del transporte y las pensiones. La identificación clara de las soluciones de transporte al inicio del proceso es clave para el éxito en el empleo y la retención de empleos (Haveman, Tillmann, Stüppler, Kvas y Monninger, 2013; NA DTC, 2016). Se recomienda la planificación de incentivos laborales para hacer posible que los solicitantes de empleo busquen empleos mejor remunerados mediante el descuento por discapacidad y los gastos relacionados con el trabajo de los ingresos sujetos a impuestos (Condon y Callahan, 2008; Delin, Hartman y Sell, 2012).

Encontrar empleo es una de las funciones básicas de los consultores de empleo. La literatura recomienda buscar trabajos en el mercado laboral licitado. Esto incluye los trabajos que no se anuncian, los trabajos en proceso de publicación o los trabajos que se pueden crear o modificar mediante la personalización con un empleador. Para aprovechar el mercado laboral oculto, los consultores de empleo deben estar familiarizados con la economía local y dominar el arte del trabajo en red (Darling, 2010; Granovetter, 1995; Petner-Arrey, Howell-Moneta, y Ly saght, 2016; Stensrud, Sover -Wright, y Gilbride, 2009). Centrarse en las necesidades de los empleadores (Gilbride y Stensrud, 2008) y negociar nuevas descripciones de puestos de trabajo son rasgos clave que ayudan a los consultores de empleo a encontrar empleos cuando no hay vacantes disponibles (Callaban, 2003; Griffin et al., 2007; Riesen, Morgan, & Griffin, 2015; Nietupski y Hamre-Nietupski, 2000).

Después de que un demandante de empleo haya conseguido un empleo, los consultores de empleo pueden proporcionar una variedad de apoyos para garantizar la inclusión en el lugar de trabajo y la retención de empleo. Cuando sea posible, los consultores de empleo facilitarán el apoyo de los compañeros de trabajo del demandante de empleo (Hagner, Da gue, & Phillips, 2014; Hoffet al., 2000; Mank, Cioffi, & Yovanoff, 1999; Wehman et al., 2012).

Propósito y pregunta de investigación.

Si bien se dispone de amplia literatura sobre estrategias de apoyo al empleo efectivas, la investigación indica que estas estrategias no se implementan de manera consistente (Butterworth et al., 2012; Migliore et al., 2010; Migliore et al., 2012). Un primer paso útil para aumentar la implementación es asegurar que estas estrategias estén organizadas en un modelo claro y fácil de comunicar que los consultores de empleo puedan entender y usar fácilmente para informar de sus decisiones sobre qué estrategia implementar y la intensidad de la implementación.

El propósito de este estudio fue organizar el conocimiento sobre prácticas efectivas de apoyo al empleo en un modelo de apoyo fácil de comunicar para consultores de empleo. El objetivo a largo plazo era mejorar la calidad de los servicios de apoyo al empleo para los demandantes de empleo con discapacidad intelectual y, por lo tanto, mejorar sus resultados en el empleo y la autosuficiencia económica. La siguiente pregunta de investigación guió nuestro trabajo: ¿Qué prácticas de apoyo al empleo se recomiendan para ayudar a los demandantes de empleo con discapacidades intelectuales y del desarrollo a obtener un empleo individual remunerado, y cómo se conectan estas prácticas entre sí en un modelo integral de apoyo?

Método

El diseño de la investigación se basó cualitativamente en un enfoque teórico fundamentado mediante entrevistas telefónicas semiestructuradas con asesores de empleo efectivos (Corbin y Strauss 2015; Creswell, 2013). Usando un enfoque de Técnica de Incidentes Críticos, les pedimos a los consultores de empleo que se centraran en un demandante de empleo específico con discapacidades intelectuales y del desarrollo que recientemente obtuvieron un empleo individual remunerado y cuyas prácticas de apoyo representaban la forma en la que operaban los consultores de empleo (Hagner, Noll y Donovan , 2002; Hughes, 2012).

Los hallazgos se triangularon a través de entrevistas a los demandantes de empleo mencionados en las entrevistas de los consultores, a los familiares de los solicitantes de empleo, y a los supervisores de los consultores de empleo. Se distribuyó un borrador de trabajo de los hallazgos a los entrevistados para la verificación de los miembros (Creswell, 2013; Miles, Huberman y Saldaña, 2014). El empleo individual pagado se definió como un trabajo que pagaba al menos el salario mínimo; fue pagado por la empresa de acogida, no por el programa de empleo; y estaba en un negocio donde la mayoría de los compañeros de trabajo eran adultos sin discapacidades.

Participantes

Los 16 consultores de empleo -un número considerado adecuado para lograr la saturación (Guest, Bunce y Johnson, 2006)- fueron reclutados a través de una convocatoria de nominaciones enviadas a 53 profesionales conocidos por su experiencia en apoyo al empleo, a nivel nacional. El equipo de investigación revisó 41 nominaciones y seleccionó a 16 consultores de empleo que representaban mejor las diversas necesidades de apoyo, características de la comunidad, geografías y estrategias de apoyo de demandantes de empleo.

Los 16 consultores de empleo eran de 14 programas de empleo en 12 estados. Estos programas operaban en entornos rurales (n=8), suburbanos (n=9) o urbanos (n=9). Varios programas formaban parte de grandes organizaciones que brindaban una variedad de servicios, además del empleo, incluido trabajo no basado en la comunidad (n=8), trabajo basado en instalaciones (n=2), no trabajo basado en las instalaciones (n=2), servicios residenciales (n=8) y otros servicios (n=5). Solo una organización prestó servicios de empleo exclusivamente integrados. La mayoría de estos programas operaron en múltiples ubicaciones dentro del estado (n=8) o dentro de límites municipales (n=3). Un programa operaba oficinas en dos estados.

La mayoría de los consultores de empleo habían prestado servicios de desarrollo laboral durante al menos cinco años ($M = 7$; $n = 9$). Cuatro consultores de empleo informaron que en un año típico asistieron hasta cinco demandantes de empleo con discapacidades intelectuales y de desarrollo para obtener un empleo individual remunerado, seis informaron que asistieron de seis a diez solicitantes de empleo, y los dos consultores de empleo restantes ayudaron a más de diez buscadores de empleo. Cuatro consultores de empleo informaron también que ayudaban a los solicitantes de empleo con otras discapacidades a obtener un empleo. Todos los consultores de empleo excepto uno informaron trabajar 40 horas o más a la semana. La edad de los consultores varió de 26 a 52 años ($M = 42$; $n = 13$).

Los demandantes de empleo que encontraron empleo remunerado con el apoyo de los consultores incluyeron ocho adultos con discapacidades intelectuales, cinco adultos con autismo y un adulto con otras discapacidades del desarrollo. El nivel de apoyo en el momento de la contratación varió de apoyo continuado ($n = 8$) a intermitente u ocasional ($n = 4$), y sin apoyo ($n = 2$). Siete buscadores de trabajo tenían tutores legales, y seis eran sus propios tutores. Para cinco demandantes de empleo era su primera experiencia en un empleo individual remunerado, mientras que cuatro habían trabajado anteriormente para obtener un salario en uno o dos empleos, y cinco habían tenido más de dos empleos remunerados.

En sus trabajos actuales, los buscadores de trabajo trabajaban entre 3.5 y 40 horas a la semana ($M = 17$; $n = 13$), y la mayoría entre \$ 7.25 y \$ 10 por hora ($M = \$ 8.63$; $n = 10$). Un solicitante de empleo por cuenta propia no tenía ganancias al momento del estudio. La duración del empleo de los demandantes de empleo en el momento de las entrevistas varió de un mes a cinco años ($M = 2.3$; $n = 14$). Cuatro buscadores de empleo eran autónomos. Las edades de los buscadores de empleo oscilaron entre los 22 y los 52 años ($M = 31$; $n = 13$). La tabla 1 muestra información demográfica adicional sobre los participantes.

Medida

Se utilizó un protocolo de entrevista semiestructurada de 15 preguntas abiertas. Las entrevistas duraron aproximadamente una hora y comenzaron con un proceso de consentimiento informado y un acuerdo verbal para la entrevista. A continuación, el entrevistador pidió a los consultores de empleo que pensarán en un demandante de empleo con discapacidad intelectual y del desarrollo que recientemente hubiera obtenido un empleo individual remunerado, y que representara las estrategias de apoyo al empleo que normalmente se implementan. Las preguntas de seguimiento se centraron en las características del demandante de empleo, el trabajo y las estrategias de apoyo específicas que normalmente utiliza el consultor de empleo. Por ejemplo, se les preguntó a los consultores de empleo: ¿Qué aproximación usaron para conocer al demandante de empleo y desarrollar un plan de colocación? ¿Qué estrategias han sido más efectivas? ¿Con quién te relacionaste? El protocolo de entrevista para supervisores, demandantes de empleo y familiares se adaptó del protocolo utilizado con los consultores de empleo. El protocolo para los solicitantes de empleo incluía un lenguaje sencillo y estaba enmarcado para minimizar la aquiescencia (McDonald, 2012; Stancliffe et al., 2015).

Tabla 1 Características demográficas de los participantes									
		Consultores de empleo		Supervisores		Demandantes de empleo		Miembros familiares	
		n	%	n	%	n	%	n	%
Género	Hombre	4	31%	12	86%	8	57%	2	25%
	Mujer	9	69%			6	43%	6	75%
	Total	13	100%	14	100%	14	100%	8	100%
Raza	Blanca	9	69%	13	93%	10	71%	NA	NA
	Negra/Africana	2	15%	1	7%	3	21%	NA	NA
	Asia/América	2	15%	0	0%	0	0%	NA	NA
	Otra	0	0%	0	0%	1	3%	NA	NA
	Total	13	100%	14	100%	14	100%	NA	NA
Etnia	Hispanico o latina	0	0%	0	0%	1	7%	NA	NA
	No latino o hispanico	13	100%	12	100%	13	93%	NA	NA
	Total	13	100%	12	100%	14	100%	NA	NA
Educación	Secundaria sin acabar	0	0%	0	0%	1	8%	0	0%
	Secundaria finalizada	0	0%	0	0%	10	77%	0	0%
	Algo de asistencia a la universidad	4	31%	2	14%	1	8%	0	0%
	No licenciado	6	46%	3	21%	1	8%	4	57%
	Licenciado	3	23%	9	65%	0	0%	3	43%
	Total	13	100%	14	100%	13	100%	7	100%

Fuentes de datos: Consultores de empleo: encuesta online completada por consultores de empleo después de la entrevista. Demandantes de empleo: encuesta online completada por demandantes de empleo después de la entrevista. Miembros familiares: encuesta telefónica. Supervisores: encuesta online completada después de la entrevista.

Las entrevistas con consultores de empleo y con los supervisores terminaron con una invitación para compartir información demográfica sobre ellos mismos y los solicitantes de empleo a través de una encuesta en línea. Dos consultores de empleo y dos supervisores se negaron a completar la encuesta. Un consultor de empleo proporcionó datos parciales.

Procedimiento

Tres pares de investigadores realizaron las entrevistas telefónicas entre junio de 2015 y diciembre de 2015. Al completar una entrevista, se pidió a los consultores de empleo que preguntaran a sus supervisores, demandantes de empleo y familiares si estaban disponibles para programar una entrevista con los investigadores. Pudimos entrevistar a siete demandantes de empleo. Los demandantes de empleo restantes no pudieron ser contactados, ya sea porque los consultores de empleo no pudieron ponerse en contacto con los demandantes de empleo o sus tutores, o porque el demandante de empleo se negó a participar. Un miembro de la familia o un asesor de empleo se unieron a las entrevistas de cinco demandantes de empleo que solicitaron apoyo con la comunicación. Del mismo modo, pudimos entrevistar a los familiares de siete demandantes de empleo, incluidas cinco madres, dos padres y un hermano (en un caso, tanto la madre como el padre de la persona asistieron a la entrevista). Todas las entrevistas fueron grabadas en audio y transcritas por un profesional externo. Este estudio fue aprobado por los Consejos de Revisión Institucional de las universidades donde se llevó a cabo el estudio.

Análisis de datos

El equipo de investigación revisó las transcripciones para identificar los temas y códigos emergentes iniciales. Se llevaron a cabo reuniones cada dos semanas para discutir y refinar los códigos propuestos hasta lograr un consenso en una lista final de 13 códigos (Miles & Huberman, 2014). Usando estos códigos, los investigadores codificaron las transcripciones y generaron memorándums que fueron revisados y discutidos en las reuniones del equipo con el objetivo de organizar los temas emergentes. Finalmente, los investigadores consolidaron los hallazgos en un resumen que se envió por correo electrónico a los participantes para la verificación de los miembros. Un consultor de empleo y un supervisor proporcionaron retroalimentación, que se incluyó en los resultados finales. El análisis de datos cualitativos se llevó a cabo utilizando el software ATLAS.ti.

Hallazgos

Las entrevistas con los participantes revelaron un modelo de apoyo al empleo organizado en torno a cinco elementos y objetivos correspondientes (Figura 1). Cuatro elementos gravitan en torno a la identificación de la coincidencia laboral, e incluyen crear confianza para involucrar al solicitante de empleo/familia, conocer a los demandantes para identificar los criterios de búsqueda de trabajo, encontrar tareas / trabajos para obtener ofertas de trabajo y apoyar la planificación para facilitar la entrada de trabajo. Después de que se identifica una coincidencia laboral, la contratación va seguida. Se proporciona apoyo después de la contratación para mejorar la retención y el avance. El modelo hace hincapié en (a) generar confianza como un paso clave desde el primer día; (b) la naturaleza circular del proceso que converge en torno a una coincidencia laboral, enfatizando la relación iterativa y superpuesta de los elementos que conducen a la colocación laboral; y (e) reconocimiento de que la intensidad de los apoyos y las estrategias utilizadas dentro de cada elemento varían y deben seleccionarse cuidadosamente en función de las características individuales de los demandantes de empleo.

Construir confianza

Generar confianza con los demandantes de empleo fue clave para comprometer a la persona y asegurar su franqueza y sinceridad acerca de sus verdaderas preferencias y aspiraciones más profundas. A su vez, conocer las verdaderas preferencias y las aspiraciones más profundas del demandante de empleo fue esencial para aumentar las posibilidades de identificar la mejor coincidencia laboral, maximizando así la satisfacción laboral, minimizando el apoyo después de la contratación y optimizando la retención de empleo. Aunque la construcción de la confianza se produce a través de todas las actividades del proceso de empleo, este elemento enfatiza la necesidad de asignar tiempo, de manera intencional, para la construcción de relaciones desde el primer día.

El fomento de la confianza se logró tratando a los solicitantes de empleo con respeto, tratándolos como adultos y priorizando las aspiraciones de los demandantes de empleo, a pesar de las voces a veces más fuertes de otras partes interesadas.

Siempre escuche a la persona primero y asegúrese de que su voz sea escuchada porque es muy fácil que esa voz se pierda entre las agencias, la familia, el estado, el empleador (si están empleados), otros miembros de la comunidad y miembros del equipo. Y no es justo que ese individuo, debido a sus servicios, solo sea el diez por ciento de ese equipo. Su voz necesita ser tenida en cuenta más que cualquier otra.

Un consultor de empleo informó que su organización no dudó en autorizar actividades de ocio como jugar al golf tipo Frisbee si esto ayudara a establecer una buena relación con un demandante de empleo. Otro consultor de empleo describió su enfoque para generar confianza con los solicitantes de empleo dejando claro con el demandante de empleo que encontrar un trabajo era una actividad de equipo que incluía al demandante de empleo como socio:

Tengo que establecer algunas reglas básicas desde el principio: la regla fundamental número uno es 'No estoy aquí para encontrarte un empleo. Tú y yo juntos, trabando en equipo vamos a encortar un empleo para ti.

Otro tema importante en lo relativo a construir confianza fue conectar con los miembros de la familia que eran activos en las vidas de los demandantes de empleo. Los que respondieron, identificaron varios beneficios. Las familias apoyan a sus hijos e hijas en varios aspectos de sus vidas. Por tanto, parecía natural que les apoyaran en el proceso del empleo. Segundo, las familias han conocido a los demandantes de empleo toda su vida, y así, podrían ofrecer una perspectiva que los consultores de empleo no obtendrían del limitado tiempo que pasan con los demandantes. Tercero, sin una implicación temprana, la ansiedad después de recibir una oferta de trabajo, podría hacer que algunas familias cambiaran de opinión en el último momento y retirasen en el último momento los apoyos en el empleo para sus hijos e hijas. Finalmente, las familias podrían desempeñar un papel importante al apoyar a sus hijos e hijas en todo el proceso de desarrollo del trabajo, lo que incluye brindar apoyo emocional, ayudar a prepararse para las entrevistas de trabajo, establecer contactos para obtener oportunidades de empleo, ayudar con el transporte, contribuir a la resolución de problemas y detectar posibles crisis en lugares de trabajo después de la contratación.

Para conectar con las familias, la comunicación desde el primer día fue clave. Las estrategias incluían invitar a los miembros de la familia a reuniones formales o informales, o a picnics o comidas de trabajo; copiándolos en correspondencia relevante por correo electrónico; o hacer llamadas telefónicas para verificar cómo iban las cosas. Un supervisor enfatizó la importancia de comunicarse con las familias al menos cada dos semanas a través de llamadas telefónicas, no solo correos electrónicos.

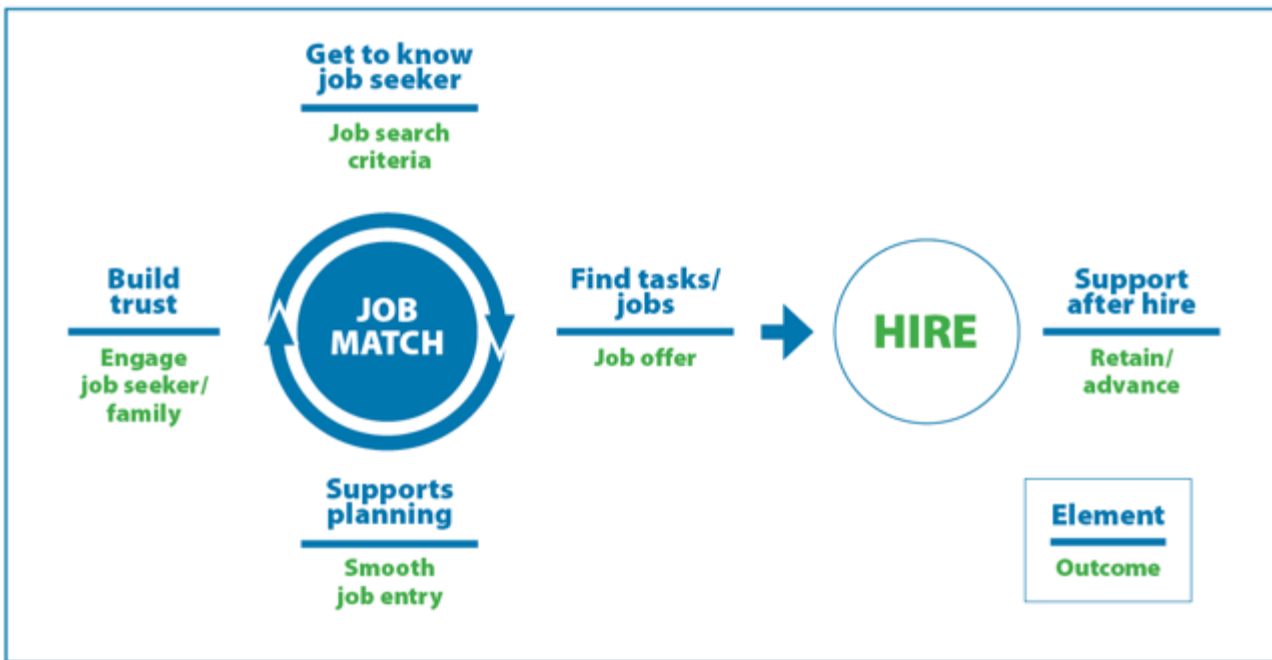
Finalmente aprendí a dar mi confianza a [el consultor de empleo], ... Pero la cosa más difícil como padre fue dejarlo y dárselo a otra persona.

Pero no todas las experiencias con familias fueron iguales. Escuchamos que la intensidad de la participación varió, ya que algunas familias se involucraron demasiado hasta el punto de obstaculizar el proceso de empleo, otras familias se alegraron de participar de manera equilibrada y otras familias se inclinaron a delegar todo en los consultores de empleo.

Conocer a los demandantes de empleos

Conocer a los demandantes de empleo fue clave para informar los criterios de búsqueda de empleo, optimizando así la asignación de empleos y encontrando trabajos que conduzcan a una mayor satisfacción laboral y una mayor retención del empleo.

Ahora que hemos hecho un mejor trabajo en la fase de descubrimiento...el trabajo del preparador laboral ha cambiado realmente...para establecer conexiones de modo que esto les permite tener que prestar menos apoyos en el puesto de trabajo



Get to know the job seeker: Conocer al demandante de empleo
 Job search criteria: criterio en la búsqueda de empleo

Build trust: construir confianza
 Engage job seeker/family: comprometer al demandante/familia

Supports planning: Planificar los apoyos
 Smooth job entry: facilitar la entrada al empleo

Find task/Jobs: encontrar tareas/trabajos
 Job offer: oferta de trabajo

Hire: Contratación

Support after hire: apoyo después de la contratación
 Retain/advance: retención/avance

Element: elemento
 Outcome: resultado

Imagen no editable (N del T)

La comprensión de las motivaciones más profundas de los solicitantes de empleo se describió como un proceso individualizado centrado en el aprendizaje de las pasiones, valores, fortalezas, desafíos y visión de los solicitantes de empleo, disgustos, cosas no negociables y otros factores motivadores. Se trataba de ver los dones, talentos e intereses de una persona en lugar de centrarse en las etiquetas de discapacidad, los malos antecedentes laborales o los problemas de comportamiento.

Un consultor de empleo enfatizó que la mejor manera de recopilar esta información no era revisando formularios, leyendo archivos o completando listas de verificación en una oficina. Fue a través de hacer muchas preguntas sobre "qué", "por qué" y "cómo llegar", y escuchar bien. Todos los deseos expresados por un demandante de empleo, incluso si se perciben como difíciles de alcanzar, fueron bienvenidos como una oportunidad para buscar ideas sobre las aspiraciones más profundas del solicitante de empleo:

“...así que comencé a hacerle preguntas como, ¿por qué disfrutaba tanto siendo artista? Y se le ocurrieron respuestas muy interesantes: dijo que le gustaba la soledad, la capacidad de trabajar en un lugar tranquilo, y que le gustaba trabajar con gran detalle y asegurarse de que todo estaba perfectamente bien...”

Otra estrategia para conocer a los solicitantes de empleo fue observar o participar con ellos en entornos típicos, incluidos sus hogares, en actividades de la comunidad, en sitios para voluntarios, y mediante evaluaciones laborales o en la observación de empleos en lugares de trabajo. El voluntariado y la observación también ayudaron a los demandantes de empleo a aprender sobre sí mismos y lo que les gustaba.

Planificación de los apoyos

Los consultores de empleo describieron una gama de actividades de apoyo diseñadas para anticipar las necesidades de apoyo de las personas que buscan empleo cuando hayan encontrado trabajo. Esto incluía ayudarlos a mejorar sus habilidades sociales y laborales, planificar el transporte hacia y desde el trabajo, planificar los apoyos de comunicación y en tecnología y facilitar la planificación de incentivos laborales.

Para ayudar a los demandantes de empleo a ampliar su comprensión de los lugares de trabajo y practicar la interacción con personas en situaciones profesionales, los consultores de empleo organizaron visitas a empresas y entrevistas formativas. La exploración de empresas no tenía la intención de encontrar ahí un trabajo al demandante. En cambio, el objetivo era exponerlos a una variedad de entornos laborales, darles la oportunidad de practicar interacciones sociales con diferentes empleadores y trabajadores, y ayudarlos a formarse una opinión más precisa sobre los lugares de trabajo reales.

La exploración de empresas también fue beneficiosa para los consultores de empleo. Fue una oportunidad para que ellos observaran a quienes buscan trabajo en situaciones reales y aprendieran sobre sus fortalezas y necesidades de apoyo cuando interactuaban con empleadores y compañeros de trabajo. Además, los consultores de empleo podían observar el flujo de trabajo, aprender sobre las culturas laborales, hacer preguntas críticas para identificar tareas que podrían volver a formularse en nuevas descripciones de trabajo y cultivar relaciones con los empleadores para posibles ubicaciones futuras.

La exploración de empresas también fue beneficiosa para los empleadores. Algunos apreciaron la oportunidad de mostrar su negocio y hablar sobre sus éxitos. Debido a un contexto de baja presión, los empleadores se sentían más cómodos conociendo a los demandantes de empleo y aprendiendo sobre discapacidad. Estos elementos facilitaron la conexión con los empleadores, y en algunos casos llevaron a una contratación, incluso si ese no era el objetivo inicial.

Si una exploración de empresas no era posible, las entrevistas informativas eran una buena alternativa. Consistían en entrevistar a los empleadores sobre sus operaciones comerciales y lo que buscaban en los demandantes de empleo. En el seguimiento de estas conversaciones, los consultores de empleo podrían pedir a los empleadores que les aconsejaran sobre otros dueños de negocios que podrían ser contactados para ampliar sus redes.

*OK, ahora sabes algo sobre esta persona. ¿Dónde crees que deberíamos ir ahora...
continuando la exploración de una carrera o una trayectoria laboral para esta persona?*

La planificación del transporte hacia y desde los lugares de trabajo fue otra actividad clave para garantizar la sostenibilidad del empleo. Los consultores de empleo preferían las soluciones que maximizaban la independencia de la movilidad de los demandantes de empleo, incluso enseñándoles cómo usar el transporte público, si lo hubiera. Un supervisor enfatizó que nunca era demasiado temprano para hacer un aporte de ideas sobre soluciones de transporte, incluida la búsqueda de empleos más cercanos a las residencias de los demandantes o en las rutas de transporte público, o la búsqueda de empleos donde los compañeros de trabajo estuvieran disponibles para

compartir viajes. En algunos casos, las soluciones se basaron en la participación de miembros de la familia y compañeros de trabajo, en un aporte de ideas sobre otros recursos de la comunidad o, si había fondos disponibles, y ninguna otra solución era práctica, hacer que el programa de empleo ofreciera transporte.

Finalmente, los consultores de empleo informaron que ofrecieron asesoramiento a familias y demandantes sobre la planificación de incentivos. Esto incluyó la identificación de incentivos laborales que reducirían el gasto fiscal, aumentando así el potencial de salarios más altos que conducen a la independencia financiera.

Encontrar tareas/trabajos

Encontrar tareas/trabajos fue un elemento central para incrementar las posibilidades de encontrar las mejores coincidencias laborales. Un enfoque en la búsqueda de tareas, en lugar de puestos de trabajo, ayuda a ampliar las oportunidades más allá de las ofertas de trabajo disponibles, y alienta a pensar fuera de los límites. Escuchar las necesidades de los empleadores y buscar coincidencias con las preferencias y habilidades de quienes buscan trabajo es importante para lograr mejores coincidencias laborales. Un supervisor recomendó examinar en profundidad los lugares de trabajo para identificar las tareas que nadie estaba haciendo y que, si se abordaran, añadirían valor a una empresa. Combinar las tareas existentes de diferentes maneras fue una estrategia valiosa para ampliar las oportunidades de trabajo.

Me preocupo menos sobre los trabajos y más sobre las tareas.

Si bien un trabajo existente puede ser un acierto, este enfoque proporciona un enfoque más abierto y flexible para comprometer a los empleadores.

Para encontrar las mejores coincidencias de empleo, varios consultores y supervisores de empleo recomendaron comenzar por usar las conexiones personales de los solicitantes de empleo y los miembros de la familia. Este enfoque tenía sentido al menos de dos maneras. Primero, ayudó a expandir las redes de empleadores de los consultores más allá de su propio círculo de conexiones. En segundo lugar, ayudó a conectar con empleadores que conocían a los demandantes de empleo y, por lo tanto, era más probable que colaboraran en desarrollar apoyos naturales después de la contratación.

Para indagar sobre las conexiones de los solicitantes de empleo y los miembros de la familia, un asesor de empleo dijo que prefería involucrar a las familias de los demandantes de empleo en conversaciones informales, -en lugar de llenar formularios-, sobre dónde compraron, repararon su automóvil, salieron a comer, fueron a buscar actividades recreativas, o sobre el trabajo. Se prefirió este enfoque informal porque reveló conexiones que los buscadores de empleo y los miembros de la familia podrían haber omitido, pensando que esas conexiones son irrelevantes. Independientemente del enfoque, no había una expectativa de que los buscadores de empleo o los miembros de su familia llegaran a los empleadores. En cambio, los consultores de empleo relacionados con los empleadores:

Hey, los Smiths han sido miembros de tu club de golf por mucho tiempo. Queríamos hablar contigo sobre tu negocio.

Además de confiar en las redes de los buscadores de empleo y miembros de la familia, los consultores de empleo informaron que cultivaban sus propias redes profesionales de empleadores sin tener necesariamente en mente a buscadores de trabajo específicos. Con este fin, asistieron a eventos empresariales, establecieron relaciones con empresas en las que eran clientes (por ej. su cafetería habitual), o se detuvieron en empresas que desde el exterior parecían posibles lugares de empleo. Algunos consultores de empleo informaron que expandir su red de empleadores tenía más que ver con un estado de ánimo que con una actividad consciente. Por ejemplo, una consultora de empleo admitió que incluso cuando viajaba fuera del estado, miraba a los negocios preguntándose cuántos de ellos serían una buena opción para los demandantes de empleo a su cargo.

Otro enfoque fue buscar anuncios de trabajo en Internet sin el objetivo de solicitar esas vacantes. La competencia era demasiado alta. En su lugar, el objetivo era identificar las empresas que probablemente se estarían expandiendo y hacer un seguimiento con ellas para explorar las posibles oportunidades de negociación laboral.

Algunos consultores y supervisores de empleo informaron que utilizaban los motores de búsqueda de mapas en Internet para identificar empresas, como Google Map. Esta estrategia fue fácil, inmediata y visual. Funcionó especialmente bien cuando la independencia del transporte de los demandantes de empleo era un problema y encontrar un trabajo cerca de casa era la opción preferida. También fue útil para los consultores que eran nuevos en el área y no conocían muchas empresas locales.

Los consultores de empleo no discutieron las redes sociales ni las llamadas a puerta fría como una forma de encontrar nuevos negocios. Un supervisor explicó que esto posiblemente se debía a que se había alentado a los consultores de empleo para que salieran y conocieran a las personas cara a cara, en lugar de pasar demasiado tiempo detrás de las pantallas de los ordenadores. Además, algunos consultores no usaban las redes sociales en su vida personal, lo que explicaría por qué no los usaban para trabajar.

Un consultor de empleo informó que otra estrategia exitosa para acercarse a los empleadores era presentar su programa como un proveedor de soluciones para la fuerza laboral, que incluía consultoría sobre sensibilización en diversidad, regulaciones laborales y

beneficios fiscales. La capacidad de ofrecer estos servicios da dividendos a largo plazo. Como informó una consultora de empleo, algunos empleadores la llamaron cuando hubo vacantes disponibles porque la recordaron del curso de sensibilización sobre discapacidad. Otro consultor de empleo destacó la importancia de tener en cuenta las necesidades de las empresas como una estrategia para captar la atención de los empleados. Un ejemplo de esto fue reunirse con los empleados en un momento y lugar convenientes para ellos, incluso después del horario de oficina.

Apoyo después de la contratación

El apoyo después de la contratación fue clave para aumentar la retención y el avance laboral. Después del inicio del trabajo, el enfoque se centró en garantizar que el demandante de empleo estuviera incluido en todo lo relacionado con el trabajo, ya fueran eventos sociales con compañeros de trabajo, oportunidades para la evaluación de su rendimiento que pudieran conducir a mayores responsabilidades laborales u otras prácticas empresariales.

Algunos trabajadores necesitaban ayuda con tareas de aprendizaje, por ejemplo, dividir tareas complejas en pasos más sencillos y fáciles. Las imágenes, las aplicaciones para dispositivos móviles y vídeos modelo fueron algunas de las herramientas de apoyo utilizadas para visualizar las tareas de trabajo paso a paso. Otros consultores de empleo informaron haber ayudado a los trabajadores con estrategias de comunicación o aliviando su ansiedad. Por ejemplo, un consultor de empleo describió un resumen de una página que un trabajador con discapacidad llevó a cabo y mostró a sus compañeros para presentarse a sí misma. La página incluía una breve descripción sobre su discapacidad, cómo la discapacidad influyó en su comportamiento y las mejores maneras de ayudarla. A los compañeros de trabajo les encantó la idea.

Finalmente, consultores y supervisores de empleo informaron de que habían facilitado apoyo a los compañeros de trabajo cuando era posible. Confiar en los compañeros de trabajo para obtener apoyo, en lugar de en formadores, se consideró deseable porque mejoró el sentido de pertenencia de los individuos en el lugar de trabajo, su satisfacción laboral y su retención laboral. Se logró a través de establecer redes con compañeros de trabajo:

Entro y conozco gente, y veo gente y establezco relaciones con gente.

Independientemente de las necesidades de apoyo de los trabajadores, el seguimiento después de la contratación con visitas cortas o llamadas surgió como una estrategia clave para garantizar que todo avanzara bien y que los cambios en los lugares de trabajo no pusieran en peligro la retención de empleos.

Circularidad e intensidad

El progreso en los cuatro elementos que condujeron a una coincidencia laboral fue circular. Por ejemplo, si bien fue fundamental comenzar por crear confianza con el solicitante de empleo y los miembros de su familia, los consultores de empleo volvieron a crear confianza durante todo el proceso, incluso al conocer al solicitante de empleo, proporcionar planificación de apoyo o encontrar empleo. Similarmente, mientras que conocer al demandante pasó antes que buscar empleos, una vez que los consultores de empleo tenían suficiente información para comenzar la búsqueda de empleo, todavía tenían que volver a aprender sobre las preferencias y habilidades de los demandantes de empleo, incluso mientras buscaban trabajo.

No todos los demandantes de empleo recibieron el mismo nivel de apoyo. La intensidad de la implementación de cada elemento y la selección de estrategias de apoyo específicas variaron según las características de cada demandante de empleo. Los consultores de empleo fueron responsables de determinar cuándo era el momento adecuado para implementar cada elemento y hasta qué punto fue útil girar a los elementos anteriores.

Discusión

Las entrevistas con los participantes revelaron un modelo de apoyos laborales muy bien alineados con los modelos descritos en la literatura (Bellamy & Melia, 1991; Callahan, 2003; Griffin, Hammis, Geary, & Sullivan, 2008; Parent, Sherron, Stallard, & Booth, 1993; Wehman, Revell, & Kregel, 1998). Sin embargo, los hallazgos de este estudio enfatizaron (a) generar confianza como un paso clave a partir del primer día, (b) un proceso circular para implementar los cuatro elementos que convergen en una coincidencia laboral, y (c) apoyos flexibles de mayor o menor intensidad determinado por las características individuales de los demandantes de empleo. Además, si bien las actividades de planificación de apoyos se analizan en la literatura, la planificación intencional de apoyos antes de la colocación laboral no suele definirse como un elemento indiscutible del modelo.

Generar confianza al inicio fue importante para establecer franqueza en la comunicación con los demandantes de empleo y para comprender mejor sus verdaderas aspiraciones. Comprender estos objetivos es un ingrediente clave para encontrar mejores empleos, mayor satisfacción en el trabajo y una mayor retención del mismo. Este enfoque fue coherente con la literatura sobre la autodeterminación y el énfasis en considerar a los adultos con discapacidades como personas con metas, aspiraciones y el derecho a tomar sus propias decisiones (Barrows et al., 2016; Shogren et al., 2016; Wehmeyer, 2011). La conexión con los miembros de la familia y otras personas en la red de los demandantes de empleo fue otro aspecto del fomento de la confianza, a pesar de que la participación de la familia puede

variar, según la relevancia de la familia en la vida de los solicitantes de empleo. (Biacher, Kraemer, & Howell, 2010; Jones & Gallus, 2016; Migliore et al., 2007).

De acuerdo con la literatura, los consultores de empleo destacaron que conocer las fortalezas y motivaciones de los demandantes de empleo era crucial para aumentar las posibilidades de encontrar los mejores empleos, minimizar el apoyo después de la contratación, mejorar la satisfacción laboral y promover la retención de empleos (Griffin, Hammis, & Geary, 2007; Hoffet al., 2000; Phillips et al., 2009).

Las prácticas específicas que surgieron en este estudio se alinearon con las recomendaciones de la literatura, que incluyen hacer preguntas, observar a los demandantes de empleo en una variedad de entornos y aprender de otras personas en la vida de los solicitantes de empleo que puedan proporcionar perspectivas alternativas. Los deseos laborales que de otra manera podrían interpretarse como difíciles de alcanzar, se valoraron como claves para comprender las aspiraciones más profundas de quienes buscan trabajo (Cardy, 2016; Callahan, Shumpert, & Condon, 2009; Griffin et al., 2007; Petner-Arrey, Howell-Moneta, & Lysaght, 2016; Phillips et al., 2009; Ratti et al., 2016; Wehman et al., 2016).

Otro elemento del modelo incluía ayudar a los solicitantes de empleo a mejorar sus habilidades sociales y laborales, planificar el transporte al inicio del proceso y asesorar sobre la planificación de incentivos laborales. Aunque todos esos elementos son descritos individualmente en la literatura (Agran et al., 2014; Friedman & Rizzolo, 2016; Harvey et al., 2013; Haveman et al., 2013; Luecking & Luecking, 2013; Riesen et al., 2015), este estudio los agregó en el elemento de "planificación de apoyo", dándoles una mayor visibilidad como actividades clave cuando se planifican servicios para demandantes de empleo.

El elemento de "búsqueda de tareas/trabajos" incluyó las estrategias más consistentes con las recomendadas en la literatura, incluyendo la creación de redes y la creación de relaciones con empresas y un énfasis en la creación o adaptación de trabajos coherentes con un enfoque de empleo personalizado. (Bolles, 2013; Griffin, Hammis, & Geary, 2007; Petner-Arrey, Howei-Moneta, & Lysaght, 2016; Levinson & Perry, 2011). Los consultores de empleo enfatizaron la necesidad de escuchar las necesidades de los empleadores y buscar una combinación entre las necesidades del negocio y las habilidades de un individuo, así como presentar un programa de empleo como proveedor de soluciones de equipos de trabajo (Gil- bride & Stensrud, 2008; Luecking, 2008). Curiosamente, no escuchamos mucho énfasis en el uso de las redes sociales, aunque la literatura recomienda usar las redes sociales para expandir las redes y para aprender sobre los empleadores. (Darling, 2010; Manjo, 2010; Schawbel, 2010).

El elemento final del modelo, el apoyo después de la contratación, también se alineó con la literatura, y recomendó que los consultores de empleo apoyen al nuevo empleado en tareas de trabajo de aprendizaje y que formen parte del tejido social del lugar de trabajo. Los participantes recomendaron promover la inclusión en el lugar de trabajo y las relaciones con los compañeros de trabajo para aumentar la satisfacción y la retención laboral (Barrows et al., 2016; Griffin et al., 2007; Mank, Cioffi, & Yovanoff, 1999; Wehman et al., 2012).

Los cinco elementos discutidos en este artículo proporcionan una hoja de ruta para los consultores de empleo sobre la dirección general para apoyar a los demandantes de empleo. Sin embargo, estar familiarizado con estos elementos no es necesariamente suficiente. Los consultores de empleo necesitan saber cuánto tiempo necesitan invertir en cada elemento, qué estrategias específicas implementar en cada elemento y cuándo deben regresar a los elementos anteriores. Por ejemplo, al conocer a un demandante de empleo, un consultor de empleo puede elegir entre una variedad de estrategias que incluyen conversaciones informales con demandante de empleo y sus redes sociales, observación en entornos comunitarios, evaluación de la situación y observación de empleos. Si bien las entrevistas resaltaron la complejidad de tomar decisiones sobre los tipos y la intensidad de las estrategias de apoyo, se necesita investigación para aclarar cómo tomar esas decisiones.

Limitaciones y fortalezas

Algunas limitaciones pueden haber tenido impacto en este estudio. Aunque una red nacional de expertos nombró a los consultores de empleo, estos expertos, y por lo tanto sus nominados, representaron solo un subconjunto de la experiencia disponible sobre apoyo al empleo en la nación. Además, si bien el diseño de la investigación incluyó la triangulación de los hallazgos al entrevistar a los demandantes de empleo y sus familias, este objetivo se logró solo parcialmente, ya que solo siete demandantes y siete miembros de la familia de los 16 posibles candidatos participaron en las entrevistas. Finalmente, aunque una entrevista de una hora de duración por participante fue suficiente para obtener los componentes clave del modelo de soporte, entrevistas más extensas podrían haber proporcionado más detalles y matices sobre aspectos específicos del modelo.

Este estudio también tiene fortalezas. Pidiendo a los consultores de empleo que se centren en las actividades de apoyo implementadas cuando asisten a un demandante de empleo, en lugar de en el resumen, este estudio proporcionó una descripción de las actividades de apoyo real en lugar de una explicación de los principios o intenciones teóricas, mejorando la validez. Además, los hallazgos se validaron mediante la triangulación de los datos con entrevistas con los demandantes de empleo a los que se hace referencia en las entrevistas de los

consultores, los miembros de su familia y los supervisores de los consultores de empleo. Finalmente, debido a que los consultores de empleo pertenecían a una variedad de diferentes estados y programas, los hallazgos representan una gama de entornos socioeconómicos, culturales y políticos, lo que amplía la validez.

Recomendaciones

Sobre la base de los resultados de este estudio, recomendamos que los consultores de empleo organicen sus actividades de apoyo en torno a los siguientes elementos:

1. **Generar confianza.** Comience el proceso estableciendo confianza con el demandante de empleo y conectándose con los miembros de su familia u otros que tengan un papel en la vida del solicitante de empleo
2. **Conoce al demandante de empleo.** Conozca al demandante haciendo preguntas, escuchando, observando en entornos comunitarios y hablando con otras personas que le conozcan. Concéntrese en los dones, talentos e intereses de los demandantes de empleo en lugar de en las etiquetas de discapacidad, historial laboral deficiente o problemas de comportamiento. Explore los deseos de los demandantes de empleo, incluso aquellos que al principio parecen difíciles de alcanzar, para obtener pistas sobre sus aspiraciones más profundas.
3. **Organice la planificación de apoyos.** Planee con anticipación para abordar el transporte, desarrollar las habilidades sociales y laborales del demandante de empleo e implementar la planificación de incentivos laborales.
4. **Encuentre tareas/encuentre trabajos.** Utilice las redes de los demandantes de empleo y de la familia para conectarse con nuevos empleadores, así como para expandir su propia red profesional de empleadores. Demuestre a los empleados que usted prioriza sus necesidades. Represente su programa como un proveedor de soluciones para la fuerza laboral. Si las ofertas de trabajo no están disponibles, busque tareas y no trabajos.
5. **Recorra el círculo hacia atrás y ajuste la intensidad de los soportes.** Los elementos del proceso de colocación laboral son iterativos e íntegros, y pueden ocurrir simultáneamente. A medida que implementa el proceso de empleo, mantenga la puerta abierta para volver a quien busca asistencia, es posible que deba ajustar la intensidad de sus actividades de apoyo para lograr una coincidencia laboral.
6. **Apoyo después de la contratación.** Una vez que se acepta una oferta de trabajo, asegúrese de que el nuevo empleado esté totalmente involucrado en el lugar de trabajo y sea tratado como lo son los otros empleados. Manténgase en contacto con el demandante de empleo y el empleador para asegurarse de que todo está bien y anticipe los problemas que pueden amenazar la retención de empleo.

Si bien estas recomendaciones apuntan a los consultores de empleo y gerentes de los programas de empleo, otros actores también pueden beneficiarse. Por ejemplo, los especialistas en formación, los administradores, las agencias de financiación y los responsables de políticas pueden promover este modelo de apoyo al alinear los protocolos, las herramientas, los programas de capacitación y las políticas con este modelo. Los investigadores deben afinar el modelo de apoyos, fortalecer el proceso de toma de decisiones dentro de cada elemento y delinear con más detalle el conjunto de estrategias que podrían usarse. Esto apoyaría un modelo unificado de soporte que integre prometedoras prácticas existentes basadas en la evidencia.

Conclusión

Los consultores de empleo son actores esenciales para aumentar la participación laboral y la autosuficiencia económica de adultos con discapacidad intelectual y del desarrollo. Este estudio proporciona un modelo de apoyo para consultores de empleo y otras partes interesadas que asisten a los demandantes de empleo. La investigación, las políticas, la formación y la gestión del programa deben garantizar que los consultores de empleo tengan las herramientas para implementar las prácticas efectivas de apoyo al empleo descritas en este modelo de apoyo.

Agradecimientos

El desarrollo de este manuscrito fue apoyado en parte por la beca #90RT5028, el Instituto Nacional de Discapacidad, Vida Independiente e Investigación de Rehabilitación, Administración para la Vida Comunitaria (ACL), el Departamento de Salud y Servicios Humanos de los Estados Unidos (HHS), y fue conducido por el Centro de Investigación y Capacitación en Rehabilitación para el Fomento del Empleo para Personas con Discapacidades Intelectuales y del Desarrollo. El contenido de este manuscrito no representa necesariamente la política de ACL o HHS. Los autores desean agradecer a Allison Cohen Hall por su orientación en el análisis de datos cualitativos, Lara Enein-Donovan por ayudar con las entrevistas, Esther N. Kamau por verificar el cumplimiento del estilo APA y Anya Weber por las correcciones.

Referencias

- Advisory Committee on Increasing Competitive Integrated Employment for Individuals with Disabilities (ACICIEID). (2015). Interim report: Advisory Committee on Increasing Competitive Integrated Employment for Individuals with Disabilities Interim Report. Washington, OC. Retrieved from http://www.dol.gov/odep/pdf/20_150808.pdf
- Agran, M., Hughes, C., Thoma, C., & Scott, L. (2014). Employment social skills: What skills are really valued? Career Development and Transition for Exceptional Individuals. <http://doi.org/10.1177/2165143414546741>
- APSE. (2014). Employment first across the nation: Progress on the policy front. Policy Research Brief. Minneapolis, MN: University of Minnesota, RRTC on Community Living, 24(1)
- Barrows, M., Billehus, J., Briton, J., Cohen-Hall, A., Huerena, G., LeBlanc, N., ... Topper. (2016). The truth comes from us: Supporting workers with developmental disabilities. Boston, MA: Universidad of Massachusetts Boston, Institute for Community Inclusion. Obtenido from <http://www.thinkwork.org/sites/thinkwork.org/files/files/ThinkWorksabe14F.pdf>
- Bellamy, G. T., & Melia, R. P. (1991). Investing in people: Launching supported employment on a crowded public agenda (Part 2). *Journal of Disability Policy Studies*, 2(1), 19-37.
- Blacher, J., Kraemer, S., & Howell, E. (2010). Family expectations and transition experiences for young adults with severe disabilities: Does syndrome matter? *Advances in Mental Health and Learning Disabilities*, 4 (1), 3-16.
- Bolles, R. N. (2013). *What color is your parachute? 2014: A practical manual for job-hunter and career-changers* paperback. New York, NY: Ten Speed Press.
- Butterworth, J., Migliore, A., Nord, D., & Gelb, A. (2012). Improving the employment outcomes of job seekers with intellectual and developmental disabilities: A training and mentoring intervention for employment consultants. *Journal of Rehabilitation*, 78(2), 20.
- Callahan, M. (2003). Customized employment: Going beyond supported employment towards the generic workforce system. Obtenido from <http://www.t-tap.org/training/onlineseminars/callahan/callahan.htm>
- Callahan, M., Shumpert, N., & Condon, E. (2009). *Discovery: Charting the course to employment. Translating the activities of everyday lives into possibilities for employment*. Gautier, MS: Marc Gold & Associates.
- Cardy, A. (2016) *Career grease: How to get unstuck and pivot your career*. USA: CreateSpace
- Center for Medicare and Medicaid Services. (2014). Questions and answers- 1915(i) State Plan Home and Community-Based Services, 5-year period for waivers, provider payment reassignment, setting requirements for community first choice, and 1915(c) Home and Community-Based Services Waivers- CMS 2249-F and 2296-F. Obtenido de <http://www.medicaid.gov/Medicaid-CHIPprogramInformation/By-Topics/Long-Term-Services-and-Supports/Home-and-Community-Based-Services/Downloads/Final-Q-and-A.pdf>
- Condon, E., & Callahan, M. (2008). Individualized career planning for students with significant support needs utilizing the discovery and vocational profile process, cross-agency collaborative funding and Social Security work incentives. *Journal of Vocational Rehabilitation*, 28(2), 85-96.
- Corbin, J., & Strauss, A. (2015). *Basics of qualitative research: Techniques and procedures for developing grounded theory* (4th Ed.). Thousand Oaks, CA: Sage
- Creswell, J. W. (2013). *Research design: Qualitative, quantitative, and mixed methods approaches* (4th Ed.). Washington, DC: Sage.
- Darling, D. (2010). *The networking survival guide: Practical advice to help you gain confidence, approach people, and get the success you want* (2nd Ed). New York, NY: McGraw-Hill.
- Delin, B., Hartman, E., & Sell, C. (2012). The impact of work incentive benefits counseling on employment outcomes: Evidence from two return-to-work demonstrations. *Journal of Vocational Rehabilitation*, 36(2), 97-107.
- Erickson, W., Lee, C., & von Schrader, S. (2016). *Disability statistics from the 2014 American Community Survey (ACS)*. Ithaca, NY: Cornell University Yang Tan Institute. Obtenido de www.disabilitystatistics.org
- Francis, G. L., Gross, J. M. S., Turnbull, A. P., & Turnbull, R. (2014). Understanding barriers to competitive employment: A family perspective. *Inclusion*, 2(1), 37-53. doi:10.1352/2326-6988-2.1.37
- Friedman, C., & Rizzolo, M. C. (2016). The state of transportation for people with intellectual and developmental disabilities in Medicaid Home and Community-Based Services 1915(c) Waivers. *Journal of Disability Policy Studies*. Obtenido de <http://journals.sagepub.com/doi/abs/10.1177/1044207316644413>
- Gilbride, D., & Stensrud, R. (2008). Why won't they just do it? *Rehabilitation Education*, 22(2), 125-132.
- Glover, C. M., & Frounfelker, R. L. (2013). Competencies of more and less successful employment specialists. *Community Mental Health Journal*, 49(3), 311-316. Doi: 10.1007/s10597-011-9471-0
- Griffin, C., Hammis, D., & Geary, T. (Eds.). (2007). *The Job developer's handbook: Practical/ tactics for customized employment*. Baltimore, MD: Brookes Publishing Co.
- Griffin, C., Hammis, D., Geary, T., & Sullivan, M. (2008). Customized employment: Where we are; where we're headed. *Journal of Vocational Rehabilitation*, 28(3), 135-139
- Griffin-Hammis Associates. (2014). *Thought sauce! Hot ideas for cool employment*. Florence, Montana: Author.
- Gross, J. M. S., Francis, G., & Pijem, M. A. (2015). Family employment awareness training (FEAT) in Kansas: Description of a family-focused intervention and the rationale supporting it. *Journal of Vocational Rehabilitation*, 43(3), 217-228.

- Guest, G., Bunce, A., & Johnson, L. (2006) How many interviews are enough?: An experiment with data saturation and variability. *Field Methods*, 18, 59-82. Doi: 10.1177/1525822X05279903
- Hagner, D., & Davies, T. (2002). "Doing my own thing": Supported self-employment for individuals with cognitive disabilities. *Journal of Vocational Rehabilitation*, 17(2), 65-74
- Hagner, D., Dague, B., & Phillips, K. (2014). Including employees with disabilities in workplace cultures: Strategies and barriers. *Rehabilitation Counseling Bulletin*, 1(8), 1-8. Doi: 10.1177/0034355214544750
- Hagner, D., Noll, A., & Donovan, L. E. (2002). Identifying community employment program staff competencies: A critical incident approach. *Journal of Rehabilitation*, 68(1), 45
- Harvey, J., Szoc, R., DeJa Rosa, M., Pohl, M., & Jenkins, J. (2013). Understanding the competencies needed to customize jobs: A competency model for customized employment. *Journal of Vocational Rehabilitation*, 38(2), 77-89. <http://doi.org/10.3233/JVR-130622>
- Hoff, D., Gandolfo, C., Gold, M., & Jordan, M. (2000). *Demystifying job development: Field-based approaches to job development for people with disabilities*. St. Augustine, FL: Training Resource Network.
- Jorres, J. L., & Gallus, K. L. (2016) Understanding deinstitutionalization: What families' value and desire in the transition to community living. *Research and Practice for Persons with Severe Disabilities*, 41(2), 116-131
- Levinson, J. C., & Perry, D. E. (2011). *Guerrilla marketing for job hunters 3.0: How to stand out from the crowd and tap into the hidden job market using social media and 999 other tactics today*. Hoboken, NJ: John Wiley & Sons, Inc.
- Luecking, D. M., & Luecking, R. G. (2013). Translating research into a seamless transition model. *Career Development and Transition for Exceptional Individuals*, 38(1), 1-10. <http://doi.org/10.1177/2165143413508978>
- Luecking, R. G., Fabian, E. S., & Tilson, G. P. (2004). *Working relationships: Creating careers for job seekers with disabilities through employer partnerships*. Baltimore, MD: Brookes Publishing Co.
- Manjoo, F. (2010, August 25). Social networking your way to a new job. *The New York Times*. Obtenido de <http://www.nytimes.com/2010/08/26/education/26SOCIAL.html?mcubz=0>
- Mank, D., Cioffi, A., & Yovanoff, P. (1999). Impact of co-worker involvement with supported employees on wage and integration outcomes. *Mental Retardation*, 37(5), 383-394.
- McDonald, K. E. (2012). "We want respect": Adults with intellectual and developmental disabilities address respect in research. *American Journal of Intellectual and Developmental Disabilities*, 117(4), 263-274.
- Migliore, A., Butterworth, J., Nord, D., Cox, M., & Gelb, A. (2012) Implementation of job-development practices. *Intellectual and Developmental Disabilities*, 50(3), 207-218.
- Migliore, A., Hall, A. C., Butterworth, J., & Winsor, J. (2010). What do employment specialists really do? A study on job development practices. *Research & Practice for Persons with Severe Disabilities*, 35(1), 15-23.
- Migliore, A., Mank, D., Grossi, T., & Rogan, P. (2007). Integrated employment or sheltered workshops: Preferences of adults with intellectual disabilities, their families, and staff. *Journal of Vocational Rehabilitation*, 26(1), 5-19.
- Miles, M. B., Huberman, A. M., & Saldaña, J. (2014). *Qualitative data analysis: A methods sourcebook* (3rd Ed.). Washington, DC: Sage Publications, Inc.
- Moseley, C. (2009). *Workersfirst*. Alexandria, VA: National Association of State Directors of Developmental Disabilities Services. Obtenido de <http://www.nasdds.org/Publications/specialpubs.shtml>
- National Association of Councils on Developmental Disabilities. (2011). *The time is now: Embracing employment first*. Washington, DC: Author.
- National Aging and Disability Transportation Center. (2016). *Transportation services for people with disabilities in rural and small urban communities*. Developed by Easter Seals Project ACTION. Obtenido de <http://www.nadtc.org/wp-content/uploads/NADTC-Transportation-Services-in-Rural-and-Small-Urban-Communities.pdf>
- Nietupski, J. A., & Hamre-Nietupski, S. (2000). A systematic process for carving supported employment positions for people with severe disabilities. *Journal of Developmental and Physical Disabilities*, 12(2), 103-119.
- Nord, D., Luecking, R., Mank, D., Kieman, W., & Wray, C. (2013). The state of the science of employment and economic self-sufficiency for people with intellectual and developmental disabilities. *Intellectual and Developmental Disabilities*, 51(5), 376-384. <http://doi.org/10.1352/1934955651.5.376>
- Parent, W. S., Sherron, P., Stallard, D., & Booth, M. (1993). Job development and placement. *Journal of Vocational Rehabilitation*, 3(3), 17-26.
- Petner-Arrey, J., Howie-Moneta, A., & Lysaght, R. (2016). Facilitating employment opportunities for adults with intellectual and developmental disability through parents and social networks. *Disability and Rehabilitation*, 38(8), 789-795.
- Phillips, W. L., Callahan, M., Shumpert, N., Puckett, K., Petrey, R., Summers, K., & Phillips, L. (2009). Customized transitions: Discovering the best in us. *Journal of Vocational Rehabilitation*, 30(1), 49-55
- Ratti, V., Hassiotis, A., Crabtree, J., Deb, S., Gallagher, P., & Unwin, G. (2016). The effectiveness of person-centered planning for people with intellectual disabilities: A systematic review. *Research in Developmental Disabilities*, 57, 63-84. <http://doi.org/10.1016/j.ridd.2016.06.015>
- Riesen, T., Morgan, R. L., & Griffin, C. (2015). Customized employment: A review of the literature. *Journal of Vocational*

Rehabilitation, 43(3), 183-193. <http://doi.org/10.3233/JVR-150768>

Schawbel, D. (2010, October 5). Social-networking your way to a new job. Bloomberg Business Week. Obtenido de: <https://www.bloomberg.com/news/articles/2010-10-05/social-networking-your-way-to-a-new-job> Shogren, K. A., Gotto IV, G. S., Wehmeyer, M. L., Shaw, L., Seo, H., Palmer, S., ... Barton, K. N. (2016). The impact of the Self-Determined Career Development Model on self-determination. Journal of Vocational Rehabilitation, 45(3), 337-350. <http://doi.org/10.3233/JVR-160834>

Stancliffe, R. J., Tichá, R., Larson, S. A., Hewitt, A. S., & Nord, D. (2015). Responsiveness to self-report interview questions by adults with intellectual and developmental disability. Intellectual and Developmental Disabilities, 53(3), 163-181. doi:10.1352/1934-9556-53.3.163

Stensrud, R., Sover-Wright, E., & Gilbride, D. (2009). Six degrees of separation and employment: Disability services reconsidered. Rehabilitation Education, 23(2), 97-106.

Timmons, J. C., Hall, A. C., Bose, J., Wolfe, A., & Winsor, J. (2011). Choosing employment: factors that impact employment decisions for individuals with intellectual disability. Intellectual and Developmental Disabilities, 49(4), 285-299. <http://doi.org/10.1352/1934-9556-49.4.285>

Wehman, P., Brooke, Y., Brooke, A. M., Ham, W., Schall, C., Mc-Donough, J., Avellone, L. (2016). Employment for adults with autism spectrum disorders: A retrospective review of a customized employment approach. Research in Developmental Disabilities, 53-54, 61-72. <http://doi.org/10.1016/j.ridd.2016.01.015>

Wehman, P., Lau, S., Molineui, A., Brooke, V., Thompson, K., Moore, C., & West, M. (2012). Supported employment for young adults with autism spectrum disorder: Preliminary data. Research and Practice for Persons with Severe Disabilities, 37(3), 160-169.

Wehman, P., Revell, W. G., & Kregel, J. (1998). Supported employment: A decade of rapid growth and impact. American Rehabilitation, 24, 31-43.

Wehmeyer, M. L. (2011). What is next for the transition and employment supports movement? Journal of Vocational Rehabilitation, 35(3), 153-156. <https://doi.org/10.3233/JVR-2011-0563>

Traducido en 2018 por Gregorio Blanco Carmona para Confederación Plena Inclusión España y

Financiado por el Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad



Los Elementos Esenciales de Empleo Personalizado para Aplicación Universal

Junio 2017

Antecedentes

El Centro de Asistencia Técnica de Innovación Laboral (WINTAC en inglés) y el Centro de Asistencia Técnica Juvenil (Y-TAC en inglés) son centros nacionales de asistencia técnica financiados por la Administración de Servicios de Rehabilitación (RSA en inglés) del Departamento de Educación para brindar asistencia técnica y formación a las agencias estatales de rehabilitación vocacional y sus socios. WINTAC y Y-TAC se asociaron con Griffin-Hammis Associates, TransCen, Inc., Marc Gold & Associates y Virginia Commonwealth University para desarrollar un documento que identifique los elementos esenciales del empleo personalizado (CE en inglés) como guía para la aplicación universal de estos elementos en los proveedores de servicios y formación. Este esfuerzo comenzó en respuesta a los intentos de las agencias de VR (rehabilitación vocacional, N. del T.) y otros socios principales en el sistema de desarrollo de la fuerza laboral para lograr un empleo integrado competitivo para las personas con barreras al empleo, especialmente las personas con discapacidades significativas, como se destacó en la Ley de Oportunidad e Innovación de la Fuerza Laboral (WIOA en inglés) y las Actas de Rehabilitación modificadas. Los representantes de la Oficina de Políticas de Empleo para Personas Discapacitadas (ODEP en inglés) del Departamento de Trabajo y la RSA han revisado y aprobado el contenido de este documento de *Elementos Esenciales*.

Es la esperanza de todas las partes involucradas en este esfuerzo que Los Elementos Esenciales de Empleo Personalizado resulten en la consistencia del contenido de formación de CE (empleo personalizado, por sus siglas en inglés) en todo el país, un aumento en los proveedores de formación de CE, un aumento en la capacidad y la sostenibilidad de la CE como un servicio para las personas que necesitan el servicio y un aumento significativo en el número de personas que obtengan un empleo competitivo e integrado a través de estrategias, técnicas e Intervenciones articuladas en este documento.

Aunque este documento articula los elementos esenciales de la CE casi exclusivamente desde la perspectiva de trabajar con personas con discapacidades significativas, el CE es un enfoque que se puede utilizar para cualquier persona con barreras de empleo que necesiten el servicio.

Los Elementos Esenciales están organizados en cuatro secciones:

1. Visión General de Empleo Personalizado
2. Realización de Descubrimiento y creación de documentos de Descubrimiento
3. Planificación de Empleo Personalizado
4. Representación durante el Desarrollo del Empleo

1. Visión General de Empleo Personalizado

El empleo personalizado (CE por sus siglas en inglés) se refiere a empleo integrado competitivo, para una persona con una discapacidad significativa, que se basa en una determinación individualizada de las fortalezas, necesidades e intereses de la persona con una discapacidad significativa, está diseñado para satisfacer las capacidades específicas del individuo con una discapacidad significativa y las necesidades comerciales del empleador, y se lleva a cabo a través de estrategias flexibles, tales como

- Exploración del trabajo por el individuo y
- Trabajar con un empleador para facilitar la colocación, incluyendo
 - Personalización de una descripción de trabajo basada en las necesidades actuales del empleador o en necesidades del empleador previamente no identificadas y no satisfechas;
 - Desarrollar un conjunto de deberes laborales, un horario de trabajo, aspectos específicos de la supervisión (incluida la evaluación del rendimiento y la revisión), y determinar la ubicación del trabajo;
- Representación por un profesional elegido por el individuo, o auto representación del individuo trabajando con un empleador para facilitar la colocación; y
- Proporcionar apoyos y servicios en el lugar de trabajo

Además, se entiende que, en CE, el empleador directo es el propietario de la empresa en la que trabaja el empleado. Históricamente, los servicios de empleo para personas con discapacidades han actuado como un empleador proxy, administrando acuerdos de contratos con los propietarios de negocios. En CE, el propietario del negocio debe ser el empleador directo.

El empleo personalizado es una relación entre un empleador y un empleado que se negocia para satisfacer las necesidades de ambas partes. Se basa en un intercambio de contribuciones específicas por parte del empleado para el pago por parte del empleador del salario mínimo o por encima de este. El CE es una estrategia de empleo universal y es especialmente útil para los solicitantes de empleo con complejidades y barreras significativas al empleo, como la discapacidad severa. Se asume que todos los solicitantes de empleo pueden trabajar si se utiliza el CE como estrategia de empleo. Los demandantes de empleo con grandes necesidades de apoyo han sido tradicionalmente excluidos de la consideración para el empleo debido a demandas predeterminadas de prácticas laborales competitivas. CE proporciona una estrategia para afrontar estos desafíos y, por lo tanto, brinda la posibilidad de que cualquier demandante de empleo consiga un empleo con éxito. El proceso comprende un conjunto de servicios previos al empleo diseñados para garantizar que el solicitante de empleo sea el principal impulsor del resultado recibido. CE se incluye en la definición de servicios de empleo con apoyo (SE por sus siglas en inglés) en WIOA: "El término servicios de empleo con apoyo significa servicios de apoyo continuos, incluido el empleo personalizado, necesarios para apoyar y mantener a una persona con la discapacidad más significativa". Los Elementos Esenciales de CE se unen a SE para asegurar que el empleador y el empleado con discapacidad trabajen juntos con éxito.

Elementos Esenciales de Empleo Personalizado

A. Negociación de obligaciones laborales. Empleo diseñado a demanda, los empleadores establecen los deberes laborales antes de las interacciones de reclutamiento con los demandantes de empleo. En CE, los deberes laborales se establecen como resultado de las negociaciones con los empleadores.

B. Individualización, implicando el trabajo para una persona.

Históricamente, los servicios de empleo para personas con discapacidades han permitido que varias personas realicen tareas laborales para satisfacer las expectativas de los empleadores. En CE, la relación laboral es individualizada, a menos que los solicitantes de empleo deseen tener obligaciones laborales similares a las de otros trabajadores o ser copropietarios de una empresa.

- C. Paga negociada de al menos el salario mínimo.** CE no acepta salarios por debajo del mínimo. El pago por un empleo personalizado se basa en la negociación exitosa de varios factores: el salario objetivo establecido por el demandante de empleo, el salario de entrada pagado por el empleador, el salario típico pagado por los puestos que contienen tareas que debe realizar el empleado y otros factores similares a los de la definición de empleo integrado competitivo como se define en 34 CFR §361.5(c)(9)(ii) de WIOA.
- D. CE se produce en empresas en la comunidad o en negocios propiedad de la persona.** Históricamente, a las personas con discapacidad se les han ofrecido empleos en espacios de servicios humanos junto con otras personas con Discapacidad en organizaciones cuya primera misión era servir a personas con discapacidad. En CE si una persona con discapacidad desea trabajar en una organización de servicios humanos, las tareas realizadas han de estar relacionadas con aquellas llevadas a cabo por el personal de esa organización, tales como contabilidad, supervisión, administración o apoyo emocional. Las tareas no deberían incluir aquellas que son realizadas por los “clientes” o estudiantes de la organización ya que esto es inconsistente con la definición de empleo integrado y competitivo.
- E. CE facilita relaciones de trabajo voluntarias y mutuamente beneficiosas.** En el empleo tradicional visto del lado de la demanda, los demandantes de empleo o sus representantes buscan empresas con ofertas de trabajo y tratan de convencer a los empleadores de que pueden satisfacer las demandas de las descripciones de trabajo existentes basadas en el currículum vitae, la educación y las experiencias pasadas del solicitante de empleo. En el CE, los representantes buscan el encaje entre áreas específicas de beneficio y necesidad para los empleadores en forma de tareas laborales alineadas con las fortalezas, necesidades e intereses del demandante de empleo. Además, dado que el CE busca evitar los procesos de personal típicos, se alienta a los demandantes de empleo y sus representantes a buscar relaciones voluntarias y negociadas con los empleadores.
- F. Los "agentes" de desarrollo de trabajo se utilizan según sea necesario para representar al solicitante de empleo.** Históricamente, a menudo se alentaba a los demandantes de empleo a prepararse para las interacciones competitivas de personal con los empleadores mediante la práctica de respuestas a las entrevistas, el desarrollo de currículos estándar y otras

técnicas. El CE mejora al hacer que representantes calificados se acerquen a empleadores potenciales y expliquen el CE. Los representantes describen las características únicas del solicitante de empleo e identifican las tareas que se ajustan al individuo y benefician al empleador. Luego negocian una descripción de trabajo personalizada y expectativas de empleo. Cuando sea posible, el solicitante de empleo debe formar tándem con el agente cuando se acerca al empleador, y en algunos casos, el solicitante de empleo puede tomar la iniciativa de representarse a sí mismo cuando se pone en contacto con el empleador.

- G. Un proceso cualitativo "sin fallo" que presupone que todos los individuos pueden trabajar** e incluye el descubrimiento del demandante de empleo para determinar las necesidades fortalezas e intereses del demandante de empleo. Tradicionalmente, los servicios de empleo para personas con discapacidad utilizaban evaluaciones comparativas para determinar la probabilidad de que el demandante de empleo pudiera ser empleado. Esto dio lugar a que muchas personas con grandes necesidades de apoyo fueran excluidas de los servicios de empleo. Para el CE, por lo tanto, es necesario comenzar los servicios de empleo mediante el uso de un proceso que supone un beneficio para el solicitante de empleo y que no puede "fallar".
- H. Autoempleo personalizado o empleo asalariado personalizado, según lo elegido por el individuo.** Aunque la gran mayoría de las personas con discapacidad encontrarán que una relación salarial predecible con un empleador es la mejor ruta para el empleo, el CE también puede incluir la creación de sus propias empresas como una opción. Este camino debe ser determinado a través de la fase de Descubrimiento con el individuo. Al igual que con CE para el empleo asalariado, el autoempleo personalizado considera las fortalezas de los propietarios de negocios, necesidades ecológicas, e intereses para alinear oportunidades de mercado específicas encontradas en la comunidad que coinciden con el perfil del individuo.
- I. El mejor uso del CE es satisfacer las necesidades de los demandantes de empleo con discapacidad que no han tenido o es poco probable que tengan éxito con enfoque tradicional, de empleo basado en demandas de la empresa.** Muchas personas con discapacidad, posiblemente la mayoría, pueden beneficiarse del empleo tradicional, del lado de la demanda, siempre y cuando estén bien alineados con los trabajos y reciban ajustes razonables y apoyos posteriores al empleo, según sea necesario. Debe ofrecerse el CE a aquellas personas cuya discapacidad hace que el empleo por el lado de

la demanda sea improbable o imposible.

2. Realizando Descubrimiento y creando documentos de Descubrimiento

La definición de WIOA de empleo personalizado requiere que se haga una determinación individualizada de las fortalezas, necesidades e intereses del individuo para el demandante de empleo con una discapacidad significativa y que dicho empleo satisfaga las necesidades del individuo así como las necesidades comerciales del empleador. La función de este proceso cualitativo es determinar quién es el demandante de empleo mediante la comprensión de sus fortalezas (posibles contribuciones a los empleadores), sus necesidades (las características que deben estar en su lugar para el éxito) y sus intereses (proporcionar una dirección al tipo de trabajo que el individuo quiere hacer).

Dado que Descubrimiento está diseñado para reemplazar las evaluaciones comparativas tradicionales, también se necesita un reemplazo para el informe de evaluación proporcionado al solicitante de empleo, a la agencia de empleo y al consejero de VR. La forma en que se desarrolla este informe y la profundidad del informe son consideraciones importantes. El informe debe ser principalmente descriptivo en lugar de evaluativo, detallando las características basadas en las características de la persona. El informe también debe guiar el plan para personalizar una descripción del trabajo para el solicitante de empleo. Además, el informe debe demostrar profundidad para captar suficientemente las fortalezas, necesidades e intereses de la persona, así como aspectos exigentes de la vida de la persona que puedan afectar el empleo.

Los Elementos Esenciales de Descubrimiento y los Documentos de Descubrimiento

- A. **La determinación de las fortalezas, necesidades e intereses del individuo debe ser el resultado de un enfoque cualitativo de Descubrimiento.** Si todos los demandantes deben ser considerados para el empleo, los servicios de CE deben determinar los mejores aspectos del demandante y evitar el uso de evaluaciones comparativas tradicionales que inevitablemente se centran en los déficits y los desafíos

- B. **El proceso de Descubrimiento utilizado debe incluir las estrategias reconocidas de investigación cualitativa,** tales como entrevista, observación, participación con el solicitante de empleo y revisión de registros. Dado que los procedimientos cualitativos no se han utilizado tradicionalmente para comprender al solicitante de empleo, los profesionales

de CE necesitan desarrollar las habilidades necesarias para facilitar la calidad de una estrategia cualitativa.

C. La facilitación de Descubrimiento debe esforzarse por ver al solicitante de empleo descriptivamente en lugar de evaluativamente.

Tradicionalmente, el personal de servicios humanos y los asesores de VR han sido formados y socializados para ver a los solicitantes de empleo evaluativamente, comparándolos con otros y con las expectativas estándar. El Descubrimiento se realiza desde una perspectiva descriptiva que se centra en detallar lo que ocurre, en lugar de como se siente el personal sobre lo que ha ocurrido. La toma de notas es un aspecto del estándar profesional de la investigación cualitativa. Los facilitadores deben tratar de capturar todas las interacciones del Descubrimiento utilizando notas descriptivas que eliminen la perspectiva evaluativa. Las notas del facilitador deben ofrecerse tanto al solicitante de empleo como al financiador. Las notas deben basarse en la observación directa y en la información no especulativa de fuentes primarias, incluida la familia y otras personas que conocen bien al individuo. Además, las notas deben compartirse con las partes interesadas adicionales identificadas por el solicitante de empleo, como la familia, los amigos, la escuela y los proveedores residenciales.

D. Descubrimiento debe incluir entrevistar al solicitante de empleo, a los familiares / apoyos naturales, y amigos.

La entrevista es un aspecto fundamental de la investigación cualitativa y los facilitadores deben esforzarse por preparar preguntas de manera que parezcan conversacionales.

E. Descubrimiento debe incluir observaciones y participación con el solicitante de empleo en aspectos típicos de sus vidas.

Observaciones de actividades de la vida diaria, en situaciones en las que el individuo se encuentra en su mejor momento, ofrece información enriquecedora y puede ayudar a los facilitadores a identificar habilidades y determinar los factores que deben implementarse para ayudar a garantizar con éxito un empleo.

F. Descubrimiento debe incluir una revisión "optimista" de los registros que pertenecen al solicitante de empleo.

Si bien la mayoría de los registros permanentes son evaluativos y enfocados en el déficit, una revisión de la información existente proporciona una perspectiva integral de la persona y proporciona detalles que podrían no encontrarse durante las interacciones de Descubrimiento. Los facilitadores deben tener cuidado de mantener una perspectiva positiva al revisar esta información. Es útil esperar hasta el final de Descubrimiento para comenzar la revisión del registro.

- G. Tiempo suficiente es un componente esencial de la calidad de Descubrimiento.** Los facilitadores y los financiadores deben esforzarse por equilibrar la necesidad de dedicar más tiempo a conocer mejor a la persona con la necesidad de avanzar en el proceso de empleo personalizado. Los datos actuales basados en la evidencia indican que el plazo promedio para Descubrimiento es de 35 horas en un período de cinco a siete semanas.

Elementos Esenciales de los Documentos de Descubrimiento

- A. Los hallazgos de Descubrimiento se deben detallar en un documento narrativo completo** que proporciona información suficiente para ayudar al solicitante de empleo a planificar un empleo personalizado. Este documento debe ser narrativo, descriptivo, optimista, no evaluativo y no comparativo. El documento de Descubrimiento debe ser lo suficientemente largo como para describir completamente a la persona y proporcionar información para la planificación. Estas características de estilo definen de manera única el documento de Descubrimiento en relación con los informes de evaluación tradicionales que con demasiada frecuencia son comparativos, enfocados en el déficit, cuantitativos y breves. Descubrimiento proporciona la evidencia de las recomendaciones para el desarrollo profesional y los servicios y apoyos necesarios.
- B. El documento de Descubrimiento debe identificar al individuo y su situación vital, familia, amigos y estado actual de su vida.** El documento de Descubrimiento debe contener información demográfica suficiente para ayudar al personal de empleo a comprender los detalles de la persona, la familia, la situación vital y la ubicación en la comunidad.
- C. El documento de Descubrimiento debe describir las experiencias vitales del individuo,** incluyendo empleo anterior, educación, actividades de vida, habilidades y otras características relevantes. El documento de Descubrimiento debe proporcionar una descripción completa de los dominios de la vida que afectarán o se verán afectados por el empleo. Esta información debe proporcionarse en forma narrativa, evitando gráficos, tablas, datos numéricos y otras perspectivas comparativas y evaluativas. Se debe tener cuidado de centrarse en el individuo y evitar las opiniones del facilitador, el personal profesional, los miembros de la familia u otros.
- D. El documento de Descubrimiento debe proporcionar preparación del plan de empleo para personalizar las opciones de empleo.** El documento de Descubrimiento debe resumir la información recopilada de manera que identifique las fortalezas, necesidades e intereses del solicitante

de empleo para que pueda informar a las personas que diseñan el plan para personalizar un trabajo con el individuo.

- E. El documento de Descubrimiento debe ser "de propiedad" y aprobado por el solicitante de empleo.** Este elemento ayuda a garantizar que se trata de un documento confidencial, como una biografía autorizada en lugar de una exposición no autorizada escrita por el personal de desarrollo de la fuerza laboral. El hecho de que algunos solicitantes de empleo puedan tener vidas complejas y desafiantes no debe someterlos a vergüenza y pérdida de confidencialidad debido a Descubrimiento y la documentación resultante. Los facilitadores deben demostrar discreción en un esfuerzo por apoyar la dignidad. Estos desafíos pueden ser documentados de manera que solo aquellos que necesitan la información para fines de negociación de empleo puedan tener acceso. La difusión y el uso de este documento están sujetos a la aprobación del solicitante de empleo.
- F. Las notas descriptivas desarrolladas durante el Descubrimiento y el documento de Descubrimiento, previa aprobación por parte del financiador, deben considerarse como evidencia de que se ha realizado Descubrimiento,** con efecto de recibir pagos de VR u otras fuentes de financiación.
- G. Los financiadores deben establecer los estándares mínimos para las actividades que componen Descubrimiento, el formato y el detalle de las notas descriptivas que se deben tomar, y la profundidad del documento de Descubrimiento,** tales como VR y otros financiadores. Si bien puede haber variedad en la manera en que Descubrimiento y el documento que lo acompaña se puedan desarrollar efectivamente, los financiadores deben establecer un conjunto de expectativas mínimas o estándares técnicos y se debe hacer referencia a ellos en los contratos que autorizan los servicios.

3. Plan para personalizar el empleo

Un estándar esperado para cualquier servicio de rehabilitación o empleo es el desarrollo de un plan que articule los objetivos de la persona y marque la dirección de los servicios de CE. En el CE, el trabajo debe ser personalizado e impulsado por el individuo, es necesario un plan dedicado a la personalización para garantizar que las ofertas de trabajo reflejen los deseos del solicitante de empleo en lugar de las vacantes de empleo o las relaciones existentes que tienen los especialistas en

empleo. Tras este plan, que debe derivarse de una reunión de planificación, debe seguir el Descubrimiento y el desarrollo del documento de Descubrimiento y debe difundirse, con la aprobación de la persona, a aquellos que están invitados a la reunión de planificación.

Elementos Esenciales para un Plan de Personalización del Empleo

A. La reunión de planificación debe realizarse puntualmente después del Descubrimiento y la finalización del documento de Descubrimiento.

Cuanto más tiempo transcurra entre el Descubrimiento y el plan de CE, menos potente será la información. Una reunión de planificación debe programarse entre dos y cuatro semanas después de Descubrimiento.

B. Con la asistencia que sea necesaria, el solicitante de empleo debe aprobar todos los aspectos de la reunión de planificación y el plan para personalizar el empleo.

Ningún aspecto de una reunión de planificación debe decidirse sin la aprobación directa del solicitante de empleo. Si el solicitante de empleo necesita asistencia para comprender el proceso de planificación y para tomar decisiones, la familia, los amigos o un profesional cuyo deber principal sea para con la persona.

C. La reunión de planificación debe ser facilitada por una persona que participó en el proceso de Descubrimiento.

Para asegurar una personalización válida, el plan debe ser facilitado por el personal que participó en conocer al individuo.

D. Los que atiendan a la reunión de planificación deben ser personas que conozcan al demandante de empleo,

incluyendo individuos invitados por el solicitante de empleo y la familia. Las personas invitadas a asistir a la reunión de planificación deben ser personas que tengan una relación, personal o profesional, con el solicitante de empleo. Si se considera útil invitar a una persona que no tiene una relación con la persona, como un miembro de la comunidad con vínculos con la comunidad del empleador o un especialista en comportamiento, el solicitante de empleo o la familia deben otorgar el permiso, según corresponda.

E. Los asistentes a la reunión de planificación deben recibir copias del documento de Descubrimiento, con el permiso del solicitante de empleo.

El documento de Descubrimiento es la fuente de información recopilada para los asistentes a la reunión. El personal de la agencia debe obtener el permiso del solicitante de empleo para compartir el documento con los asistentes. Algunos solicitantes de empleo pueden solicitar que el documento se recopile después de la reunión para ayudar a mantener la

confidencialidad.

- F. A la reunión de planificación debe asistir el especialista de empleo o desarrollador empleo que participó en el proceso de Descubrimiento** quién se pondrá en contacto con posibles empleadores para negociar un trabajo personalizado.
- G. El objetivo es tener al menos, tantas personas invitadas a la reunión de planificación a las que no se les paga por asistir como a las que se les paga por asistir.** Este elemento del plan busca establecer un equilibrio de poder entre los deseos del individuo y las necesidades de la agencia y los financiadores. El establecimiento de este equilibrio puede requerir que la reunión de planificación se realice durante las horas de la tarde o los fines de semana. Puede ser necesaria la disposición para acomodar horarios fuera del horario comercial "tradicional".
- H. La reunión de planificación debe proporcionar un resumen de las fortalezas, necesidades e intereses del solicitante tal como se recopila en el documento de Descubrimiento.** Aunque los asistentes al plan tengan una copia del documento de descubrimiento, es útil describir las fortalezas, necesidades e intereses de los solicitantes para que todos estén coordinados.
- I. La reunión de planificación debe generar una lista de tareas laborales que se ajusten al solicitante de empleo para ofrecerla a los posibles empleadores.** Dado que el CE se basa en tareas laborales que se ajustan al solicitante de empleo, el plan debe desarrollar un conjunto de tareas, en el lenguaje del empleador, que se puedan ofrecer a empleadores potenciales durante el desarrollo del trabajo.
- J. La reunión de planificación debe incluir una lista de empleadores específicos, de acuerdo con las fortalezas, necesidades, intereses y temas vocacionales del solicitante de empleo,** identificado a través del proceso de Descubrimiento, que proporcionará un plan de desarrollo de trabajo para establecer contactos con los empleadores y debe incluir cualquier información que pueda haber sido recopilada a través de entrevistas informativas con los empleadores y su apertura para ser abordados en relación con varias opciones de personalización. Para ayudar a garantizar una personalización válida, el plan debe identificar y priorizar una lista de empleadores específicos, incluidas pequeños negocios artesanales que sean coherentes con los intereses del solicitante de empleo y que hagan coincidir sus fortalezas y necesidades con las necesidades del empleador.

K. Una copia del plan para personalizar el empleo debe ser proporcionada tanto al solicitante de empleo como al financiador. Después de la reunión de planificación, se debe proporcionar una copia mecanografiada de los resultados tanto al solicitante de empleo como al socio de financiación, como es el caso de un IPE en el proceso de VR tradicional. Esto permite una comparación del plan con el resultado real.

4. Representación del Desarrollo del Empleo

La definición de CE del WIOA requiere que se proporcione un especialista de empleo o desarrollador de trabajo (representante), elegido por el solicitante de empleo, para ayudarlo a establecer contactos y negociaciones con el empleador necesarios para personalizar un trabajo. WIOA también indica que esto puede ocurrir a través de la autorrepresentación, aunque esto suele ocurrir más excepcionalmente. A pesar de que la representación en el desarrollo del trabajo ha sido un aspecto tradicional de empleo financiado a través de VR durante décadas, el Congreso optó por incluirlo como un aspecto definitorio de CE. Dado que CE representa una desviación con respecto a la manera hacer "negocios como de costumbre", con respecto a cómo los solicitantes de empleo se convierten en empleados, el papel del especialista en empleo es de múltiples capas y crítico para el éxito. Los especialistas en empleo tienen la tarea de conocer a los solicitantes de empleo lo suficientemente bien como para comprender sus intereses, presentar sus puntos fuertes y negociar sus necesidades con los posibles empleadores. Los representantes deben poder comunicar de manera efectiva el concepto de CE a los posibles empleadores y ayudar a determinar cómo el empleador podría beneficiarse mejor de las contribuciones del solicitante de empleo a través de un análisis del lugar de trabajo. Los especialistas en empleo deben ser expertos en las técnicas de negociación, así como en comprender las técnicas básicas para establecer contactos con los empleadores.

Elementos Esenciales de Representación de Desarrollo de Trabajo para CE

- A. El cliente principal del desarrollador de trabajo o especialista en empleo en CE es siempre el solicitante de empleo.**
- B. Los especialistas en empleo y el solicitante de empleo, con el apoyo que sea necesario, deben determinar las características esenciales e ideales del empleo del individuo,** cualquier no negociable, y su disposición a negociar esas características ideales con posibles empleadores. Para prepararse para las negociaciones posteriores, los especialistas en empleo deben enumerar las características ideales de un trabajo personalizado para el solicitante de empleo que se ajuste a sus fortalezas, necesidades e intereses. Los especialistas en empleo también

deben ayudar a identificar las características esenciales del trabajo del solicitante de empleo que se necesiten y en cualquier área de posible compromiso, como días de trabajo, salarios y horarios.

C. Los especialistas en empleo deben preparar y practicar una presentación inicial diseñada para explicar el concepto de CE y presentar el solicitante de empleo a los posibles empleadores. Dado que conectar CE con empleadores potenciales implica información nueva y diferente con respecto al proceso de contratación, los especialistas en empleo deben preparar completamente su presentación y practicarla con otros, especialmente con personas que puedan reflejar la perspectiva de un empleador.

D. Los especialistas en empleo deben emplear todas las conexiones, posiblemente asociadas con el solicitante de empleo, la agencia, las relaciones personales y profesionales del solicitante de empleo para programar citas con potenciales empleadores. Así todos los contactos, conexiones, incluido el uso de referencias profesionales, aumentan la probabilidad de que los especialistas en empleo tengan la oportunidad de hacer una presentación y que los empleadores potenciales tengan una mayor consideración de las ideas discutidas. Los especialistas en empleo deben buscar asistencia durante el plan para personalizar el empleo de los asistentes y hacer un seguimiento de los contactos proporcionados.

E. Los Especialistas de empleo deben evitar las vacantes de empleo y el proceso de selección típico cuando aborden a empleadores potenciales. CE no confía en o utiliza las ofertas de trabajo tradicionales, por lo que los especialistas en empleo deberían relacionarse claramente con los contactos de su empleador a los que desean hacer una presentación, en lugar de ayudar a su solicitante de empleo a contestar un anuncio de un puesto de trabajo.

F. Los especialistas en empleo deben desarrollar estrategias para ayudar a los empleadores a identificar áreas específicas en las que la empresa podría beneficiarse, incluidas las necesidades no satisfechas, en relación con las fortalezas, necesidades e intereses del solicitante de empleo. Dado que las empresas a menudo satisfacen las necesidades mediante la contratación para puestos de personal, no es intuitivo para los empleadores observar sus operaciones desde la perspectiva de identificar formas de satisfacer las necesidades no satisfechas y abordar áreas de beneficios específicos. Si bien hay una serie de estrategias que pueden usar los especialistas en empleo, como los análisis de necesidades y beneficios, entrevistas informativas y recorridos en profundidad, los especialistas en empleo deberían desarrollar e implementar una estrategia organizada para ayudar a los empleadores a identificar áreas específicas de beneficios.

G. Los especialistas en empleo deben enfatizar una relación informativa con potenciales empleadores en lugar de utilizar un enfoque de persuasión tradicional. CE implica relacionar al solicitante de empleo con un empleador que valora los beneficios específicos del individuo.

A menudo ocurre que una u otra parte no encontrará el ajuste como beneficioso. Por esa razón, es importante que los especialistas en empleo para CE no se involucren en tácticas de ventas persuasivas basadas en la presión. En su lugar, los especialistas en empleo deben proporcionar información clara en sus interacciones con los empleadores para

facilitar la identificación colaborativa de oportunidades mutuamente beneficiosas.

H. Los especialistas en empleo deben desarrollar una descripción de trabajo personalizada con un empleador (con aportación del solicitante de empleo). Todas las descripciones de trabajo se componen de tareas de trabajo y responsabilidades.

Con CE, los especialistas en empleo deben negociar un conjunto de tareas de trabajo, así como otras expectativas y características de trabajo que se ajusten de manera única al solicitante de empleo, sin depender de las descripciones de trabajo existentes.

I. Los especialistas en empleo deben pedir permiso al solicitante de empleo para revelar factores personales que puede comprender la necesidad de flexibilidad, consideración o adaptación de los empleadores. La experiencia ha demostrado que una de las razones por las que los empleadores están dispuestos a considerar la posibilidad de personalizar un trabajo para una persona con una discapacidad es que entienden por qué el solicitante de empleo no está pasando por las prácticas típicas de selección de personal de negocio. Esta comprensión a menudo requiere una forma de "revelación positiva" que proporciona al empleador información sobre las complejidades del solicitante de empleo y el impacto laboral de su discapacidad. Esto requiere que los especialistas en empleo obtengan un permiso explícito para esta divulgación.

J. Los especialistas en empleo deben negociar un plan de apoyo con los empleadores. que ofrezca a los nuevos empleados acceso a todas las características naturalmente existentes del lugar de trabajo y, al mismo tiempo, ofrece la asistencia de preparadores laborales. Este elemento conecta CE con SE de una manera que intenta maximizar las características naturales de un lugar de trabajo en relación con los apoyos en curso ofrecidos por SE.

Los contenidos de esta publicación fueron desarrollados conjuntamente por WINTAC y Y-TAC con subvenciones del Departamento de Educación (# H264G150005 y # H264H150006). Sin embargo, esos contenidos no representan necesariamente la política del Departamento de Educación, y usted no debe asumir el respaldo del Gobierno Federal.



Traducido por Gregorio Blanco Carmona, en 2018 para Confederación Plena Inclusión España.

Financiado por el Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad.

