



CUADERNOS
de BUENAS
PRÁCTICAS

Empleo Personalizado

Una oportunidad para crear
situaciones únicas



ndersnzo



CUADERNOS
de BUENAS
PRÁCTICAS

Empleo Personalizado

Una oportunidad para crear
situaciones únicas

Empleo Personalizado



Edita

Plena inclusión España
Madrid. Diciembre 2018
Avda. General Perón, 32 -1º. 28020. Madrid
info@plenainclusion.org
www.plenainclusion.org

Maquetación: María O'Shea Pardo

Esta obra tiene licencia Creative Commons.
Reconocimiento - NoComercial - SinObraDerivada.
(by-nc-nd) No se permite un uso comercial de la obra
original ni la generación de obras derivadas.





Autores y colaboradores


Antonio Cabrera: Plena inclusión Ceuta
Paula Álvarez: FADEMGA
Sandra Lorenzo: FADEMGA (Ourense)
Lorena Toba: FADEMGA (Santiago)
Angeles López: FADEMGA (Vigo)
Yesica Penas: FADEMGA (Lugo)
Angela Pombo: FADEMGA (Santiago)
Olga Cañizares: Plena inclusión Castilla La Mancha
Edith Ugarte: Down Toledo, Plena inclusión Castilla La Mancha
Lorena Gómez: Laborvalía, Plena inclusión Castilla La Mancha
María Viejo: Plena inclusión Andalucía
Isabel Guirao: A toda vela, Plena inclusión Andalucía
Silvia Pérez: A toda vela, Plena inclusión Andalucía
Fuensanta Vicente: Plena inclusión Murcia
María Dolores Salcedo: APCOM, Plena inclusión Murcia
Rosario Sánchez González: APCOM, Plena inclusión Murcia
Carlos Gómez: Plena inclusión Asturias

Colaboradores:

Catalina Palomino: Aprocor, Plena inclusión Madrid
Esther Santos: Aleph TEA, Plena inclusión Madrid
Ana López: Plena inclusión Madrid
Jorge Ramos: Pauta, Plena inclusión Madrid
Elena Perez: DINCAT

Coordinación:

Álvaro González: Plena inclusión España



Esta guía se ha realizado dentro del proyecto “Empleo Personalizado para personas con necesidades complejas” en el marco del Programa Operativo de Inclusión Social y Economía Social (POISES) 2014-2020, cofinanciado por el Fondo Social Europeo, con el objetivo de “Promover la igualdad, la salud y la inclusión social”.

Índice

Introducción	9
Descubrir y planificar	29
¿Qué es descubrir y planificar?	30
¿Para qué lo hacemos?	33
¿A qué objetivos responde?	34
¿Qué y cómo lo vamos a hacer en esta fase?	34
Reflexiones para un nuevo punto de partida	61
7 Prólogo	7
19 Antes de empezar	19
23 ¿A quién puede ir dirigido un proyecto de empleo personalizado?	23
24 La persona como participante protagonista del proceso de empleo personalizado	24
47 Negociar y apoyar	47
48 ¿Con qué venimos?	48
48 ¿Qué es negociar y apoyar?	48
50 ¿Para qué lo hacemos? ¿A qué objetivos responde?	50
52 ¿Qué y cómo lo vamos a hacer en esta fase?	52
67 Propuesta de caja de herramientas. Protocolo y procedimientos	67
68 1. Propuesta de protocolo	68
75 2. Descubrimiento: Registro en la fase de descubrimiento	75
87 3. Descubrimiento: Mi perfil vocacional	87
93 4. Una buena vida en la comunidad	93
111 5. Plan de capital social del servicio	111
115 6. Inventario de capital social (adaptación)	115
116 7. Registro de entrevistas informativas	116
119 8. Plan de acción para un proyecto de vida laboral	119
121 9. Plan de apoyos para el mantenimiento del puesto	121
Bibliografía	123

Nunca dudes de que un pequeño grupo de ciudadanos comprometidos puede cambiar el mundo. De hecho, sólo eso puede lograrlo.

Margaret Mead, antropóloga cultural.



Prólogo

El empleo siempre tendría que ser personalizado. Pero es frecuente que las cosas más importantes para las personas se deshumanizan por la búsqueda del beneficio rápido, la competitividad exagerada o nuestra tendencia a la simplificación.

A menudo escuchamos a muchos profesionales decir que esta o la otra persona “no es empleable”, cerrando toda opción a dar una oportunidad para descubrir sus talentos e intereses. No nos planteamos cambiar las tareas, la tecnología o buscar entornos facilitadores. Las etiquetas y las clasificaciones son un importante enemigo, asentado en nuestros modelos mentales.

El tiempo es otro factor importante. En un mundo acelerado no es fácil entender que hay distintos tipos de tiempo que necesitan modularse para escuchar y leer la realidad de muchas personas. Actualmente la velocidad es un arma de exclusión social contra la que hay que luchar.

Trabajar con las empresas cercanas, promover capital social, potenciar su sensibilidad y buscar soluciones para todos nos lleva a la comunidad como espacio privilegiado de nuestra acción. Nos sorprende la buena acogida y las iniciativas de nuestros aliados y amigos en esta aventura. Comprender que son proyectos compartidos que ayudan a crecer a todos, nos hace perder el miedo a ofrecernos como una propuesta de alto valor añadido.

El empleo personalizado nace de la creencia en las personas y su singular contribución al entorno social en el que viven.

El escultor Miguel Ángel dejó algunas de sus obras inacabadas dando la sensación de que la persona que esconde la piedra lucha por emerger, ser



liberada de la bruta roca que le oprime. El empleo personalizado es una herramienta en la mano experta para ofrecer propuestas de trabajo en entornos inclusivos a personas con más necesidades de apoyo.

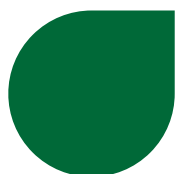
Las personas con necesidades complejas poseen talentos que liberar y nuestra misión es ofrecer la oportunidad para que ellos en primera persona construyan la vida que quieren tener.

En Plena inclusión cuando hablamos de todos y todas, incorporamos el mandato ético que recoge nuestra estrategia: Todos somos Todos.

Enrique Galván Lamet
Director de Plena inclusión España



Introducción



La necesidad de indagar en nuevas formas de hacer

Plena inclusión es la organización que representa en España a las personas con discapacidad intelectual o del desarrollo, cuya misión es la de “contribuir, desde su compromiso ético, con apoyos y oportunidades, a que cada persona con discapacidad intelectual o del desarrollo y su familia puedan desarrollar su proyecto de calidad de vida, así como a promover su inclusión como ciudadana de pleno derecho en una sociedad justa y solidaria”.

En los últimos años se ha promovido desde el movimiento asociativo Plena inclusión, la reflexión y discusión sobre ética, derechos, calidad de vida e inclusión, y se ha potenciado la participación de las personas con discapacidad y su empoderamiento en sus entidades. También se han iniciado procesos de transformación de servicios con la intención de ofrecer recursos orientados a cada persona y a cada familia.

Como sociedad y como servicios, continuamos utilizando el término de “empleabilidad” o “competitividad” para valorar si un ciudadano/a tiene derecho a trabajar. Seguimos haciendo eco de “lo establecido” y en repetidas ocasiones replicamos el discurso “capacitista” del mercado laboral que determina quién puede y quién no puede trabajar. Nos olvidamos que nuestros servicios son agentes de transformación social.

Los servicios de empleo siempre se han esforzado por crear situaciones de ganar-ganar mediante el encaje entre puestos de trabajo en la comunidad y las fortalezas y habilidades del demandante de empleo. En muchos casos, sin embargo, la realidad es que este encaje suele derivarse de una combinación entre puestos de trabajo previamente diseñados y ya existentes, y los demandantes de empleo más competentes para cubrirlos, replicando el discurso del mercado laboral en la que hay quienes son “empleables” y los que “no son empleables”. Más que una verdadera



alineación entre las necesidades del empleador y las fortalezas, habilidades e intereses del empleado.

Plena inclusión decide apostar por innovar, reflexionar e implementar acciones para la inclusión laboral dirigidas a personas que tienen más vulnerado su derecho al empleo.

Bajo el lema “Todos somos todos”, desde 2016 se inician acciones que ponen foco sobre las personas con discapacidad intelectual o del desarrollo con mayores necesidades de apoyo: dificultades de comunicación, movilidad, pluridiscapacidad, trastornos de salud mental o del comportamiento, etc.

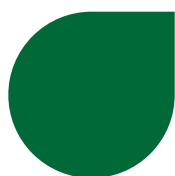
En este marco, se realizó el proyecto de pilotaje durante 2016 y 2017 indagando en las posibilidades del Empleo Personalizado como recurso para apoyar a personas con grandes necesidades de apoyo y necesidades complejas. Han participado en este pilotaje las federaciones de Andalucía, Castilla La Mancha, Cataluña, Madrid y Murcia, algunas de las cuales participaron a través de sus entidades, tales como Plena inclusión Castilla La Mancha a través de Down Toledo y Laborvalía; Plena inclusión Madrid con Asociación ALEPH-TEA, Asociación PAUTA y la Fundación APROCOR; y Plena inclusión Región de Murcia a través de la Asociación APCOM.

En 2017 las federaciones de Plena inclusión Asturias, FADEMGA Plena inclusión Galicia y Plena inclusión Ceuta, desarrollan el proyecto “Empleo personalizado para personas con más necesidades de apoyo y necesidades complejas” en el marco del Programa operativo de Inclusión Social y Economía Social (POISES) 2014-2020, cofinanciado por el Fondo Social Europeo, con el objetivo de

“Promover la igualdad, la salud y la inclusión social”. En el mismo año y gracias a la colaboración de la entidad bancaria Bankia, se refuerzan los proyectos en Plena inclusión Asturias y Plena inclusión Castilla La Mancha y se ponen en marcha los de Plena inclusión Aragón y Plena inclusión Comunidad Valenciana a través de Asociación Trevol.



El equipo formado por estas federaciones ha elaborado una guía de Empleo Personalizado en Lectura Fácil, con el objetivo de ofrecer un recurso de información dirigido a personas con discapacidad intelectual sobre el desarrollo de un proceso de Empleo Personalizado.



Aprender haciendo: una experiencia de pilotaje

En la búsqueda de nuevos enfoques para responder a nuevas demandas y en la línea de su plan estratégico 2016-2020, Plena inclusión España en 2016 ofrece a sus federaciones la oportunidad de poner en marcha un proyecto piloto para indagar en nuevas estrategias de apoyo para que personas con más necesidades puedan acceder al mercado laboral abierto.

Este pilotaje ha consistido en la creación de una Comunidad de Aprendizaje para desarrollar de forma colaborativa un modelo de apoyo, basándose en las prácticas de Empleo Personalizado (Customized



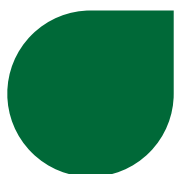
Employment) que se realizan en Estados Unidos desde el año 2001. Durante el año 2017, se ha contado con la participación del equipo de la consultora Griffin Hammis Associates, de Estados Unidos, a través de la experta internacional Beth Keeton, que ha colaborado en la identificación de elementos clave de la implementación de a metodología de Empleo Personalizado en España, con el apoyo de la Embajada de Estados Unidos en Madrid.

Las federaciones y entidades participantes en este proyecto piloto desarrollaron a través de la práctica, las herramientas y estrategias que permiten empezar a sistematizar un modelo de apoyo en cuatro fases:

1. Exploración y Descubrimiento del talento personal.
2. Planificación de una búsqueda de empleo a partir de la exploración previa.
3. Negociación personalizada.
4. Apoyo a personas con discapacidad intelectual y/o del desarrollo para mantener su puesto de trabajo y a la empresa en su proceso de transformación.

Este modelo de apoyo está en constante revisión y está incluido en el Plan Estratégico 2016–2020 del movimiento asociativo Plena inclusión en varios de sus horizontes:

- Horizonte 1: Apuesta radical por la plena ciudadanía.
- Horizonte 3: Reivindicar un nuevo marco jurídico que garantice e impulse la vida de las personas y la de sus familias.
- Horizonte 5: Apostar por los procesos de transformación de entidades y servicios. Avanzar desde nuestro sentido de la calidad.



¿Qué es el empleo personalizado?

“Todas las personas tienen algo que ofrecer, y una de las formas en las que la gente con discapacidades puede obtener empleo es ofrecer lo mejor de sí y tener una relación laboral basada en eso”

Michael Callahan, 2017.

El Empleo Personalizado consiste en “individualizar la relación laboral entre empleados y empleadores de manera que satisfaga las necesidades de ambos.

Puede incluir el empleo surgido a partir de la creación de nuevos puestos de trabajo (empleo moldeado), trabajo por cuenta propia u otras estrategias de desarrollo laboral o reestructuración que den lugar a tareas laborales personalizadas y negociadas individualmente que encajen con las necesidades de las personas con discapacidad” (ODEP, 2011).

Es por tanto una combinación flexible de estrategias, servicios y apoyos diseñados para aumentar y generar oportunidades laborales para demandantes de empleo con grandes necesidades de apoyo y necesidades complejas a través de la autorrepresentación y la negociación personalizada. Esta metodología puede ser útil para todas las personas, independientemente de sus necesidades de apoyo y tiene como objetivo crear una situación única en la que la persona contribuye en la empresa de una manera específica desde el primer día, y en condiciones de no competitividad con otras personas.

Diseñado y sistematizado desde 2001 por la Oficina de Discapacidad del Secretaría de Trabajo de Estados Unidos (ODEP), el Empleo Personalizado surge como estrategia bajo el paraguas del enfoque centrado en la persona y del Empleo con Apoyo.



También conocido como “empleo a medida” o “empleo moldeado”, la fuente de conocimiento esencial y primario será la que surja de la propia persona y de su vinculación con la comunidad, para de ese modo diseñar con ella su Plan de Acción para la búsqueda de empleo. La información emergerá de esta indagación centrada en cada persona.

Esta búsqueda no dependerá de lo que el mercado laboral pueda ofrecer, sino que se planificará e implicará una relación directa con la empresa y una mayor creatividad por parte del profesional que facilita el proceso, con el objetivo de crear situaciones únicas entre talentos de la persona y necesidades operativas no satisfechas de la empresa.

El Empleo Personalizado evita las prácticas de contratación competitivas y evita la búsqueda de puestos de trabajo disponibles o vacantes publicadas, confiando en cambio en el uso del capital social para conectarse con pequeñas empresas locales que se alinean con los temas vocacionales del solicitante de empleo.

Esto fomenta un enfoque más orgánico de la exploración y el desarrollo del trabajo y con frecuencia tiene como resultado la creación de oportunidades de trabajo que sólo pueden surgir cuando las personas se reúnen sobre intereses mutuos.

Se trata por tanto de una metodología de trabajo que pone foco:

1. en la exploración del talento (la contribución) y en los recursos de la persona (cómo usa la comunidad y su capital social) y
2. en la negociación personalizada con el empleador (el protagonismo). Responde y se vincula directamente con las necesidades de Recursos Humanos además de con las acciones de Responsabilidad Social o marketing social que la empresa tenga en marcha.

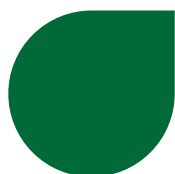


Para ser personalizados, los puestos de trabajo deben ser negociados individualmente y provienen de un sólido conocimiento tanto del demandante de empleo individual como del empleador potencial.

El Empleo Personalizado representa un conjunto específico de estrategias diseñadas para ayudar a fomentar una comprensión más profunda en ambos lados de la ecuación del empleo. Podemos resumir un proceso de Empleo Personalizado en las siguientes fases:

- **Descubrir y Planificar**
 - Descubrimiento de Genio Personal
 - Identificar 3 temas vocacionales
 - Generar “La lista de los 20” (lugares)
 - Realizar entrevistas informativas para la indagación

- **Negociar y Apoyar**
 - Identificación de necesidades de la empresa
 - Realizar entrevistas informativas para la negociación
 - Apoyar el acceso al puesto de trabajo



¿Cómo se complementa con el empleo con apoyo?

El pilar del Empleo Personalizado es el Empleo con Apoyo. Ambos comparten muchas creencias comunes, entre ellas, un compromiso con la comunidad y la prestación de servicios y apoyos en los entornos donde la gente más lo necesita.

El Empleo con Apoyo surgió de un deseo de apoyar a que la gente se moviera de los talleres segregados al empleo comunitario y proporciona mecanismos para crear empleos (job development) y el aprendizaje (job coaching) de trabajos individuales.

Cuando se trata de apoyar a las personas que experimentan un impacto más significativo de la discapacidad o que tienen necesidades de apoyo más complejas para acceder al entorno laboral abierto, puede suceder que sean considerados menos adecuados para “encajar” en puestos de trabajo preestablecidos y en su lugar, necesitan un proceso de empleo específicamente personalizado.

El Empleo Personalizado (en adelante EP) ofrece a los proveedores de Empleo con Apoyo, un conjunto adicional de estrategias a utilizar cuando los procesos habituales no están dando los resultados que queremos. En EP, las estrategias de Descubrimiento reemplazan las evaluaciones vocacionales más tradicionales y ofrecen a los técnicos información rica y cualitativa que resalta lo que las personas pueden hacer, sus habilidades y sus capacidades, información crucial cuando apoyan a alguien para encontrar un trabajo.

El EP se concentra en cultivar y aumentar el capital social para conectarse con los miembros de la comunidad y las pequeñas empresas locales. Dado que la gran mayoría de las empresas en comunidades de cualquier tamaño son pequeñas empresas, esto en sí mismo abre la puerta a



un gran número de posibilidades de empleo que de otro modo serían pasadas por alto.

Las estrategias de EP son poderosas tanto en las comunidades urbanas como rurales, y cuando se combinan con otras iniciativas, pueden revolucionar la creación de empleo en pequeñas comunidades. Complementa de este modo, no se opone, a los servicios de Empleo con Apoyo. Dominar las estrategias de EP permite a los servicios de empleo enriquecer sus propias habilidades y lograr un mayor éxito, tanto para ellos como para las personas que apoyan.



“Ya sabemos dónde está Saturno. Necesitamos encontrar nuevos mundos y nuevas posibilidades más allá del Sistema Solar.” (Anónimo)

Hemos desarrollado esta guía en tres partes que pretenden ser una propuesta de pasos consecutivos en el desarrollo de un proceso de Empleo Personalizado:

Antes de Empezar

 Autorreflexión en el servicio ¿Por qué un servicio puede estar interesado en implementar un proceso de Empleo Personalizado?

 La persona como participante protagonista

 **Descubrimiento y planificación: objetivos, herramientas, registros**

 **Negociar y apoyar: objetivos y estrategias**



Antes de empezar



Autorreflexión en el servicio: ¿por qué un servicio puede estar interesado en implementar un proceso de Empleo Personalizado?

1. Porque quiere avanzar en el enfoque de calidad de vida.

La calidad de vida de cualquier persona adulta se relaciona de forma estrecha con el acceso al empleo y con la participación social y ciudadana. Sin embargo, las personas con grandes necesidades de apoyo o necesidades complejas, se encuentran con barreras para desarrollar alguna actividad laboral y lograr una inclusión real.

2. Porque quiere apoyar de mejor manera a personas con necesidades complejas.

En muchas ocasiones, las personas con grandes necesidades de apoyo pasan gran parte de su edad adulta en servicios con poca actividad en la comunidad y escasa participación en actividades laborales. Es necesario flexibilizar las opciones de empleo e inclusión social, adaptándolas a las características de cada persona, de modo que se potencie al máximo el desarrollo personal y profesional de cada una.

3. Porque quiere gestionar mejor sus recursos para dar respuesta a las demandas de ciudadanía plena.

Los servicios de apoyo a personas con discapacidad intelectual o del desarrollo pretenden dar respuesta a la necesidad y derecho de seguir favoreciendo la calidad de vida, el desarrollo personal y la participación social, proporcionando apoyos y realizando las modificaciones necesarias en el entorno. Para ello, es necesario indagar en nuevas fórmulas y maneras de gestionar los recursos.



Las personas a las que apoyamos... ¿Necesitan que implementemos estrategias de Empleo Personalizado?

Forma un equipo de al menos dos responsables de servicios y dos profesionales de atención directa que tengan experiencia en personas con más y menos necesidades de apoyo. Los servicios participantes pueden dedicarse exclusivamente a empleo o incluir en su planificación objetivos de empleo. Puede ser un centro ocupacional, una residencia, un centro de día...

1. En 10 minutos debate en torno a la pregunta "¿Crees en la capacidad de cualquier persona de tener oportunidades laborales independientemente de los apoyos que necesite?"
2. En equipo, reflexiona y debate las siguientes preguntas (dedicando aproximadamente 10 minutos a cada una):
 - ¿Conocemos las capacidades y fortalezas de todas las personas, independientemente de sus necesidades de apoyo?
 - Entre estas capacidades, ¿somos capaces de identificar vocaciones?
 - De las personas que apoyas, ¿todas han tenido experiencias laborales remuneradas tras participar en las actividades del servicio y ser uno de sus objetivos personales?
 - ¿Apoyamos a cada persona para que participe en actividades en su entorno cercano y en la comunidad? ¿Cómo aseguramos que en estas actividades las personas tienen una participación activa y contribuyen desde sus fortalezas?



- Cuando generamos oportunidades para el desarrollo profesional de las personas ¿dónde se encuentran las personas con grandes necesidades de apoyo? Pensamos que con ellas es más difícil?
- ¿Pensamos que no pueden trabajar? ¿Cuáles son las creencias que existen en tu servicio?
- ¿Lo que estamos haciendo está funcionando para que las personas obtengan resultados personales similares en sus proyectos de vida laboral? ¿Qué es lo que funciona y qué no está funcionando?

Ponle nombre y apellido a cada una de las personas que han surgido en esta autovaloración. ¿En qué situaciones se encuentran estas personas?

- ¿Necesitan apoyos extensos y generalizados en algunas de las áreas de su vida?
 - ¿Necesitan apoyos para la comunicación y comprensión?
 - ¿Tienen otra situación de discapacidad además de intelectual?
 - ¿Tienen otras situaciones que complejizan la del acceso al empleo?
3. Si después de la deliberación el equipo decide embarcarse en un proceso de empleo personalizado, puede comunicarlo a la dirección del servicio para trasladar la iniciativa y los resultados del debate.



¿A quién puede ir dirigido un proyecto de empleo personalizado?

La estrategia de Empleo Personalizado se enmarca dentro del lema y las acciones del Proyecto “Todos somos todos”.

El EP puede ser una opción interesante para muchas personas, pero es una oportunidad para aquellas personas que:

- Tengan grandes necesidades de apoyo.
- Vivan en un entorno rural.
- Vivan en otras situaciones de discapacidad además de la intelectual.
- Estén vinculadas con servicios de empleo, pero hayan sido excluidas de procesos de selección laboral en repetidas ocasiones debido a requisitos de puestos de trabajo ofertados en un mercado laboral competitivo.
- Nunca han estado en un recurso de inserción laboral debido a sus necesidades de apoyo.
- No han participado en ningún proceso de exploración vocacional.
- Tienen escasas relaciones interpersonales más allá de los servicios a los que acuden y su familia.



La persona como participante protagonista del proceso de empleo personalizado

En EP es fundamental asegurar el protagonismo de la persona en todo el proceso. Al ser una metodología centrada en la persona y en aquellos que mejor la conocen, debemos promover desde el principio su participación activa en el proceso a través de estrategias de participación directa e indirecta.

El primer paso será asegurar que la persona quiere participar en el proceso de EP. Para ello se podrán utilizar algunas de las propuestas de presentación compartidas en esta guía o cualquier otro recurso que permita garantizar su comprensión. Si, tras maximizar todas las oportunidades de participación y comprensión de la persona, esta no pudiera llegar a comprender esta información por ser demasiado compleja, tendremos que recurrir a estrategias de participación indirecta indagando en los intereses de la persona y preguntando a informantes clave de diferentes ámbitos de su vida (familiares, profesionales de apoyo, amigos, etc...).

Las herramientas propuestas para esta primera parte son:

- Presentación de proyecto a la persona y a la familia.
- Protocolo para la primera reunión del círculo de apoyo.

Presentación de proyecto a la persona y a la familia

Para que la persona sea protagonista, debe conocer el proceso para la toma de decisiones informadas. Es importante que profesionales, familia, aliados y demandante de empleo conozcan las fases y valoren lo que supone participar en el proyecto.



Se trata de un documento de apoyo que permite a través de pictogramas proveer información básica sobre: duración, descripción, fases y compromisos. Puede ser modificable y ampliable a medida de la persona o familia destinataria. Este documento es anexado fuera de la guía por la necesidad de ser modificado según el público a quien va destinado.

Protocolo de reunión círculo de apoyo

Este documento se utiliza para comunicar el objeto de la reunión, centrar la reunión en las cosas importantes para el demandante de empleo y clarificar el rol de cada uno en el proceso.

En este primer momento se utiliza el compromiso para describir y explicar su implicación en el proceso. Se plantean las nuevas propuestas de actuación en el marco de este proyecto: descubrimiento de talento, indagación en la comunidad con la persona, la identificación del capital social más allá de los círculos de apoyo, la recopilación de fotografías o el protagonismo de la persona en el proceso. Este documento es anexado fuera de la guía por la necesidad de ser modificado según el público a quien va destinado.

A continuación se comparte una propuesta de procedimiento para organizar el círculo de apoyo.



La persona es la protagonista absoluta

La persona siempre estará presente en la reunión

ANTES DE LA REUNIÓN

1. Charlar con la persona para decidir quién va a participar en la reunión (familia, amigos, profesionales...) y qué temas se van a tratar.
2. Hacer un pequeño dossier, para cada participante, donde se explica el porqué de la reunión y en qué va a consistir. Para que cada uno prepare sus aportaciones antes de venir a la reunión. (Anexo ejemplo).

EN LA REUNIÓN

1. Reuniones sin mesa, con paneles alrededor para escribir.
2. Una hora y cuarto máximo de reunión.

TRAS LA REUNIÓN

1. Realizar un cuadernillo de lo que se ha tratado en la reunión para la persona y la familia.



ANTES DE EMPEZAR

0. Autorreflexión en el servicio.

¿Por qué un servicio puede estar interesado en implementar un proceso de Empleo Personalizado?

1. Explicación a la persona.

Explica a la persona las líneas generales de un proceso de empleo personalizado. Invítala a participar en este proceso para generar nuevas oportunidades laborales.

2. Forma el círculo de apoyo.

Esto incluye a la persona demandante de empleo y personas aliadas que pueden ayudar con el proceso. Algunos miembros del círculo pueden participar en solo uno o dos pasos. Una persona debe actuar como facilitador del círculo, asegurando que el proceso es completo y bien documentado. El EP es una metodología centrada en la personas, por lo tanto se utilizan estrategias de la PCP en el proceso como, en este caso el círculo de apoyo y la figura del facilitador como garante de la participación y protagonismo de la persona.

3. Explica el Empleo Personalizado.

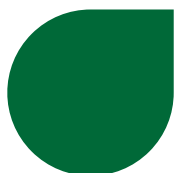
Explica el proceso de Descubrimiento y el perfil vocacional a la persona, la familia y otras personas de apoyo importantes. Habla con claridad acerca de lo que se va a hacer y lo que se espera de ellos. Asegúrate de que la información que tiene sobre el solicitante de empleo es actual y completa.

4. Reunión del círculo de apoyo.

Programa la primera reunión con la persona y la familia, si está disponible y si lo desea la persona, en su propio hogar. Si la reunión en casa no es una opción o el demandante de empleo no desea reunirse allí, encontrar una ubicación alternativa y deseada por la persona.

A large graphic composed of overlapping circles. On the left, a dark green circle overlaps a light green circle. On the right, a white circle overlaps the light green circle. The background is a solid light grey.

Descubrir y planificar



¿Qué es descubrir y planificar?

“Dame seis horas para cortar un árbol y pasaré las primeras cuatro horas afinando el hacha”.

Abraham Lincoln

La exploración del talento y la genialidad de cada persona se incluyen en la fase de “Descubrimiento”. Esta fase es fundamental para identificar la contribución que la persona puede hacer al mercado laboral, y generar un plan de búsqueda de trabajo, de formación o de identificación de necesidades de apoyo y ajustes razonables.



Entendemos por talento aquella actividad concreta en la que se muestra un alto interés y una destreza evidente.

El descubrimiento es un proceso de escucha e indagación profunda. Para esta tarea es importante recabar la mayor información posible contando con todas las fuentes a nuestra disposición, haciendo de esta búsqueda un proyecto común con la persona. Este “descubrimiento” se convierte en un ejercicio de identificar aspectos cotidianos de la vida de una persona para traducirlos y orientarlos hacia la consecución de un empleo.

Lo que para cualquier otra persona puede ser información común e irrelevante, desde el prisma del Empleo Personalizado descubrir es ver lo cotidiano con otros ojos, pensando con creatividad más allá de lo evidente.

En esta fase vamos a indagar en torno a:

- Talentos, capacidades, habilidades y recursos propios.
- Cómo la persona utiliza la comunidad, a través de lo cual se extrae información sobre sus intereses, capacidades y relaciones interpersonales.



- Capital social de la persona que permite generar nuevas redes significativas para el empleo e identificar potenciales oportunidades laborales.

El Descubrimiento no se hará a través de una entrevista en el servicio o completando registros, sino que se hace compartiendo tiempo con la persona, conociendo sus rutinas y los aspectos más cotidianos que están repletos de información relevante, los cuales nos dan pistas de posibles temas vocacionales.

Se trata de descubrir, no solo de preguntar o ver. Se trata de un proceso de indagación centrado en la persona donde nos planteamos nuevas preguntas y se encuentran nuevas respuestas.

El Descubrimiento culmina con:

- Desarrollo del perfil vocacional.
- Identificación de 3 temas vocacionales.

Los temas vocacionales son temas emergentes relacionados con los talentos de las personas que proporcionan orientación hacia dónde tenemos que dirigir la búsqueda de oportunidades laborales u otras acciones que consideremos relevantes.

Serán amplios paraguas de opciones que representan el acumulado de muchos trabajos, entornos, tareas, habilidades e intereses que la persona puede, sabe y quiere realizar.

Estos temas surgen de la indagación previa y obligarán a los servicios a abrirse a nuevas posibilidades incluso en las comunidades pequeñas.

Los temas vocacionales no serán:

- Tareas concretas de un proceso, como “Escribir un artículo en el ordenador”



- Habilidades: acción aprendida que contribuye a la realización de una tarea como “Escribir 30 palabras/minuto”.
- Descripciones de trabajo: un grupo de tareas requeridas para un puesto en particular, como “Ordenanza”.
- Actitudes: características personales y de comportamiento, como “sentido del humor” o “buena compañera”.

Por ejemplo, si una persona ayuda a sus padres en el jardín de su casa, esto puede demostrar que la persona sabe cómo regar flores, cómo podar plantas o quitar hojas secas, cómo limpiar el jardín, cómo quitar malas hierbas o utilizar diferentes herramientas.

Esto puede presuponer un Tema de Agricultura o Naturaleza. El Tema vocacional no será jardinero (un perfil laboral) ni plantas (un tema acotado).

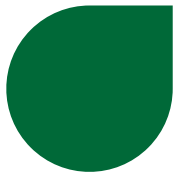
El tema Agricultura es más amplio, y podemos encontrar muchas otras más oportunidades laborales y puestos de trabajo relacionados que podríamos haber pasado por alto.



El Plan de búsqueda en Empleo Personalizado se dirige a donde “la carrera tiene sentido”, es decir tras haber identificado los tres temas vocacionales deberemos orientar ese plan de acción hacia esos temas.

La Planificación culmina con:

- La Lista de los 20.
- Un listado de lugares donde realizar entrevistas Informativas.
- Otras acciones que se consideren relevantes.



¿Para qué lo hacemos? ¿A qué objetivos responde?

El Descubrimiento es, por tanto, un proceso basado en la actividad y ayudará a revelar qué trabajo será el mejor, así como las condiciones ideales de empleo, resolviendo el “cómo”, no el “si pudiera”. Se trata de una exploración para aprender más sobre la persona y más sobre su comunidad, dando respuesta a “¿quién es esta persona?”.

Esta fase se hace desde la profunda creencia en las capacidades de cada persona para participar con éxito en entornos laborales normalizados o comunitarios.

El objetivo es tener un conocimiento más amplio de la persona con discapacidad intelectual y/o del desarrollo en diferentes áreas de su vida para identificar cómo puede contribuir al mercado laboral. Se realiza un análisis exhaustivo de los intereses, capacidades y apoyos de la persona por medio de observación participante, extrayendo información de cada uno de los contextos donde desarrolla su vida y teniendo siempre en cuenta que ella es la protagonista y creadora de esa indagación.

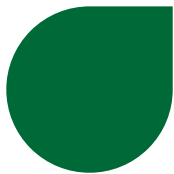
Para ello se van a desarrollar las siguientes acciones:

- Elaborar un Perfil vocacional a partir del proceso de Descubrimiento desde la contribución y el protagonismo de cada persona, identificando tres áreas vocacionales.
- Desarrollar un mapa de relaciones donde se detecten aliados con la persona en este proceso (familia, amigos, profesionales, otros).
- Encontrar oportunidades para la acción en el presente que permitan mejorar el capital social de cada persona y faciliten oportunidades de conexión con empresas (entorno).



- Recopilar y organizar la información de la persona en un formato que permita la autorrepresentación.
- Establecer un plan para conocer y visitar empresas.

La información obtenida en la fase de exploración es la base fundamental del plan de Empleo Personalizado. Este proceso debe dar como resultado un diseño para la búsqueda de empleo.



¿Qué y cómo lo vamos a hacer en esta fase?

Este proceso implica un equipo e incluye la generación de espacios de conversación y de escucha activa en donde se sustituye el “¿qué quieres hacer?” o el “¿de qué quieres trabajar?” por el “cuéntame sobre...”.

Requerirá al aprendizaje de algo nuevo: descubrir.

Para descubrir los talentos y áreas vocacionales de la persona, es necesario hacer una revisión de su trayectoria vital, revisar los planes personales ya elaborados desde el servicio, y recopilar la información plasmada en su perfil vocacional.

Nos vamos a reunir con la persona y las personas que mejor la conocen (familia, amigos, profesionales de apoyo, etc...) para conocer su rutina diaria, actualizaremos el mapa de relaciones interpersonales y actualizaremos el mapa de lugares de la comunidad que la persona usa y/o está interesada en utilizar.

Indagaremos con la persona y sus personas más cercanas, explorando los sitios donde suele participar y con quién se suele relacionar, qué



tipo de cosas le gusta hacer o hace en su tiempo libre, y revisar algunos documentos de su pasado.

Analizamos toda la información recopilada siempre con el fin de detectar oportunidades que posibiliten a la persona establecer vínculos con la comunidad, alineados con sus áreas vocacionales. Con estas actividades, se desea conocer los intereses y las capacidades de cada persona y sensibilizar mediante su presencia y participación, a empresas, entorno cercano y comunidad. No se trata de rellenar mapas o registros, sino de ir generando una visión positiva de la persona que abra nuevas oportunidades de exploración para su desarrollo profesional.

Respecto al servicio, vamos a evaluar cómo el servicio promueve la vida en la comunidad y la implicación de los profesionales en las oportunidades que da el entorno, revisamos el mapa de relaciones y funciones del servicio de empleo e incorporamos propuestas de mejora a lo que ya se hace. La planificación de acciones que posibiliten una mayor vida en comunidad en general, facilita también el proceso de conectar personas con empresas.

Haremos un mapeo de barrio de la persona, no del centro o servicio, localizando empresas y recursos para la participación.

De este proceso de Descubrimiento se identificarán los talentos, habilidades y capacidades de la persona y se resumirá en su Perfil Vocacional.

El Perfil Vocacional es la guía que tendrá la persona para ser protagonista de su proyecto de vida laboral. Con esta información, la persona con el apoyo del profesional, elaborará si lo desea un portfolio digital. Esta herramienta es una recopilación visual de las capacidades e intereses, que le permitirá a la persona autorrepresentarse, siendo el momento de buscar empresas en las que los talentos se conviertan en empleo.

Las conexiones personales se convierten en la primera fuente para identificar potenciales empleadores. Los profesionales de apoyo deben



remarcando la importancia de preguntar por ideas, contactos y referencias de potenciales empleadores tanto en el entorno cercano del solicitante de empleo como en la organización prestadora de apoyo: amigos, familiares, aliados y cualquier otra persona que pueda generar un contacto.

Para el desarrollo de estas actividades, se han combinado herramientas diseñadas en su origen por diferentes organizaciones y traducidas del inglés (Griffin-Hammis Associates en Estados Unidos, Incontrol en Escocia), adaptadas y combinadas con herramientas de los propios equipos participantes que forman parte de entidades con una extensa trayectoria y experiencia en la gestión de apoyos a personas con discapacidad intelectual y/o del desarrollo.

Las herramientas propuestas son:

- Descubrimiento: Registro de Fase de Descubrimiento (RFD), herramienta elaborada por Griffin-Hammis Associates y traducida por Plena inclusión España.
- Mi Perfil Vocacional (versión adaptada a partir de la herramienta RFD original de Griffin Hammis Associates).
- Una buena vida en la Comunidad: evaluación del uso de la comunidad – mapeo de mejora de acciones con la comunidad (Fuente: Incontrol, Escocia).
- Inventario de capital social (Fuente: Griffin Hammis Associates).
- Portfolio digital.
- Entrevista informativa para la indagación de oportunidades laborales.



Los profesionales pueden utilizar previamente las herramientas consigo mismos, lo cual servirá para conocerlas mejor a la hora de presentárselas a los demandantes de empleo que participan en el proyecto y realizar modificaciones en caso que sea necesario.

Este proceso puede realizarse a lo largo de un periodo de no más de 6 semanas, con una dedicación de entre 10-50 horas, dependiendo de la persona y si hay 2 o más miembros del equipo implicados.

Estas herramientas se utilizan de forma conjunta y no necesariamente son secuenciadas. Vamos a verlas una a una.

Descubrimiento: Registro de Fase de Descubrimiento (RFD)

Este formulario se utiliza para establecer, estructurar, capturar y registrar los mayores eventos de Descubrimiento. La persona que registra debe prestar especial atención a cómo las tareas son normalmente realizadas, modificaciones, tecnología, apoyos o estrategias de entrenamiento específicas que deberían de ser empleadas. Se trata de un documento completado por el profesional, que inspira la siguiente de herramienta “Mi Perfil Vocacional” y posibilita tener toda la información reunida.

El documento que aparece al final de esta guía, en la Caja de Herramientas es una traducción literal de la versión original.

Mi Perfil Vocacional (Registro Fase Descubrimiento)

Se trata de una adaptación con pictogramas y en lectura fácil de la herramienta RFD (vista anteriormente) de Griffin Hammis Associates. En ella, recopilamos toda la información acerca del desarrollo personal de cada demandante de empleo, la gente con la que se relaciona, sus



gustos e intereses, sus talentos, los lugares en los que desarrolla su vida y las 3 áreas vocacionales para el diseño de su proyecto de vida laboral, y lo complementamos a la información que ya existe desde el servicio.

Las áreas vocacionales no son puestos de trabajos (jardinero, auxiliar de limpieza o dependiente) ni tareas ni habilidades sino que se trata de temas amplios que se pueden combinar y encajar unos con otros (Naturaleza en vez de jardinero, Limpiar en vez de Auxiliar de limpieza o Comida/Atención al Público en vez de dependiente). Este enfoque permitirá pensar en otras oportunidades. Hasta que no estén identificadas, no se puede iniciar la búsqueda de trabajo.

¡No saltes al trabajo!

Identificar los temas emergentes y confirmarlos es un reto. Tendremos la tendencia a pensar rápidamente en descripciones de puestos por ejemplo “Mikel quiere ser jardinero porque le gustan las plantas” o “Estela quiere trabajar de Auxiliar Administrativa porque le gustan los ordenadores”.

También será un reto “ver” el tema porque no siempre se podrán deducir claramente, por eso es recomendable que compartamos nuestras impresiones con otros miembros del equipo.

Esta herramienta registrará toda la información de la fase de Descubrimiento.

Incluye además la “Lista de los 20”. Esta lista reúne el listado de 20 empresas locales o lugares donde se encuentran personas que realizan tareas y/o actividades por cada uno de los temas vocacionales identificados. Estos lugares identificados pueden surgir de la red de capital social de la propia persona, de su círculo de apoyo o del propio servicio, de modo que podamos contactar con ella a través de un enlace, y no a puerta fría.



Una Buena vida en la Comunidad

Los resultados surgidos de esta herramienta permiten categorizar las propuestas de mejora en: acciones de mejora con el entorno, acciones de mejora en la organización del servicio, y acciones de mejora en los planes personales de cada demandante de empleo.

Esta herramienta puede ser utilizada por los servicios para evaluar cómo están respondiendo a las necesidades de las personas en su vida en comunidad, y ayuda a una persona y a su red de apoyos a comenzar una reflexión compartida sobre la vida de la persona en la comunidad y luego decidir qué cuestiones deben abordarse y cómo. No debe utilizarse para evaluar competencias o habilidades de la persona en el entorno.

Los indicadores pueden ser entendidos como ítems para un potencial Plan de Acción para el uso y mejor aprovechamiento de los recursos de la comunidad.

Inventario de Capital Social

Este inventario permite identificar, gestionar y ampliar las redes de contactos de cada demandante de empleo en su entorno (amigos, familiares, relaciones sociales, actividades de la vida diaria).

Para generar esta información, realizaremos una dinámica de mapeo de relaciones, en la que también se puede evaluar la efectividad y calidad de los contactos. Esta dinámica puede realizarse en la primera reunión del círculo de apoyo y seguir nutriéndola con acciones concretas.

Sirve como base de datos o agenda de contactos para utilizar como catalizador de búsqueda de oportunidades de empleo.



Portfolio digital

Existen muchas herramientas que pueden utilizarse para organizar y representar toda la información que se recoge en las fases de exploración y planificación.

El portfolio digital es un resumen visual con 10-12 fotografías en las que aparece el potencial trabajador/a presentando cualidades y contribuciones al empleador. Las fotos muestran al demandante de empleo participando en entornos inclusivos y normalizados (no en actividades segregadas), representando a un ciudadano activo y dispuesto a trabajar. Los mensajes son positivos y claros (tengo habilidades, soy bueno en...).

Se trata de una herramienta opcional que facilita la autorrepresentación y la visibilización de las personas con discapacidad intelectual con necesidades de apoyo en la comunicación.

Entrevista informativa para la indagación de oportunidades laborales

Las entrevistas informativas permiten recabar información sobre la empresa, el sector y el capital social del empleador para que la persona pueda decidir cómo diseñar su plan de búsqueda de empleo. En este momento, el objetivo no será encontrar empleo, sino contar con la información necesaria para construir su proyecto de vida laboral. En caso que la oportunidad laboral surja, es comprensible que sea aprovechada, pero es recomendable no saltar al trabajo aún sin haber finalizado el proceso.

Las entrevistas informativas permitirán que aparezcan conexiones por lo que el capital social desempeña un papel crítico en la búsqueda y generación de empleo. La entrevista debe ocurrir con un/a director/a, un/a gerente, dueño/a de la empresa o una persona claramente responsable, y debe de durar entre 15-20 minutos.



Esta herramienta garantiza la autorrepresentación de la persona al estar presente en esta fase clave del proceso. Será una oportunidad observar el comportamiento de la persona en ese contexto laboral que está alineado con su vocación. Muchas personas con discapacidad intelectual que necesitan apoyos para la comunicación pueden mostrar su interés de diferentes maneras. La persona de apoyo tendrá que estar pendiente y seguir en actitud de descubrimiento, ya que los contextos laborales de las entrevistas serán una buena oportunidad de exploración. Si la persona no se encuentra en la entrevista, perderemos esta oportunidad.

En esta entrevista informativa podremos observar e indagar:

- Trabajos que se realizan en ese negocio (algunos pueden estar fuera de la vista y/o son inesperados)
- Habilidades necesarias para ese negocio.
- Observar entorno y cultura del lugar de trabajo y ver si encaja con la persona.
- Usa la conversación para extraer información sobre el personal (selección, experiencia, requisitos, horas laborales, etc.)
- Pregunta en qué otras empresas se desarrollan actividades de este tipo, de modo que podamos llegar a otras empresas
- Recibir consejos de la persona con la que se tiene la entrevista de cómo hacer la búsqueda de oportunidades laborales en este negocio.



DESCUBRIMIENTO Y PLANIFICACIÓN

5. **Revisa los archivos**, memorias y registros de actividades y servicios pasados y actuales.
6. **Visita el vecindario** alrededor de la casa de la persona observando las posibilidades de su entorno: negocios, cultura, transporte y servicios cerca de la casa de la persona.
7. **Reúnete por segunda vez** con la persona y su familia durante 1 a 2 horas en un lugar familiar. Practica la escucha activa. Discute:
 - Rutinas diarias.
 - Tareas y otras responsabilidades domésticas.
 - Actividades que el individuo disfruta y participa.
 - Historia de la familia / persona, especialmente en lo que se refiere al empleo.

Haz que demuestre cómo realiza tareas, se dedica a actividades, etc. A lo largo de la visita observa sus interacciones, contexto de vida, intereses y habilidades. Pregúntate si algunos temas están empezando a sugerirse y toma nota de ellos. Pregunta por nombres e información de contactos que conocen bien a la persona. Pide permiso para entrevistar a esas personas.



- 8. Entrevista** a otras personas que conocen bien al demandante de empleo. Esto puede incluir padres, hermanos, maestros (si es estudiante o estudiante reciente), vecinos, proveedores de apoyo. Pregunta especialmente sobre los intereses de la persona, las necesidades de apoyo, el apoyo y las estrategias de instrucción, habilidades y desempeño en diversas actividades. Revisa de nuevo qué temas surgen en la vida de la persona.

- 9. Observación participante en actividades habituales.** A partir de la información recopilada hasta ahora, identifica varias actividades en las que el demandante de empleo participa con éxito. Participa en esas actividades con la persona y observa su interés, el rendimiento, habilidades demostradas, conexiones, etc.

- 10. Identifica actividades fuera del hogar** que son familiares a la persona. Acompaña a la persona a estos lugares y actividades y observa habilidades, relaciones, apoyos, etc.

- 11. Observación participante en lugares desconocidos.** Sobre la base de los intereses y los temas vistos hasta ahora, identifica un par de lugares desconocidos y actividades que pueden estar en consonancia con sus intereses. Ve con la persona a estos lugares y actividades. Observa para obtener información adicional sobre sus necesidades de apoyo, las reacciones, la atención a las señales naturales, el interés, etc.

Continúa identificando habilidades específicas y refinando los temas.

- 12. Define los 3 temas vocacionales** descubiertos de toda la información recogida y recopilada.



- 13. Entrevistas informativas.** Ve a algunos lugares donde se desarrollan actividades relacionadas con los temas identificados.

Solicita una cita con un responsable y organiza una entrevista informativa para que te muestre cómo funciona la empresa y observa los tipos de trabajos que la gente hace en el negocio.

Haz varias de estas entrevistas. Ten en cuenta que durante esta fase, se deja claro al empleador que no se busca trabajo, sino información de planificación para la carrera de la persona.

- 14. Revisa las notas tomadas** a lo largo de este proceso y agrega otras cuando sea necesario para asegurar que sean exhaustivas y descriptivas.

- 15. La lista de los 20.** Desarrolla una lista de lugares, específicamente 20 lugares de negocios donde las personas hacen trabajos relacionados con cada uno de los tres temas identificados haciendo un total de 60. Por ejemplo si el área vocacional es Naturaleza, entre la lista de los 20 podemos tener: parques, empresas de jardinería, reciclados de papel, tiendas agroecológicas, viveros, granjas, empresas de turismo de viajes, senderismo, etc.

- 16. Identifica condiciones ideales para el empleo** de la persona en el borrador del Perfil Vocacional: habilidades, intereses, cultura, consideraciones ambientales, días y horas preferidos o requeridos para el trabajo, apoyos necesarios, equipos o adaptaciones que puedan ser necesarios y cualquier otra consideración importante.



- 17. Revisa el borrador del Perfil Vocacional** para discutir con el demandante de empleo, la familia y otras personas involucradas en el equipo de Descubrimiento.
- 18. Convoca una reunión con la persona** y/o su familia y otros como sea necesario para discutir el perfil, para comentarios y para aprobación. Desarrolla un plan de empleo personalizado para ser utilizado para el desarrollo de oportunidades laborales.
- 19. Distribuye copias finales del Perfil Vocacional**, u otra forma de plan de empleo personalizado a todos los involucrados en el proceso de desarrollo de oportunidades.
- 20. Crea un portfolio digital** que le permita al demandante de empleo autorrepresentarse usando la información visual y descriptiva desarrollada a lo largo del proceso de Descubrimiento. Puede ser una selección de fotos con texto, PowerPoint, u otros medios que pueda ser fácilmente utilizada por la persona para demostrar sus habilidades e intereses a los empresarios.

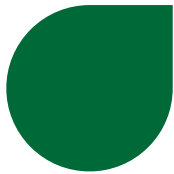


Negociar y apoyar



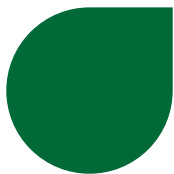
“La creatividad es el poder de conectar lo aparentemente desconectado”.

William Plomer, escritor anglo-africano



¿Con qué venimos?

- Con un proceso de exploración y descubrimiento con los intereses, habilidades, preferencias de entorno, necesidades de apoyo y acompañamiento del demandante de empleo reflejado en el Perfil Vocacional.
- Con un plan para la búsqueda de empleo basado en los resultados de ese proceso de exploración y guiado por el tipo de tareas que el demandante de empleo va a desarrollar en un empleo personalizado.



¿Qué es negociar y apoyar?

“Si no es negociado, no es personalizado”

Beth Keeton.

Un elemento fundamental para el empleo personalizado es la negociación personalizada de las funciones de un puesto de trabajo y de las expectativas del empleado con la intención de equilibrar las habilidades e intereses del trabajador con las necesidades del empleador.

De esta negociación tiene que crearse una descripción del puesto laboral que resuma la relación personalizada entre demandante de empleo y empleador.



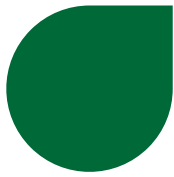
Personalizar la descripción de un puesto laboral significa moldear un puesto de trabajo, negociar unas nuevas condiciones, crear nuevos puestos o realizar un trabajo compartido con otras personas.

Otros puntos que pueden tratarse en estas negociaciones incluyen ayudas al empleo, las horas y lugares de trabajo, o las especificaciones de supervisión, así como las condiciones de empleo identificadas en la fase de Descubrimiento.

Esta negociación pretende alejarse de las ideas de “vender” al candidato/a o vender el concepto de discapacidad/diversidad, ni tampoco la de buscar un puesto previamente diseñado que se puede adaptar. Con este enfoque, tanto el demandante de empleo como el empleador son clientes del profesional que acompañará las negociaciones. Esto implica que hay que hacer lo acordado y dar apoyo a ambas partes, tal como se hace cuando utilizamos la metodología de Empleo con Apoyo para que la persona mantenga su puesto de trabajo y respondemos a las nuevas necesidades planteadas por la empresa, promoviendo que ese apoyo sea ofrecido por la propia empresa a través de los apoyos naturales.

Las acciones de apoyo serán similares a las desarrolladas bajo el enfoque de Empleo con Apoyo y las directrices establecidas por la EUSE. En un empleo personalizado, el profesional de empleo adquiere un rol de consultor en que además de proveer apoyo continuado para el mantenimiento del puesto, va a poner un foco extra en:

- Identificar funciones y tareas asociadas a aumentar la productividad.
- Identificar y facilitar los apoyos naturales, haciendo una transferencia de conocimiento a trabajadores de la empresa.
- Ayudar al empleador a identificar todas las tareas que requieran formación o entrenamiento.
- Supervisar la formación del nuevo empleado.



¿Para qué lo hacemos? ¿A qué objetivos responde?

- En esta fase, debemos de realizar la propuesta que resalte las contribuciones personales del demandante de empleo además de enfatizar el beneficio que supondría para el empleador esta contratación.

Las oportunidades de empleo personalizado exitosas se desarrollan para atraer y satisfacer las necesidades y circunstancias del empleador, más que para vender a este la idea de contratación de personas con discapacidad intelectual o del desarrollo.

Las negociaciones con empleadores sólo pueden comenzar y ser satisfactorias si todas las partes involucradas ven el beneficio para el empleador. Si no somos capaces de ver claramente cuál es la contribución que hace la persona al negocio, difícilmente la negociación sea exitosa.

Típicamente, un empleador estará en posición de considerar la personalización de tareas laborales para un futuro empleado si:

- Ahorra dinero.
- Le ayuda a ganar dinero.
- Ayuda a que la empresa sea más efectiva.
- Mejora las relaciones con los clientes.
- Incorpora nuevos productos y/o servicios

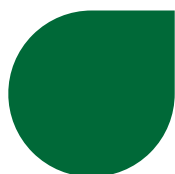
Las negociaciones efectivas con los empleadores requieren identificar tareas específicas para la empresa y desarrollar un plan que proponga el



incremento de la eficiencia y otros beneficios para el empleador. Este debe entender que estos beneficios se obtienen gracias a la personalización de labores que estrechamente se relacionen con las habilidades, los intereses, y las necesidades de acuerdo y apoyo del solicitante de empleo.

Para ello se van a desarrollar las siguientes acciones:

- Poner en marcha y/o continuar las acciones en la comunidad para la mejora del capital social de la persona identificadas en la fase previa y que se pueden categorizar, teniendo en cuenta la herramienta previamente titulizada de Una buena vida en la comunidad, en:
 - Acciones de mejora con futuros empleados y empleadores.
 - Acciones de mejora con aliados.
 - Acciones de mejora con el entorno.
- Identificar el listado de destrezas, competencias, habilidades y talentos de la persona.
- Negociar la propuesta de personalización con las empresas a través de la indagación de necesidades no cubiertas.



¿Qué y cómo lo vamos a hacer en esta fase?

La negociación comienza cuando el profesional de empleo ve las formas en las que el demandante de empleo puede contribuir al negocio en formas que son valiosas para el mismo.

Una vez identificados los potenciales empleadores en la fase de Descubrimiento (“La lista de los 20”) y de haber realizado entrevistas informativas para conocer mejor los sectores vinculados a los Temas Vocacionales de la persona, hay cuatro pasos prácticos para la negociación de empleo personalizado con los empleadores:



21. Conoce las necesidades del lugar de trabajo

- Elige junto a la persona al menos 3 empresas.
- Realiza entrevistas informativas y/o visitas guiadas con el objetivo de negociar un puesto de trabajo.
- Indaga (muestra interés) en las necesidades operativas de la empresa.



22. Crea una lista de tareas que pueda realizar el demandante de empleo.

- Identifica las diferentes áreas de la empresa (o que podría tener, en caso de ser una PYME).
- Haz la lista a partir de la indagación (y el interés) en las necesidades de cada área para identificar tareas no realizadas o no identificadas por la empresa.



- 23. Negocia una propuesta de empleo: los 7 pasos (ver siguientes páginas).
- 24. Asegura el éxito y el apoyo tras la contratación tanto para el demandante de empleo como para el empleador.

Conocer las necesidades del lugar de trabajo

Después de tener claras cuáles son las contribuciones de una persona tras el proceso de Descubrimiento, vamos a conocer el negocio en profundidad. La lista de contribuciones de la persona puede volver a modificarse para incluir las potenciales tareas que se podrían reasignar, establecer o reestructurar para esta persona. El técnico de empleo debe ser consciente de las necesidades de la empresa tras mantener las entrevistas informativas, hacer visitas a la empresa, así como mostrar interés en satisfacer las necesidades de la misma.

Las entrevistas informativas, al igual que las visitas guiadas en esta fase, tienen el objetivo de negociar oportunidades laborales. Recordemos que en la fase de descubrimiento las entrevistas informativas tenían el objetivo de recabar información sobre la empresa, el sector y el capital social del empleador para crear su plan de búsqueda de oportunidades laborales. Algunas de esas empresas pueden ser las mismas.

El profesional de empleo debe asistir a esta reunión con una serie de preguntas importantes preparadas. Se valora como opcional que en estas entrevistas/visitas puedan participar las personas con discapacidad demandantes de empleo.



Posibles preguntas en una entrevista informativa para la negociación de empleo:

- ¿Qué es lo que os hace estar más orgullosos de la empresa? (es positivo darle al empleador la posibilidad de hablar de lo que es experto).
- ¿Qué es lo que os diferencia de [el nombre de la empresa competidora]?
- ¿Tenéis procedimientos especiales de contratación?
- ¿Cómo realizáis el trabajo?
- ¿Hay desafíos que tengáis que afrontar para realizar el trabajo?
- ¿Hay algún área en la que necesitéis apoyo?
- ¿Me podrías mostrar cómo hacéis [una tarea específica]?
- Si tuvierais ahora mismo 20.000 EUR, ¿en qué lo invertiríais?
- ¿Cómo os veis en 2020?

Durante la visita, es recomendable localizar posibles retos o áreas de operación que sean particularmente problemáticas en la empresa, es decir aquellas necesidades no cubiertas que esconden posibles oportunidades laborales:

Aspectos que indagar para identificar posibles necesidades no cubiertas:

- Horas punta y cuellos de botella de la producción (semana, mes, año).



- Tareas realizadas de forma esporádica.
- Uso ineficiente del personal clave.
- Actividades que no se corresponden con la responsabilidad de los empleados.
- Tareas que interrumpen el flujo de trabajo.
- Problemas con los datos y el papeleo.
- Ambiente desorganizado (uno o múltiples).
- Problemas de los servicios y reclamaciones comunes de los clientes.
- Productos / servicios que aumentarían las ventas.
- Oportunidades que la empresa desea conseguir.

Mientras se van conociendo las necesidades reales de la empresa, una de las cosas más importantes para convencer a un empleador es el interés que se muestra en mejorar la eficiencia y efectividad de la compañía.

Crear la lista de tareas

Después de conocer las necesidades de la empresa y ya sabiendo la contribución inicial de la persona, vamos a realizar una lista de tareas para utilizarla como herramienta efectiva para presentar la idea de empleo personalizado y comenzar el proceso de negociación con el empleador para un solicitante de empleo concreto.

La lista de tareas conlleva una descripción de un puesto de trabajo personalizado que formará parte de la negociación.



Las listas de tareas pueden ser muy extensas o breves, dependiendo de la empresa y del demandante de empleo. Habrá diferentes tareas para cada departamento. Estas listas de tareas se convierten en un “menú” en el que las responsabilidades para los trabajos personalizados se deciden.

Por ejemplo un listado de tareas potenciales creado a partir de la visita a una distribuidora de libros puede ser:

- Recopilar nuevos paquetes.
- Distribuir los cheques de pago.
- Archivar información personal.
- Triturar viejos archivos.

Las listas reflejan tareas específicas que se pueden llevar a cabo en diferentes lugares de trabajo. Esto es, en vez de simplemente incluir “ordenar” o “cotejar”, en la lista se refiere a “ordenar nuevos paquetes” u “ordenar kits de prensa”.

Una buena lista de tareas:

- Se basa en las necesidades del empleador y en las habilidades del demandante de empleo.
- Debe ser específica, evitando términos vagos y generales como “archivar”, “fotocopiar” o “limpiar”.
- Presenta las tareas en orden de importancia para el empleador.
- Puede incluir tareas de varios puestos de trabajos y diversos departamentos, demostrando a flexibilidad que aporta la personalización de un puesto.
- Subraya los beneficios para el empleador.



Negociar una propuesta de empleo

Con la lista de tareas completa, empezamos a pensar en la negociación.

Es importante tener en cuenta que las negociaciones sólo serán efectivas si hay un valor añadido para el empleador. La presentación de la negociación debe incluir una descripción de tareas específicas que el demandante de empleo puede realizar, del seguimiento de las mismas y, lo que es más importante, cómo este acuerdo puede beneficiar a la empresa. Las propuestas de empleo pueden ser informales y negociadas verbalmente, o formales y por escrito, dependiendo de la relación con el empleador y de las políticas de la empresa.

Estos pasos se basan en las características fundamentales de cualquier negociación: primero, puntos fuertes de la negociación (tareas a realizar), después, la negociación de las necesidades específicas del demandante de empleo.



Los siete pasos para la negociación de una propuesta personalizada:

1. Presenta las tareas de la lista que pueden ser reasignadas.
2. Resume cómo pueden ser desarrolladas esas tareas por el demandante de empleo.
3. Resalta las habilidades del demandante de empleo y cómo pueden ser beneficiosas para la finalización de la tarea.
4. Enfatiza los beneficios para el empleador y la empresa tras la reasignación de tareas específicas al solicitante.
5. Explica cuál será tu papel de apoyo al demandante de empleo.
6. Haz las preguntas directamente: ¿Le parece que esto puede funcionar en su empresa?, ¿tiene más preguntas?, ¿hay algo más que pueda hacer para que esto le convenza?, ¿podríamos fijar un día de inicio?
7. Reitera los beneficios potenciales del acuerdo para el empleador: cómo va a mejorar la productividad de otros trabajadores, ahorrar dinero, generar más ventas, etc.

La negociación de EP es efectiva cuando el solicitante de empleo y el empleador acceden a dar respuesta a las siguientes preguntas:

- ¿Qué tareas va a realizar el solicitante?
- ¿Cuál será su jornada laboral?



- ¿Cuánto trabajo diario se le va a exigir?
- ¿Cuál será el salario?
- ¿Qué tipo de medidas serán necesarias para que pueda trabajar?
- ¿Cómo ayudará esto al negocio?

Asegurar el éxito y el apoyo tras la contratación

Para que el trato esté cerrado, todas las partes tienen que estar satisfechas con el acuerdo. Incluso después de que el demandante de empleo empiece a trabajar, habrá circunstancias en las que sea necesario renegociar ciertos aspectos específicos.

Para asegurar el éxito después de la contratación es necesario mantener *feedback* con el empleador.

Basado en las directrices que el empleador puede aportar sobre el solicitante de empleo, hay que estar preparado para hacer los cambios necesarios para mejorar los servicios. Al evaluar la actividad tras la contratación, se puede preguntar:

- ¿Se ha conseguido cubrir sus necesidades?
- ¿Qué te gusta de nuestro servicio?
- ¿Qué podríamos mejorar?
- ¿Hay algo más que podamos hacer para asegurarnos de que el nuevo empleado cumple con vuestras expectativas?

Este seguimiento ayuda a identificar áreas que necesitan ajustes y demuestra al empleador que consideras y miras por los beneficios de la empresa.



La Caja de Herramientas de Empleo con Apoyo diseñada por la EUSE y traducida al castellano por la AESE da las pautas necesarias de cómo apoyar tanto a la empresa como a la persona para que ambos clientes, el/la trabajador/a con discapacidad y la empresa, estén satisfechos.



Reflexiones para un nuevo punto de partida



A continuación, compartimos algunas de las reflexiones surgidas del equipo que ha participado en el proyecto de pilotaje desarrollado a lo largo de 2016-2017, de la que fueron destinatarios 49 personas con discapacidad intelectual y/o desarrollo y en la que participaron 21 profesionales de 8 federaciones de Plena inclusión.

Como servicios, hemos de ser generadores de oportunidades y realizar prácticas transformadoras que trasciendan el paradigma de la discapacidad: crear entornos generadores de oportunidades y promotores de la ciudadanía plena, maximizando las oportunidades de inclusión en la comunidad y ofreciendo apoyos personalizados para cada persona.

Al principio, es necesario analizar y evaluar la situación del servicio que desea iniciar prácticas de empleo personalizado. Tras este análisis se debe tener claro cuáles son los programas (o prácticas puntuales) orientados al empleo que se ofrecen desde dicho servicio, y si estas prácticas se dirigen a contribuir con apoyos y oportunidades a que cada persona con discapacidad intelectual y/o desarrollo pueda desarrollar su proyecto de vida laboral.

Algunos de los aspectos detectados como esenciales para incluir en el desarrollo organizativo son:

- Tener un compromiso de trabajo en el entorno para generar oportunidades en la comunidad: metodologías, tiempos y recursos humanos.
- Tener una posición clara y común en pro del cambio de cultura colectiva respecto a la inclusión laboral de personas con discapacidad.



- Promover la implicación de todo el equipo en considerar el desarrollo de oportunidades en la comunidad y el empleo inclusivo en empresa ordinaria como prioritario.
- Promover un cambio de enfoque para que las familias empoderen a sus familiares con discapacidad intelectual y/o del desarrollo en la búsqueda de empleo.

En cuanto al rol del profesional de apoyo, es necesario que sus tareas estén orientadas a:

- Ayudar y apoyar al demandante de empleo a crear un plan de personalización.
- Ayudar en el desarrollo de material de apoyo para la autorrepresentación.
- Apoyar al demandante para preparar su autorrepresentación tanto en las actividades de indagación (reuniones con familiares, allegados, cercanos, etc.), como en las entrevistas informativas de búsqueda de información y en las de búsqueda de empleo.
- Animar al uso de conexiones personales para encontrar empleadores.
- Facilitar la negociación personalizada desde un lugar secundario.

Algunas de las conclusiones compartidas por los profesionales de apoyo involucrados en este proyecto en cuanto a los servicios de empleo:

- Incorporar prácticas de Empleo Personalizado a las ya existentes de Empleo con Apoyo mejora la línea de acción de empleo porque se entiende que complementa a lo que ya ofrece el servicio.



- Contar con un plan de acción para el uso de la comunidad no es solo útil para el área de empleo, sino para toda la organización.
- Es muy importante preparar el terreno para promover una cultura de apoyos personalizados y protagonismo de la persona en el proceso de inclusión laboral.
- Las estrategias y prácticas de Empleo Personalizado están en consonancia con los procesos de Transformación y las prácticas centradas en la persona en las que las entidades ya están comprometidas.
- Es necesario pasar de ser agencias responsables de la prospección y colocadoras de empleo, a ser verdaderos agentes del cambio y de la transformación interna de las empresas.
- Dado que se trata de prácticas basadas en el uso de la comunidad, no son necesarias infraestructuras, sino estar en la calle y en contacto con las personas. No tener servicios de empleo previos puede ser una ventaja para garantizar el protagonismo de la persona.
- Es importante que se impliquen cargos directivos y de responsabilidad (junta directiva, gerencia, etc.) que permitan generar un clima laboral que apoye los proyectos de vida laboral de las personas y se compagine con unas condiciones laborales adecuadas de los profesionales, con el respaldo del resto de compañeros mediante su participación y *feedback* en las fases de descubrimiento.
- Las empresas normalmente demandan un perfil profesional específico que cumpla con un número de requisitos que muchas veces no se puede satisfacer. Es necesario avanzar para identificar de mejor manera la contribución que cada persona puede tener en una empresa.



- La incorporación de prácticas de empleo personalizado a los planes de apoyo ya existentes no debe de generar burocracia nueva.

El proyecto de pilotaje ha generado más preguntas que respuestas, las cuales esperamos que sean asumidas por los servicios como propias y avancen en líneas de acción en ese sentido.

- Cómo debemos seguir avanzando en el trabajo con familias en tanto facilitadoras de la inclusión laboral. ¿Cuál es su papel? ¿Cómo pueden implicarse en la búsqueda de oportunidades en el entorno y en el capital social?
- ¿Cómo avanzamos hacia un rol del profesional como generador de oportunidades y hacia un enfoque de consultoría para la transformación interna de la gestión humana en las empresas privadas?
- ¿Hacia dónde deben de ir los servicios para garantizar que se contribuye con apoyos y oportunidades, a que cada persona con discapacidad intelectual o del desarrollo y su familia puedan desarrollar su proyecto de calidad de vida, así como a promover su inclusión como ciudadana de pleno derecho en una sociedad justa y solidaria?



Propuesta de caja de herramientas

Protocolo y
procedimientos




1. Propuesta de protocolo


Antes de empezar


1. Explica a la persona las líneas generales de un proceso de empleo personalizado. Invítala a participar en este proceso para generar nuevas oportunidades laborales.
2. Reúne un equipo de personas. Esto incluye a la persona demandante de empleo y personas adicionales que pueden ayudar con el proceso. Algunos miembros del equipo pueden participar en solo uno o dos pasos. Una persona debe actuar como líder del equipo, asegurando que el proceso es completo y bien documentado.
3. Explica el empleo personalizado, el proceso de Descubrimiento y el perfil vocacional a la persona, la familia y otras personas de apoyo importantes. Habla con claridad acerca de lo que se va a hacer y lo que se espera de ellos. Asegúrate de que la información que tiene sobre el solicitante de empleo es actual y completa.
4. Programa la primera reunión con la persona y la familia, si está disponible y si lo desea la persona, en su propio hogar. Si la reunión en casa no es una opción o el demandante de empleo no desea reunirse allí, encontrar una ubicación alternativa.





Fase: descubrimiento y planificación

-  5. Revisa los archivos, memorias y registros de actividades y servicios pasados y actuales.

-  6. Visita el vecindario alrededor de la casa de la persona observando las posibilidades de su entorno: negocios, cultura, transporte y servicios cerca de la casa de la persona.

-  7. Reúnete con la persona y su familia durante 1 a 2 horas en su hogar o un lugar conocido. Practica la escucha activa. Habla sobre rutinas diarias, tareas y otras responsabilidades domésticas, actividades que disfruta y participa; historia de la familia / persona, especialmente en lo que se refiere al empleo.
Haz que demuestre cómo realiza tareas, se dedica a actividades, etc. Pregúntate si algunos temas están empezando a sugerirse y toma nota de ellos. Pregunta por nombres e información de contacto de las personas que conocen bien a la persona. Pide permiso para entrevistar a esas personas.

-  8. Entrevista a personas que conocen bien al demandante de empleo: padres, hermanos, maestros (si es estudiante o estudiante reciente), vecinos, proveedores de apoyo. Pregunta sobre los intereses de la persona, las necesidades de apoyo, el apoyo y las estrategias de instrucción, habilidades y desempeño en diversas actividades. Revisa de nuevo qué temas surgen en la vida de la persona.

-  9. A partir de la información recopilada hasta ahora, identifica varias actividades en las que el demandante de empleo participa con éxito. Participa en esas actividades con la persona y observar su interés, el rendimiento, habilidades demostradas, conexiones, etc.



10. Identifica actividades fuera del hogar que son familiares a la persona. Acompaña a la persona a estos lugares y actividades y observa habilidades, relaciones, apoyos, etc.
11. Sobre la base de los intereses y los temas vistos hasta ahora, identifica un par de lugares desconocidos y actividades que pueden estar en consonancia con sus intereses. Ve con la persona a estos lugares y actividades. Observa para obtener información adicional sobre sus necesidades de apoyo, las reacciones, la atención a las señales naturales, el interés, etc. Continúa identificando habilidades específicas y refinando los temas.
12. Identifica los 3 temas vocacionales
13. Ve a algunos lugares donde se desarrollan actividades relacionadas con los temas identificados. Solicita una cita con un responsable y organiza una visita informativa para que te muestre cómo funciona la empresa y observa los tipos de trabajos que la gente hace en el negocio, busca los trabajos que están fuera de la vista, busca pistas sobre la cultura del lugar de trabajo y si esta persona podría encajar.
Haz varias de estas entrevistas. Ten en cuenta que cuando se hacen estas entrevistas durante esta fase, se deja claro al empleador que no se busca trabajo, simplemente información para planificar la carrera de la persona.
14. Revisa las notas tomadas a lo largo de este proceso y agrega otras cuando sea necesario para asegurar que sean exhaustivas y descriptivas.



15. “La lista de los 20”: Desarrolla una lista de 20 lugares de negocios donde las personas realizan trabajos relacionados con cada uno de los tres temas identificados haciendo un total de 60.
16. Completa el borrador del Perfil Vocacional utilizando la información recopilada durante la fase de Descubrimiento.
 - Identifica las condiciones ideales para el empleo de la persona: habilidades, intereses, consideraciones ambientales, días y horas preferidos o requeridos para el trabajo, apoyos necesarios, adaptaciones.
 - Haz referencia a los tres temas y la lista de 60 trabajos en los que coinciden intereses, tareas, contribuciones, habilidades y condiciones generales.
17. Revisa el borrador del Perfil Vocacional para discutir con el demandante de empleo, la familia y otras personas involucradas en el equipo de Descubrimiento.
18. Reúnete con la persona y/o su familia y otros para discutir el perfil, para comentarios y para aprobación. Desarrolla un plan de empleo personalizado para ser utilizado para el desarrollo de oportunidades laborales.
19. Distribuye copias finales del Perfil Vocacional, u otra forma de plan de empleo personalizado a todos los involucrados en el proceso de desarrollo de oportunidades.



- 20. Apoya al demandante de empleo para crear un portfolio digital que le permita autorrepresentarse usando información visual y descriptiva desarrollada a lo largo del proceso de Descubrimiento. Puede ser una selección de fotos con texto, PowerPoint, u otros medios que pueda ser fácilmente utilizada por la persona para demostrar sus habilidades e intereses a los empresarios.

Fase: negociar y apoyar

- 21. Conoce las necesidades del lugar de trabajo
 1. Elige junto a la persona al menos 3 empresas.
 2. Realiza entrevistas informativas y/o visitas guiadas.
 3. Indaga (muestra interés) en las necesidades operativas de la empresa.
- 22. Crea una lista de tareas que pueda realizar el demandante de empleo.
 1. Identifica las diferentes áreas de la empresa (o que podría tener, en caso de ser una PYME).
 2. Haz la lista a partir de la indagación (y el interés) en las necesidades de cada área para identificar tareas no realizadas o no identificadas por la empresa.
- 23. Negocia una propuesta de empleo: los 7 pasos.
- 24. Asegura el éxito y el apoyo tras la contratación tanto para el demandante de empleo como para el empleador.



Los siete pasos para la negociación de una propuesta personalizada:

1. Presenta las tareas de la lista que pueden ser reasignadas.
2. Resume cómo pueden ser desarrolladas esas tareas por el demandante de empleo.
3. Resalta las habilidades del demandante de empleo y cómo pueden ser beneficiosas para la finalización de la tarea.
4. Enfatiza los beneficios para el empleador y la empresa tras la reasignación de tareas específicas al solicitante.
5. Explica cuál será tu papel de apoyo al demandante de empleo.
6. Haz las preguntas directamente: ¿Le parece que esto puede funcionar en su empresa?, ¿tiene más preguntas?, ¿hay algo más que pueda hacer para que esto le convenza?, ¿podríamos fijar un día de inicio?
7. Reitera los beneficios potenciales del acuerdo para el empleador: cómo va a mejorar la productividad de otros trabajadores, ahorrar dinero, generar más ventas, etc.



**2. Descubrimiento:
Registro en la fase de descubrimiento**

**3. Descubrimiento:
Mi perfil vocacional**

4. Una buena vida en la comunidad

5. Inventario de capital social

6. Plan de capital social del servicio



7. Registro de entrevistas informativas

8. Plan de acción para un proyecto de vida laboral

9. Plan de apoyos para el mantenimiento del puesto



2. Descubrimiento: Registro en la fase de descubrimiento

Fuente:

Documento diseñado y elaborado por la consultora Griffin-Hammis Associates (Estados Unidos de América) y traducido al castellano por Plena inclusión España.

Instrucciones:

Este formulario se utiliza para establecer, estructurar, capturar y registrar los mayores eventos de Descubrimiento. La persona que registra debe prestar especial atención a cómo se realizan las tareas normalmente, y las modificaciones, tecnología, apoyos o estrategias de entrenamiento específicas que deberían emplearse. Se trata de un documento completado por el profesional, que inspira la herramienta "Mi Perfil Vocacional" y posibilita tener toda la información reunida.

Nombre:	Fecha empieza/termina:
Contactos familiares:	
Teléfono/e-mail:	Persona que completa el RFD:
Información adicional de contacto:	
Miembros del equipo:	
¿Cuál es la responsabilidad de cada miembro del equipo?	
Consultores/expertos a contactar:	
Comentarios:	



Fase 1: observación en el hogar y barrio

¿Quién se asegura que esta fase se completa?

Fecha límite:

Paso previo: revisar registros, archivos, valoraciones, alertas, entrenamiento, toda información que pueda ser relevante:

Entrevistas iniciales: empieza con el hogar de la persona y/o en el hogar de la familia (si residen allí).

Fecha:

Personas entrevistadas y relación con la persona:

Resumen de información (notas, imágenes):

Observaciones de hogar, habitación, propiedad, pertenencias que puedan ser relevantes: Tareas y quehaceres específicos que se realizan en casa:

Hobbies, deportes, colecciones, intereses que se hayan relevado durante la visita en el hogar:



Actividades de la familia, amigos, comunidad en las que la persona se implica regularmente:

Mapeo del barrio (recursos, empleadores, opciones de transporte, vecinos de interés, actividades, espacios de participación social):

Talentos, intereses, habilidades y tareas observadas/reveladas:

Actividades, situaciones y lugares que deben ser evitados:

Fase 2: otros a ser entrevistados

Nombre / relación / rol

Persona responsable:	Fecha límite:
1.	
2.	
3.	
4.	
5.	
6.	



Equipos formadores de la escuela / rehabilitación a ser entrevistados:

Persona responsable:	Fecha límite:

Otros miembros de la familia y amigos a ser entrevistados:

Persona responsable:	Fecha límite:

¿Qué se aprendió de cada uno?

1.	
2.	
3.	
4.	
5.	
6.	



Equipos formadores de la escuela / rehabilitación – información aprendida:

Otros miembros de la familia y amigos a ser entrevistados – información aprendida:

Patrones emergentes (Tareas, Intereses, Talentos, Habilidades):

Cuestionario relacionado con prestaciones sociales (solo aplicado a EEUU)

Identifica 5 lugares donde la persona pueda ser observada en actividades que contextualizan sus intereses, talentos y habilidades – TOMA FOTOS

Persona responsable:	Fecha límite:
1.	
2.	
3.	
4.	
5.	
6.	



Anota tus observaciones por cada lugar, fecha, las tareas específicas en las que se implica y necesidades de apoyo específicas:

1.	
2.	
3.	
4.	

Resumen de apoyos necesitados en esas actividades (específica):

¿Qué entornos y actividades deben ser evitadas y por qué?

¿Qué lugares, habilidades y actividades necesitan más exploración?

¿Dónde y cuándo esta exploración ocurre?

Seguimiento necesario incluyendo quién es responsable y fechas a ser completado:



Fase 3: áreas vocacionales (no se trata de puestos de trabajo o ideas de negocio)

Temas emergentes que combinan tareas, intereses, talentos y habilidades:

1.	
2.	
3.	

Identifica 3 lugares por cada tema donde la gente trabaja con similares temas:

Tema 1:
1.
2.
3.

Tema 2:
1.
2.
3.

Tema 3:
1.
2.
3.



Selecciona 2 lugares y acuerda entrevistas informativas:

Persona responsable:	Fecha límite:
1.	
2.	

Fechas de entrevistas y notas:

1.
2.

¿Qué temas parecen ser los más fuertes?

¿Nuevos intereses y talentos revelados?

Organiza entrevistas y/o experiencias laborales cortas en los siguientes lugares:

Persona responsable:	Fecha límite:
1.	
2.	



¿Qué se ha observado?:

1.
2.
3.

Fase 3: perfil vocacional

Resume los hallazgos de la fase anterior e incluye la siguiente información en la descripción que hagas:

1. Intereses, Talentos, Habilidades, Tareas tal como se observan, mejor ajuste ecológico; mejor modo en el que aprende; lugares y situaciones a evitar; recursos personales (prestaciones, apoyo familiar, ahorros, transporte); cualidades más atractivas y entrañables (sic), habilidades potenciales.
2. Condiciones ideales de empleo
3. ¿Qué apoyo “fuera del puesto” será necesario y quién lo proporcionará?
4. ¿Cómo es a persona está en contacto con sus amigos y quién va a asegurar eso?
5. ¿Cómo esa persona va y viene del trabajo?
6. ¿Cuál es el horario ideal de esta persona (días y horas) y por qué?



Fase 4: plan de desarrollo de trabajo / negocio

Lista de 20 lugares donde personas con similares Áreas vocacionales trabajan:

Tema 1:	Tema 2	Tema 3

Crea portfolios para representarse, libros con fotografías, CV y otras herramientas para generar empleo que sean necesarias.

Persona responsable:	Fecha límite:



Fase 4: plan de desarrollo de trabajo / negocio - entrevista informativa

Utilizando la información recogida durante la fase de Descubrimiento y resumida en este Registro (RFD), selecciona 3 o 4 negocios de la lista de arriba y organiza Entrevistas Informativas para el desarrollo de empleo.

Información aprendida:

Persona responsable:

Fecha:

Persona responsable:		Fecha límite:	
Nombre de negocio:			
Contacto de persona y puesto:			
Teléfono:		E-mail:	
Notas:			
Seguimiento (qué, quién y para cuándo):			
OFERTA DE TRABAJO			
Descripción de trabajo:			
Salario:		Días:	Horas:
Fecha ofrecida:		Aceptado	Fecha rechazada
Fecha de análisis de trabajo / tarea:		Fecha de comienzo:	



Persona responsable:		Fecha límite:			
Nombre de negocio:					
Contacto de persona y puesto:					
Teléfono:		E-mail:			
Notas:					
Seguimiento (qué, quién y para cuándo):					
OFERTA DE TRABAJO					
Descripción de trabajo:					
Salario:		Días:	Horas:		
Fecha ofrecida:			Aceptado		Fecha rechazada
Fecha de análisis de trabajo / tarea:		Fecha de comienzo:			

Persona responsable:		Fecha límite:			
Nombre de negocio:					
Contacto de persona y puesto:					
Teléfono:		E-mail:			
Notas:					
Seguimiento (qué, quién y para cuándo):					
OFERTA DE TRABAJO					
Descripción de trabajo:					
Salario:		Días:	Horas:		
Fecha ofrecida:			Aceptado		Fecha rechazada
Fecha de análisis de trabajo / tarea:		Fecha de comienzo:			

Visto bueno final de RFD

Firma de participante:

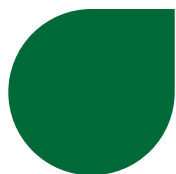
Fecha:

Firma de proveedor de servicios de apoyo:

Fecha:

Firma Director/a de servicio de apoyo:

Fecha:



3. Descubrimiento: Mi perfil vocacional

Fuente:

Este documento ha sido una adaptación del original Registro de la Fase de Descubrimiento, presentado anteriormente, elaborada por la Asociación Down Toledo (Plena inclusión Castilla-La Mancha), participante en el primer proyecto de Empleo Personalizado de Plena inclusión.

Instrucciones:

En *Mi Perfil Vocacional*, la persona demandante de empleo recopila toda la información que en la Fase de Descubrimiento ha indagado, junto al profesional de referencia: su desarrollo personal, la gente con la que se relaciona, sus gustos e intereses, sus talentos, los lugares en los que desarrolla su vida y las 3 áreas vocacionales para el diseño de su proyecto de vida laboral. Complementa a la información que ya existe desde el servicio y es completada JUNTO A la persona.



MI PERFIL VOCACIONAL



Foto persona
demandante de
empleo

Nombre:

Fecha:

- 1 Revisar la información previa de la persona en los registros.

IMPORTANTE



Reunión círculo de apoyo con la gente que considero importante en mi vida.

*** Ver protocolo.

RESUMEN REUNIÓN



- 2 Observación en el hogar.

IMPORTANTE



TAREAS QUE REALIZO EN CASA





3 Observación en el barrio/comunidad.

IMPORTANTE



ACTIVIDADES QUE REALIZO



4 Mapeo del barrio (recursos, empleadores, opciones de transporte, vecinos de interés, espacios de participación). Esta información la recoge la persona que me apoya.

5 Mis hobbies, intereses, colecciones.

6 Mis habilidades y talentos.



- 7 Identificamos 5 lugares, como mínimo, donde puedo ser observada en actividades relacionadas con mis intereses, talentos y habilidades.

- 8 Áreas Vocacionales (NO puestos de trabajo o idea de negocio).
3 Temas que combinan mis intereses, talentos y habilidades.

TEMA 1:

TEMA 2:

TEMA 3:

- 9 Resumen de mi Perfil Vocacional (resumen de lo observado hasta ahora).

(Intereses, talento, habilidades, cómo aprende mejor, recursos personas, condiciones ideales de empleo, necesidades de apoyo en el desplazamiento, horario ideal...).



10 Plan de desarrollo de trabajo.

Lista de 20 lugares donde trabajan personas con similares áreas vocacionales (en la ciudad en que vivo), por cada área vocacional que se ha propuesto en el punto 9.

	Tema 1	Tema 2	Tema 3
1			
2			
3			
4			
5			
6			
7			
8			
9			
10			
11			
12			
13			
14			
15			
16			
17			
18			
19			
20			



11 Crear mi portfolio digital.



12 Seleccionar 3 o 4 negocios de la lista desarrollada en el plan, punto 11, y organizar entrevistas informativas (entrevistas para conocer el sector, NO para pedir trabajo).





4. Una buena vida en la comunidad

Fuente:

Esta herramienta ha sido diseñada originalmente por *Incontrol, Escocia, y traducida al castellano por Plena inclusion España.

Instrucciones:

Hay muchas definiciones de “comunidad” y ninguna definición consensuada de una vida buena en la comunidad. Para las organizaciones que desean ayudar a las personas a tener una buena vida en la comunidad, puede ser difícil saber qué tan exitosas son consiguiendo esos resultados.

Esta herramienta tiene 2 partes:

- Estándares de la vida de una persona: analiza los resultados que las personas tienen y quieren en la comunidad.
- Estándares de lo que los servicios de apoyo pueden hacer: que analiza los resultados que tiene y quiere el servicio.

Cuando esta herramienta sea utilizada es importante:

- Establecer una línea base de cuál es la situación ahora.
- Medir el progreso a lo largo del tiempo.
- Examinar los vínculos entre las medidas adoptadas y los progresos realizados.



4.1. Estándares en la vida de una persona

Estos ocho estándares representan los resultados que queremos en nuestras vidas en comunidad.

Pueden ser utilizados por los servicios para evaluar cómo están respondiendo a las necesidades de la gente en su vida en comunidad.

No debe utilizarse para evaluar competencias o habilidades de personas. Por el contrario, puede ayudar a un individuo y su red de apoyos para comenzar una reflexión compartida sobre la vida de la persona en la comunidad y luego decidir qué cuestiones deben abordarse y cómo.

Cada estándar se desglosa en indicadores que demuestran si está cumpliendo.

Estas son sólo una guía. Han quedado espacios para indicadores adicionales.

Utilizar el mapa de relaciones puede ser útil para conocer quienes están en la vida de la persona y para conocer el progreso a lo largo del tiempo.

Estándares en la vida de las personas:

1. Tengo personas a las que quiero y que me quieren.
2. Tengo amigos que he elegido.
3. Contribuyo a mi comunidad.
4. Conozco a personas de mi barrio.
5. Conozco a personas con las que comparto intereses.
6. Soy un ciudadano.
7. Me siento valorado e incluido.
8. Puedo practicar mi religión y mis prácticas culturales en mi comunidad.



ESTÁNDAR	INDICADORES	QUÉ FUNCIONA Y QUÉ NO FUNCIONA	ACCIONES CONCRETAS DE MEJORA
<p>1 Tengo personas a las que quiero y que me quieren.</p>	<p>Hay personas dentro del círculo íntimo en mi mapa de relaciones (éstas no utilizan ningún servicio).</p>		
	<p>Tengo familiares/ amigos cercanos que me visitan/ telefonan/ envían emails a menudo y son una parte activa de mi vida.</p>		
	<p>Tengo personas con las que puedo celebrar mi alegría.</p>		
	<p>Tengo personas a quienes puedo acudir en caso de estar mal/triste.</p>		
	<p>Participo en los eventos familiares (celebraciones, vacaciones...)</p>		
	<p>Tengo un grupo de apoyo que se reúne regularmente para ayudarme a pensar cómo quiero vivir mi vida y qué cambios puedo hacer.</p>		



ESTÁNDAR	INDICADORES	QUÉ FUNCIONA Y QUÉ NO FUNCIONA	ACCIONES CONCRETAS DE MEJORA
2 Tengo amigos que he elegido.	Hay personas dentro del círculo íntimo en mi mapa de relaciones (éstas no utilizan ningún servicio).		
	Salgo regularmente y cuando me viene bien, con personas que yo he elegido como mis amigos (y a las que no se paga para que estén conmigo).		
	Paso tiempo a solas con mis amigos de manera regular.		
	Tengo personas con quienes me puedo reír.		
	Me comunico de forma habitual con mis amigos (teléfono, email, cartas, postales...).		
	Invito a mis amigos a casa para celebrar comidas, fiestas, etc.		
	Algunas de mis amistades tienen mi misma edad.		
	Tengo amistades que no utilizan los mismos servicios que yo.		
	Mis amigos me invitan a pasar tiempo con ellos.		



ESTÁNDAR	INDICADORES	QUÉ FUNCIONA Y QUÉ NO FUNCIONA	ACCIONES CONCRETAS DE MEJORA
3 Contribuyo a mi Comunidad.	Soy miembro de un grupo/s local.		
	Ayudo en los eventos comunitarios.		
	Compro en tiendas de mi barrio/ comunidad.		
	Contrato a personas locales.		
	Trabajo o soy voluntario en mi comunidad.		
	Estoy tan ocupado como deseo.		

ESTÁNDAR	INDICADORES	QUÉ FUNCIONA Y QUÉ NO FUNCIONA	ACCIONES CONCRETAS DE MEJORA
4 Conozco a personas de mi barrio.	Conozco a vecinos y tenderos por su nombre.		
	Mis vecinos y yo nos ayudamos siempre que lo necesitamos.		
	Me encuentro a gente por la calle que me para y hablamos.		
	Se lo que está pasando en mi comunidad.		



ESTÁNDAR	INDICADORES	QUÉ FUNCIONA Y QUÉ NO FUNCIONA	ACCIONES CONCRETAS DE MEJORA
Conozco a personas con las que comparto intereses 5	Conozco a personas con las que comparto mis intereses y aficiones.		
	Acudo a grupos y/o reuniones donde comparto intereses con otras personas.		



ESTÁNDAR	INDICADORES	QUÉ FUNCIONA Y QUÉ NO FUNCIONA	ACCIONES CONCRETAS DE MEJORA
<p>6 Soy un ciudadano.</p>	<p>Ejercer mis derechos. Por ejemplo: voto, soy miembro de un partido político, participo en los procesos de consulta de la comunidad, estoy en un fórum de mi comunidad, soy miembro de una campaña.</p>		
	<p>Me ven como a un miembro más en los grupos a los que pertenezco.</p>		
	<p>Ejercer mis derechos sociales. Por ejemplo: soy libre de casarme o tener una pareja de hecho (heterosexual u homosexual), viajo como quiero y voy a donde elijo.</p>		
	<p>Ejercer mis derechos económicos. Por ejemplo: cobro, al menos, el salario mínimo en mi trabajo, soy miembro de un sindicato, obtengo los beneficios a los que tengo derecho.</p>		



ESTÁNDAR	INDICADORES	QUÉ FUNCIONA Y QUÉ NO FUNCIONA	ACCIONES CONCRETAS DE MEJORA
7 Me siento valorado e incluido.	Siento que pertenezco aquí.		
	Pienso que la gente me conoce y respeta por lo que soy.		
	En general, me siento más feliz que anteriormente.		

ESTÁNDAR	INDICADORES	QUÉ FUNCIONA Y QUÉ NO FUNCIONA	ACCIONES CONCRETAS DE MEJORA
8 Puedo practicar mis creencias religiosas y/o culturales en mi comunidad.	Puedo asistir a un lugar de culto público si yo quiero.		
	Conozco a otras personas con las que comparto creencias/ religión.		



4.2. Estándares de lo que los servicios de apoyo pueden hacer

Los servicios de apoyo pueden generar una influencia positiva en los resultados personales.

Los ocho siguientes estándares pueden ayudar a los servicios a promover una buena vida en la comunidad. Una buena comunidad. Cada estándar de proceso se descompone en indicadores que demuestran si se está cumpliendo ese estándar de proceso. Estas son sólo una guía. No todos se aplicarán a cada servicio.

Indicadores del servicio de apoyos:

1. La tarea de conectar a las personas es fundamental para el propósito del servicio.
2. Todos los profesionales tienen una comprensión teórica de las estrategias de conexión comunitaria que ayuda a mejorar su práctica y tienen oportunidades para desarrollar su aprendizaje.
3. El servicio tiene un profundo conocimiento de la comunidad en la que trabaja y es muy respetado en esa comunidad.
4. El servicio hace una contribución a su comunidad local
5. Las personas son valoradas por los dones y capacidades que tienen.
6. El servicio está diseñado para promover la conexión comunitaria.
7. El personal tiene habilidades y cualidades para poder conectar a las personas en sus comunidades.
8. Los responsables tienen habilidades y cualidades necesarias para apoyar al personal para conectar a las personas en la comunidad.



ESTÁNDAR	INDICADORES	QUÉ FUNCIONA Y QUÉ NO FUNCIONA	ACCIONES CONCRETAS DE MEJORA
1 La tarea de conectar a las personas es fundamental para el propósito del servicio.	Hay evidencia de que el servicio se centra en la comunidad y esto aparece reflejado tanto en los propósitos como en los valores centrales del servicio.		
	Los gerentes, trabajadores, usuarios, cuidadores y colaboradores consideran fundamental la tarea de conectar a las personas.		
	La publicidad del servicio enfatiza la importancia de conectar a las personas.		
	Hay un plan estratégico que describe cómo el servicio está apoyando a las personas para que participen y contribuyan.		
	Los trabajadores saben que conectar a las personas forma parte de su trabajo y dedican tiempo a hacerlo.		
	Existen políticas y protocolos que apoyan la conexión con la comunidad y a que el personal utilice sus propias redes.		
	Hay un protocolo de evaluación de riesgos claro y los trabajadores están capacitados para utilizarlo.		



ESTÁNDAR	INDICADORES	QUÉ FUNCIONA Y QUÉ NO FUNCIONA	ACCIONES CONCRETAS DE MEJORA
<p>N Todos los profesionales tienen una comprensión teórica de las estrategias de conexión comunitaria que ayuda a mejorar su práctica y tienen oportunidades para desarrollar su aprendizaje.</p>	<p>El personal comprende la importancia de las conexiones, las razones de por qué las personas se desconectan y los desafíos que implica mantener dichas conexiones.</p>		
	<p>Se ofrece a los trabajadores formación en desarrollo de oportunidades para favorecer las conexiones.</p>		
	<p>Se recogen buenas prácticas de conexiones y éstas conforman la base del aprendizaje interno.</p>		



ESTÁNDAR	INDICADORES	QUÉ FUNCIONA Y QUÉ NO FUNCIONA	ACCIONES CONCRETAS DE MEJORA
El servicio tiene un profundo conocimiento de la comunidad en la que trabaja y es muy respetado en ella. 3	Los miembros de la comunidad conocen el servicio y hablan bien de él.		
	Los trabajadores conocen la comunidad y el barrio en profundidad, y saben localizar lugares y personas clave.		
	Los trabajadores apoyan a las personas para que utilicen recursos de la comunidad.		

ESTÁNDAR	INDICADORES	QUÉ FUNCIONA Y QUÉ NO FUNCIONA	ACCIONES CONCRETAS DE MEJORA
El servicio hace una contribución a su comunidad local. 4	Existe un presupuesto aparte, que puede utilizarse para apoyar iniciativas de la comunidad.		
	Los gerentes y empleados representan al servicio en los organismos de la comunidad.		



ESTÁNDAR	INDICADORES	QUÉ FUNCIONA Y QUÉ NO FUNCIONA	ACCIONES CONCRETAS DE MEJORA
<p>5 Las personas son valoradas por los dones y capacidades que tienen.</p>	<p>Las personas cuentan con PCPs que se centran en sus dones y capacidades.</p>		
	<p>Las personas de apoyo hablan de forma positiva de las personas con las que trabajan.</p>		
	<p>Las personas de apoyo pueden presentar a las personas a miembros de la comunidad desde sus dones y capacidades.</p>		



ESTÁNDAR	INDICADORES	QUÉ FUNCIONA Y QUÉ NO FUNCIONA	ACCIONES CONCRETAS DE MEJORA
<p>El servicio está diseñado para promover la conexión comunitaria.</p> <p>6</p>	En los perfiles laborales de las personas de apoyo resalta la conexión comunitaria como un aspecto clave de su rol.		
	Se anima a las personas de apoyo a que utilicen su propia red social como vía para conectar a las personas.		
	Se presta apoyo para que los familiares y amigos de la persona formen parte del proceso de conexión comunitaria.		
	Se destinan esfuerzos a contratar a empleados de la zona.		
	Se apoya a los empleados para que tengan un horario flexible que responda a las necesidades de la persona a la que apoyan.		
	Se fomenta que los empleados compartan intereses con las personas a las que apoyan.		
	Los responsables animan y apoyan a los empleados para que conecten a las personas.		



ESTÁNDAR	INDICADORES	QUÉ FUNCIONA Y QUÉ NO FUNCIONA	ACCIONES CONCRETAS DE MEJORA
6	El servicio evalúa regularmente su trabajo en función de las conexiones comunitarias (y por tanto recogen información relevante al respecto).		
	Se anima a que residentes locales puedan unirse a la junta directiva de la organización		
	En la PCP de cada persona hay un apartado de/ para la conexión comunitaria.		
	Los Planes de Apoyo de utilizan y revisan de forma regular.		
	Las personas tienen un presupuesto propio y/o disponen de un Fondo del Servicio.		
	El servicio tiene un enfoque positivo a la hora de asumir riesgos.		



ESTÁNDAR	INDICADORES	QUÉ FUNCIONA Y QUÉ NO FUNCIONA	ACCIONES CONCRETAS DE MEJORA
7 El personal tiene habilidades y cualidades para poder conectar a las personas en sus comunidades.	Las personas de apoyo son expertas acerca de la comunidad local.		
	Las personas de apoyo son reconocidas y respetadas en la vecindad y comunidad.		
	Las personas de apoyo utilizan formas creativas para abordar la conexión comunitaria.		
	Las personas de apoyo están formadas y son competentes en PCP.		
	Las personas de apoyo están formadas y son competentes para trabajar con familiares y amigos.		
	Las personas de apoyo muestran ingenio a la hora de ofrecer oportunidades para conectar con la comunidad.		
	Las personas de apoyo tienen una buena técnica para preguntar.		
	Las personas de apoyo saben cómo hacer presentaciones de forma adecuada.		
	Las personas son persistentes a la hora de realizar varios intentos.		



ESTÁNDAR	INDICADORES	QUÉ FUNCIONA Y QUÉ NO FUNCIONA	ACCIONES CONCRETAS DE MEJORA
7	Las personas de apoyo ayudan a aumentar la confianza de las personas.		
	Las personas de apoyo conocen los riesgos de la comunidad y toman medidas para mantener la seguridad de las personas.		
	Las personas de apoyo pueden ejercer de modelaje en la construcción de una relación cuando sea necesario.		
	Las personas de apoyo son capaces de entrenar en habilidades para el desarrollo y mantenimiento de las relaciones cuando sea necesario.		
	Las personas de apoyo saben cuándo es apropiado retirar el apoyo para que sea la persona quien tome la iniciativa.		
	Los responsables motivan a las personas de apoyo para que utilicen sus dones, talentos y relaciones de forma que les ayuden a apoyar mejor las conexiones.		
	Los responsables toman la iniciativa con/de las personas que utilizan el servicio.		
	Los responsables comunican a delegados/ diputados/comisionados la importancia de la conexión en la comunidad.		



ESTÁNDAR	INDICADORES	QUÉ FUNCIONA Y QUÉ NO FUNCIONA	ACCIONES CONCRETAS DE MEJORA
<p>Los responsables tienen las habilidades y cualidades necesarias para apoyar al personal para conectar a las personas en la comunidad.</p> <p>8</p>	Los responsables tienen las habilidades y cualidades necesarias para promover entre las personas de apoyo que se trabaje de forma independiente y creativa.		
	Los responsables están cualificados para apoyar al personal en la evaluación y gestión del riesgo.		
	Los responsables motivan a las personas de apoyo para que utilicen sus dones, talentos y relaciones de forma que les ayuden a apoyar mejor las conexiones.		
	Los responsables toman la iniciativa con/de las personas que utilizan el servicio.		
	Los responsables comunican a delegados/ diputados/ comisionados la importancia de la conexión en la comunidad.		



5. Plan de capital social del servicio

Fuente:

Esta herramienta ha sido diseñada originalmente por *Incontrol, Escocia, y traducida al castellano por Plena inclusión España. Para definir el capital social del servicio, desde Plena inclusión España se ha tenido en cuenta específicamente aquella parte de la herramienta que recopila las acciones de mejora identificadas en la herramienta “Una Buena Vida en la Comunidad”.

Instrucciones:

Los servicios de apoyo pueden generar una influencia positiva en los resultados personales. Los ocho siguientes estándares pueden ayudar a los servicios a promover una buena vida en la comunidad. Una buena comunidad. Cada estándar de proceso se descompone en indicadores que demuestran si está cumpliendo ese estándar de proceso. Estas son sólo una guía. No todos se aplicarán a cada servicio.

Indicadores del servicio de apoyos:

1. La tarea de conectar a las personas es fundamental para el propósito del servicio.
2. Todos los profesionales tienen una comprensión teórica de las estrategias de conexión comunitaria que ayuda a mejorar su práctica y tienen oportunidades para desarrollar su aprendizaje.



3. El servicio tiene un profundo conocimiento de la comunidad en la que trabaja y es muy respetado en esa comunidad.
4. El servicio hace una contribución a su comunidad local.
5. Las personas son valoradas por los dones y capacidades que tienen.
6. El servicio está diseñado para promover la conexión comunitaria.
7. El personal tiene habilidades y cualidades para poder conectar a las personas en sus comunidades.
8. Los responsables tienen habilidades y cualidades necesarias para apoyar al personal para conectar a las personas en la comunidad.

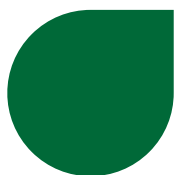


ESTÁNDAR	ACCIONES DE MEJORA PARA UNA MEJORA DEL CAPITAL SOCIAL
1. La tarea de conectar a las personas es fundamental para el propósito del servicio.	
2. Todos los profesionales tienen una comprensión teórica de las estrategias de conexión comunitaria que ayuda a mejorar su práctica y tienen oportunidades para desarrollar su aprendizaje.	
3. El servicio tiene un profundo conocimiento de la comunidad en la que trabaja y es muy respetado en ella.	
4. El servicio hace una contribución a su comunidad local.	
5. Las personas son valoradas por los dones y capacidades que tienen.	
6. El servicio está diseñado para promover la conexión comunitaria.	
7. El personal tiene habilidades y cualidades para poder conectar a las personas en sus comunidades.	
8. Los responsables tienen las habilidades y cualidades necesarias para apoyar al personal para conectar a las personas en la comunidad.	



ANEXO

A continuación puedes incluir otras propuestas de acción que complementen a los estándares definidos por la herramienta de *Una buena vida en la comunidad* o que correspondan a otras categorías no recogidas en dicha herramienta.



6. Inventario de capital social (adaptación)





Fuente:

Herramienta diseñada y elaborada por GRIFFIN-HAMMIS ASSOCIATES, LLC. Forma parte del proceso de Fase de Registro de Descubrimiento.

Instrucciones:

Para desarrollar las listas de llamadas y organizar las entrevistas informativas para identificar oportunidades laborales y para negociar puestos de trabajo, haz una lista de los negocios, organizaciones y lugares con las que la persona, su familia y el servicio tiene contacto. Esta herramienta debe ser completada con la persona y su círculo de apoyo.

MAPA DE RELACIONES

Nombre 	Relación conmigo (amigo, familia, conocido, clientes...) 	Carrera / Sector / Interés 	Información de contacto 



7. Registro de entrevistas informativas

Fuente:

Este documento ha sido elaborado por Plena inclusión España, basado en el formulario original diseñado por Griffin-Hammis Associates - DISCOVERY STAGING RECORD (DSR), de la sección correspondiente a las Entrevistas Informativas.

Instrucciones:

Utilizando la información recogida durante la fase de Descubrimiento y resumida en ese Registro (RFD), selecciona 3 o 4 negocios u organizaciones y organiza Entrevistas Informativas para la generación de empleo.

Nombre del participante:	Firma:
Persona responsable:	

Persona responsable:	Fecha:
Nombre de negocio:	
Contacto de persona y puesto:	
Teléfono:	E-mail:
Sector económico:	



En relación al perfil vocacional de la persona

Vocación de la persona
¿A qué área vocacional responde?

¿Qué opina la persona sobre esta empresa? ¿Qué le gusta?

Capital social de la empresa
¿ En qué otros negocios o empresas podemos seguir buscando información?

Necesidades no cubiertas identificadas en la empresa

Otra información relevante de la empresa



Si surge una oportunidad laboral

Oferta de trabajo

Descripción de tareas posibles:

Salario:	Días:	Horas:	
Fecha ofrecida:		Aceptado	Fecha rechazada
Fecha de análisis de trabajo / tarea:	Fecha de comienzo:		



8. Plan de acción para un proyecto de vida laboral



Fuente:

Elaboración propia de Plena inclusión España.



Instrucciones:

Utilizando la información recogida durante la fase de descubrimiento, identifica pautas de acción para la participación en acciones que mejorarán las posibilidades de acceso al empleo (acciones formativas, networking, experiencias no remuneradas, etc.). Indica la fecha en la que el plan de acción está diseñado y dispuesto a implementar.



Nombre del participante:

Firma:

Persona responsable:

Fecha:

Pautas de acción ¿a qué área vocacional responde?

Pautas de acción ¿a qué área vocacional responde?

Pautas de acción ¿a qué área vocacional responde?



9. Plan de apoyos para el mantenimiento del puesto

Fuente:

Elaboración propia de Plena inclusión España.

Instrucciones:

Tras la consecución y concreción de una oportunidad laboral, identifica de forma resumida los apoyos tanto dentro como fuera del puesto de trabajo que la persona necesita. Se trata de una propuesta de herramienta que posibilita guiar la gestión de apoyos, por lo que se recomienda valorar si el servicio ya cuenta con otro método de recogida de esta información con esta finalidad.

Apoyos fuera del puesto			
Acción/tarea	Tipo de apoyo	El apoyo se retira...	
		Sí / no	Fecha
		Sí / no	Fecha
		Sí / no	Fecha

Apoyos dentro del puesto			
Acción/tarea	Tipo de apoyo	El apoyo se retira...	
		Sí / no	Fecha
		Sí / no	Fecha
		Sí / no	Fecha



Apoyos naturales		
Nombre	Cargo	Tipo de apoyo que brinda

Monitoreo			
Fecha	Interlocutor	Preparador	Observaciones



Bibliografía



Callahan, M., Shumpert, N., Condon, E., & Mast, M. (2005).

Discovery: Charting the course to employment. Gautier, MS: Marc Gold & Associates.

Callahan, Michael. (2009). Supported Employment/Customized Employment Matrix The distinction between demand employment and a customized relationship. Recuperado de <https://static1.squarespace.com/static/57fa78cd6a496306c83a2ca7/t/5830f53737c581f75768da65/1479603511328Supported+Employment+Customized+Employment+Matrix.pdf>

Cary Griffin and Dave Hammis. Griffin-Hammis Associates, LLC and The University of Montana Rural Institute. The Training Connection Series for Employment Specialists. Montana: GHA. Recuperado de http://www.griffinhammis.com/images/Employment_SpecialistsA.pdf

Griffin, C.C., Hammis, D., Geary, T. (2007). The Job Developer's Handbook: Practical Tactics for Customized Employment, Baltimore: Brookes Publishing.

Griffin, C.C.; Keeton, B. (2010). Creating Community Careers (parte del curso online de Empleo Personalizado alojado en EssentialLearning.com). Recuperado de www.essentialLearning.com

Griffin-Hammis Associates (2012). Thought Sauce! Hot Ideas for Cool Employment. Florence, Montana: GHA/CSC. Recuperado de http://www.griffinhammis.com/images/thought_sauce_June_2014_CG.pdf



Katherine J. Inge. (2007). Customized Employment Corner. Demystifying customized employment for individuals with significant disabilities. *Journal of Vocational Rehabilitation*, 26, 63–66. Recuperado de http://www.worksupport.com/documents/inge_JVR2007%2826%29.pdf

Katherine J. Inge. (2008). Customized Employment Corner. Choice and customized employment: A critical component. *Journal of Vocational Rehabilitation*, 28, 67–70. Recuperado de <http://www.worksupport.com/documents/katty2008.pdf>

Keeton, B., Brooks-Lane, N., Griffin, C.C. & Cassidy, P. (2015). The Florida Rural Routes to Employment Replication Manual. St. Petersburg, Florida: Center for Social Capital. Recuperado de <http://griffinhammis.typepad.com/files/flrrte-712015-manual-final-fddc-ed.pdf>

Luecking, R., Fabian, E., & Tilson, G. (2004). Working relationships: Creating career opportunities for job seekers with disabilities through employer partnerships. Baltimore: Brookes Publishing.

Plena inclusión España (2017). Viaje por el Empleo Personalizado. Madrid: Praxis.

Richard G. Luecking. (2008). Emerging employer views of people with disabilities and the future of job development. *Journal of Vocational Rehabilitation*, 29, 3–13. Recuperado de <https://pdfs.semanticscholar.org/8011/c73ae9beade75e8c9411bdb5a432bfboe857.pdf>

Tamarit Cuadrado, Javier. (2015). La transformación de los servicios Hacia la calidad de vida. Una iniciativa de innovación Social de Feaps [0210-1696 (2015) vol. 46 (3), n.º 255, julio-septiembre; 47-71]. Ediciones Universidad de Salamanca.



Tod Citrona, et al (2008). A revolution in the employment process of individuals with disabilities: Customized employment as the catalyst for system change. *Journal of Vocational Rehabilitation*, 28, 169–179. Recuperado de <http://citeseerx.ist.psu.edu/viewdoc/download?doi=10.1.1.551.3090&rep=rep1&type=pdf>

Enlaces de interés

European Union of Supported Employment (2017). Página principal. Recuperado de <http://www.euse.org/>

Griffin Hammis Associates (2017). Página principal. Recuperado de <http://www.griffinhammis.com/>

Keeton, Beth (2017). El empleo personalizado se concentra en cultivar y aumentar el capital social para conectarse con los miembros de la comunidad y las pequeñas empresas locales. Recuperado de <http://www.plenainclusion.org/informate/actualidad/noticias/2017/beth-keeton-el-empleo-personalizado-se-concentra-en-cultivar-y>

Marc&Gold Associates (2017). Página principal. Recuperado de <http://www.marcgold.com/>

National Center on Workforce and Disability/Adult. ODEP. (2006) Customized Employment. Applying Practical Solutions for Employment Success. Massachusetts. Recuperado de https://www.dol.gov/odep/documents/2e984b1d_f2de_4odd_b3c4_3b4073b67ca5.pdf



Plena inclusión España (2015). Servicios Centrados en la Persona.
Recuperado de www.plena-transformacion.org

Plena inclusión España (2017). Página principal.
Recuperado de www.plenainclusion.org

United States Department of Labor (2017). Customized Employment.
Recuperado de <https://www.dol.gov/odep/topics/CustomizedEmployment.htm>

Wendy Parent, (2004). Supported and Customized Employment.
Cornell University ILR School.
Disponible en <http://digitalcommons.ilr.cornell.edu/gladnetcollect/457/>

United States Department of Labor (2017). Office of Disability
Employment Policy. Recuperado de <https://www.dol.gov/odep/>



POR SOLIDARIDAD
OTROS FINES DE INTERÉS SOCIAL

