



**ERASMUS+ PROJECT: INNOVATIVE
TOOLS FOR SUPPORTED EMPLOYMENT
SPECIALISTS [NETWORK OF SES]**

COMPENDIO DE MEJORES PRÁCTICAS EN EL PROCESO DE EMPLEO APOYADO

2017-1-PL01-KA202-038400



COMPENDIO DE MEJORES PRÁCTICAS EN EL PROCESO DE EMPLEO APOYADO

AUTORES:

- BD Center Sp. z o.o., *Poland*
- RES GEST, Poland
- Yamek Ltd., Bulgaria
- Aforisma, Italy
- Docete Omnes, Spain



DISEÑO DE PORTADA:

Jan Wapiński



NÚMERO DE PROYECTO:

2017-1-PL01-KA202-038400

TÍTULO DE PROYECTO:

Herramientas innovadoras para especialistas en empleo con apoyo [RED DE SES]



Co-funded by the
Erasmus+ Programme
of the European Union

El apoyo de la Comisión Europea para la producción de esta publicación no constituye una aprobación de los contenidos que reflejen las opiniones de los autores únicamente, y la Comisión no se hace responsable del uso que pueda hacerse de la información contenida en el mismo.

INTRODUCCIÓN

Proyecto: Herramientas innovadoras para especialistas en empleo con apoyo - RED DE SES, fue financiado por el programa Erasmus + de la UE y se realizó del 01/12/2017 al 30/11/2019.

OBJETIVO DEL PROYECTO:

Los especialistas en empleo con apoyo que trabajan en las instituciones asociadas indican que el valor de los contextos de aprendizaje no formal es significativamente más importante para el desarrollo y la adquisición de competencias que los contextos de aprendizaje formal. Dentro de los contextos de aprendizaje no formal, el valor de la práctica profesional propia en el campo de práctica actual se juzgó con la mayor relevancia, lo que indica la importancia de una introducción formativa de nuevos profesionales en el campo, en el sentido de "aprendizaje práctico" o "práctica reflexiva".

Red de objetivos SES:

1. Ampliar el conocimiento sobre el funcionamiento socio ocupacional de las personas con discapacidad.
2. Aprender sobre el método eficaz y comprobado de activación profesional de personas con discapacidad: empleo con apoyo,
3. Actualización de habilidades y calificaciones de especialistas en empleo con apoyo (SES) en países socios, intercambio de mejores prácticas entre SES,
4. Expresar opiniones de SES sobre el funcionamiento del sistema de activación sociolaboral para personas con discapacidad en países socios.

Grupo objetivo: especialistas en empleo con apoyo (SES); formadores interesados en convertirse en SES; proveedores de entrenamiento; Responsables políticos; personas con cualquier tipo de discapacidad.

Resultados:

1. Plataforma con información del proyecto en los idiomas de los socios.
2. Compendio de mejores prácticas en el proceso de SE reunido en todos los países socios;
3. 4 capacitaciones personales en cada país socio en las 5 etapas de SE dirigidas a SES y SES potencial para observar el entorno laboral de SES en los países socios.

El Compendio fue escrito por expertos que trabajan en instituciones asociadas de acuerdo con la experiencia de cada socio. Cada unidad describe el proceso de empleo con apoyo para diferentes tipos de discapacidad: UNIDAD 2. EMPLEO APOYADO PARA PERSONAS CON DISCAPACIDAD

INTELLECTUAL (ESPAÑA)

UNIDAD 3. EMPLEO APOYADO PARA PERSONAS CON DISCAPACIDAD FÍSICA (BULGARIA)

UNIDAD 4. EMPLEO APOYADO PARA PERSONAS CON DISCAPACIDAD VISUAL (ITALIA)

UNIDAD 5. EMPLEO APOYADO PARA PERSONAS CON DISCAPACIDAD SORDA Y AUDITIVA (POLONIA-RES-GEST).

Esperamos que de esta manera, estemos brindando información valiosa a especialistas en empleo con apoyo y / o asesores / mentores laborales que trabajan con personas con discapacidades y su inserción en el mercado laboral.

UNIDAD 1. PANORAMA GENERAL DEL MODELO DE EMPLEO CON APOYO en Europa

Según la definición presentada por la Unión Europea para el Empleo con Apoyo: "el empleo con apoyo es el apoyo a personas con diversas discapacidades o personas excluidas para obtener y mantener trabajo en el mercado laboral abierto".

1. Empleo (trabajo) por remuneración: las personas con discapacidad deben recibir una remuneración acorde con el trabajo realizado. Si el monto del salario mínimo se determina en un país determinado, la persona con discapacidad debe recibir al menos su equivalente o salario de acuerdo con la tarifa adoptada para un puesto determinado.
2. Mercado laboral abierto: las personas con discapacidad deben ser empleados comunes con las mismas condiciones de remuneración y empleo que los empleados bien calificados en los sectores público, privado y no gubernamental.
3. Apoyo continuo: se refiere a la comprensión más amplia del apoyo durante el empleo remunerado. El apoyo es individual y se basa en las necesidades tanto de la persona / empleado como del empleador.

Definición de la Asociación Mundial de Empleo con Apoyo - Asociación Mundial de Empleo con Apoyo (WASE) - „el empleo con apoyo es el trabajo remunerado realizado por personas con discapacidad en el mercado laboral abierto, con el apoyo constante de otras personas. El trabajo remunerado significa el mismo pago por el mismo trabajo que las personas sin discapacidad. "

Principios y valores que deben acompañar al Empleo con Apoyo:

Individualidad: en el empleo con apoyo, cada persona es percibida como una persona única, con sus propios intereses, preferencias, condiciones y experiencia de vida.

Respeto: las actividades realizadas en el contexto del empleo con apoyo siempre se ajustan a la edad de la persona con discapacidad, fortalecen su sentido de dignidad y tienen como objetivo mejorar su situación.

Autodeterminación: el empleo con apoyo ayuda a las personas con discapacidad a desarrollar sus intereses y preferencias, tomar sus propias decisiones y definir su plan de empleo y plan de vida, de acuerdo con las premisas personales y las circunstancias específicas.

El empleo respaldado por el empoderamiento ayuda a las personas con discapacidad a tomar decisiones sobre el estilo de vida y la participación en la vida social.

Confidencialidad: la información proporcionada a un proveedor de servicios por una persona discapacitada cubierta por el programa de empleo con apoyo es confidencial.

Flexibilidad: el personal y las estructuras organizativas pueden cambiar según las necesidades de los beneficiarios.

Disponibilidad: las personas con discapacidad tienen pleno acceso a los servicios, las instalaciones y la información ofrecida en el contexto del empleo con apoyo.

6 reglas principales que describen la idea de empleo con apoyo:

1. Rechazo cero: en el modelo de empleo con apoyo, el apoyo está disponible para todas las personas con discapacidad, independientemente del tipo y grado de su discapacidad (incluida la discapacidad intelectual en un alto grado) y no importa cuán amplio sea el alcance de la asistencia que se les brinda.
2. La garantía del éxito del empleo con apoyo y la implementación individual de este modelo es proporcionar a la persona con discapacidad un apoyo adecuado y personalizado en el entorno adecuado.
3. Énfasis en el potencial, no en la discapacidad: de acuerdo con este principio, para apoyar adecuadamente a las personas con discapacidad en la obtención de un trabajo, los especialistas que lo aborden deben conocer y nombrar a fondo sus habilidades, y luego presentarlas al empleador. Entonces, una persona con discapacidad se convertirá en candidato para un trabajo con

calificaciones claras para el empleador.

4. Rechazo del concepto de "preparación" para el trabajo: el enfoque tradicional sobre el tema de la capacitación en el lugar de trabajo supone que las habilidades profesionales del empleado pueden capacitarse al nivel específico requerido en su puesto. Este concepto no funciona en el caso de personas con discapacidad intelectual que no alcanzan la condición de "plena disposición para trabajar" y requieren capacitación sistemática.

5. Salarios y beneficios reales: según este principio, las personas con discapacidad no solo deben ser recompensadas de la misma manera que las personas sanas, sino también recibir los mismos beneficios sociales del empleador.

6. Lo más importante es la persona y su individualidad: en el pasado, el empleo con apoyo también incluía un modelo de trabajo grupal, ahora el enfoque se centra principalmente en el modelo individual, es decir, la inclusión de una persona en un lugar de trabajo.

En nuestras formaciones hemos utilizado el modelo EUSE (Unión Europea de Empleo Apoyado) de SE que consiste en un proceso de apoyo de cinco etapas:

1. Compromiso con el cliente - se basa en los valores clave de disponibilidad y elección en función del conocimiento.

2. Profield - empoderar a la persona durante todo el proceso.

3. Búsqueda de empleo - la autodeterminación y la elección consciente basada en el conocimiento son valores clave del empleo apoyado.

4. Participación del empleador – Disponibilidad, flexibilidad y confidencialidad son valores clave que deben protegerse durante todo el proceso.

5. Dentro y fuera del apoyo al trabajo - la flexibilidad, la confidencialidad y el respeto son los principales elementos de un apoyo eficaz. Las medidas de apoyo se aplican especialmente cuando una persona con discapacidad es empleada a estririzado. Tales medidas se implementan proporcionando un cuidador / entrenador de trabajo.

UNIDAD 2. EMPLEO APOYADO PARA PERSONAS CON DISCAPACIDAD DE APRENDIZAJE (INTELLECTUAL)

2.1 Breve descripción de la dificultad del aprendizaje (intelectual)

La discapacidad intelectual es una condición que se caracteriza por limitaciones significativas tanto en la forma en que el intelecto tiende a funcionar como en el alcance y la capacidad de comportamiento que pueden o deben adaptarse para que propicie situaciones formales y normas sociales que abarquen muchas habilidades sociales y prácticas comunes. Esta discapacidad tiene con mucha frecuencia un inicio antes de los 18 años.

El funcionamiento intelectual también conocido como inteligencia se refiere a capacidades mentales generales como el aprendizaje, el razonamiento, la resolución de problemas, etc. Hay muchas maneras de medir el funcionamiento intelectual y una de las más comunes es una prueba de coeficiente intelectual. En general, una puntuación baja de la prueba de coeficiente intelectual de alrededor de 70 o 75 podría indicar una limitación en el funcionamiento intelectual, sin embargo, hay excepciones a esta declaración. También es importante mencionar la colección de habilidades conceptuales, sociales y prácticas que son aprendidas y realizadas por personas en su vida cotidiana que también se pueden llamar comportamiento adaptativo. Lenguaje de habilidades conceptuales y alfabetización; conceptos de dinero, tiempo y números; y la autodirección la mayoría de estos se evalúan en una prueba de ci. Habilidades sociales interpersonales, responsabilidad social, autoestima, ingenuidad, ingenuidad (es decir, cautela), resolución de problemas sociales y la capacidad de seguir las reglas/obedecer las leyes y evitar ser víctima. Actividades de habilidades prácticas de la vida diaria (cuidado personal), habilidades ocupacionales, atención médica, viajes/transporte, horarios/rutinas, seguridad, uso del dinero, uso del teléfono. Las pruebas estandarizadas también pueden determinar limitaciones en el comportamiento adaptativo.

Consideraciones Adicionales:

Al definir y evaluar la discapacidad intelectual, deben tenerse en cuenta los siguientes factores, como el entorno comunitario típico de los padres y la cultura del individuo. Los profesionales también deben considerar la diversidad lingüística y las diferencias culturales en la forma en que las personas se comunican, se mueven y se comportan.

Por último, las evaluaciones también deben suponer que las limitaciones en las personas a menudo coexisten con fortalezas, y que el nivel de vida de una persona mejorará si se proporcionan apoyos personalizados adecuados durante un período sostenido.

Sólo sobre la base de tales evaluaciones de muchos lados pueden los profesionales determinar si una persona tiene discapacidad intelectual y planes de apoyo individualizados.

2.2 Etapa I – Participación del cliente: información práctica sobre cómo llegar a las personas con discapacidad de aprendizaje, barreras en el mercado laboral, participación familiar

Ponerse en contacto con personas con dificultad de aprendizaje (dificultades de aprendizaje, necesidades educativas en el aprendizaje)

La primera fase de las preocupaciones laborales apoyadas que se pone en contacto con los clientes potenciales, en este caso las personas con discapacidades de aprendizaje. En este sentido, se pueden utilizar diferentes estrategias, sin embargo, el contacto con instituciones educativas, hospitales y servicios de rehabilitación es fundamental. Participar y organizar eventos con las partes interesadas podría ser un método útil para establecer vínculos informales que puedan dar a conocer el servicio al público en general, pero más específicamente a los profesionales que trabajan con personas con discapacidad de aprendizaje. Además, el último período de educación obligatoria constituye un momento muy estratégico para entrar en contacto con personas con discapacidad intelectual y de aprendizaje. En efecto, es posible definir una estrategia adecuada y personal para la inserción en el mercado de trabajo regular de estos jóvenes, que podría incluir cualquier tipo de formación y educación ulteriores. En particular, a esta edad temprana, las personas con discapacidad pueden ser seguidas y guiadas a través de una nueva e importante etapa de sus vidas, conectando así la educación con el mercado de trabajo abierto de una manera fluida y teniendo en cuenta sus intereses, características y motivación (DownGranada.org).

El **primer encuentro** con la persona con discapacidad intelectual tiene como objetivo informarle sobre el servicio de empleo apoyado y proporcionar una visión general de sus objetivos, metodologías, etc. En caso de que la persona no acepte participar en el proceso, es importante respetar esta decisión y comprender las razones de la decisión y si existen alternativas viables (Pérez et al., 2018, p. 36). Una vez contactados los clientes, es importante utilizar estrategias adecuadas para comunicarse con ellos. Algunas buenas prácticas que se pueden implementar en esta etapa son: comunicarse directamente con la persona y no con su acompañante de una manera que sea apropiada a su edad, pero adaptando la comunicación a sus capacidades; asegurarse de ser natural y respetuoso, por ejemplo, evitando un enfoque paternalista; utilizar un lenguaje simple y claro; asegurar que los contenidos se han entendido; utilizar ejemplos y demostraciones cuando sea necesario; maximizar las posibilidades de comunicación no verbal y utilizar cualquier tipo de otro tipo de apoyo para facilitar el diálogo; prestar atención a la forma de comunicación de la otra persona para estar listo para adaptar el estilo de comunicación; tratar de entender las técnicas de comunicación no verbal del cliente que podrían indicar la expresión de un mensaje (Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad, 2012; Instituto Foral de Bienestar Social).

Obstáculos en el Mercado laboral

El empleo apoyado puede ser extremadamente útil con este grupo objetivo, ya que los estudios han demostrado que las personas con discapacidades intelectuales y de aprendizaje son **más propensas a experimentar discriminación** en el mercado laboral en comparación con las personas con otros tipos de discapacidad. En particular, son percibidos por los empleadores como carentes de habilidades y capacitación (Kocman, Fisher and Weber, 2018, p. 124). Se han identificado los principales obstáculos al mercado de trabajo para este grupo objetivo. En primer lugar, los empleadores a menudo no son conscientes de cómo apoyar a las personas con discapacidades de aprendizaje para que se integren en el lugar de trabajo, lo que lleva a oportunidades perdidas en el uso eficaz y óptimo de sus capacidades. También existe una idea generalizada sobre el supuesto alto coste que las adaptaciones requerirían y el temor de que la productividad general disminuyera. En segundo lugar, el **estigma** también puede ser un factor que impide que el empleador contrate a personas con discapacidades de aprendizaje, especialmente cuando han tenido experiencias decepcionantes anteriores. Además, las técnicas de contratación y las formas en que se llevan a cabo las entrevistas podrían no ser siempre las más

adecuadas para las personas con discapacidad intelectual. De hecho, podrían constituir una discriminación que impida que esas personas sean seleccionadas a pesar de su experiencia real. En tercer lugar, el acceso tardío general a la formación profesional puede limitar la capacidad de las personas con discapacidades de aprendizaje para desarrollar habilidades relacionadas con el empleo y entrar en contacto con el entorno de trabajo. Este problema también está relacionado con la falta de apoyo y capacitación continua para mantener una posición, que, por ejemplo, podría ser mitigada a través del coaching laboral (Khayatzaadeh-Mahani et al., 2019, págs. 4-5). Además, se ha observado que los empleadores se inclinan principalmente a creer que las barreras que impiden a las personas con discapacidad intelectual acceder al mercado laboral son la falta de puestos de trabajo adecuados, los altos requisitos necesarios para ciertos puestos y los cambios recientes relacionados con las nuevas tecnologías y la digitalización del trabajo, que facilitan la realización de actividades pero más difíciles de utilizar (Kocman et al., 2017, págs. 126-127).

Cómo involucrar a la familia

Por último, es importante recordar incluir la familia del cliente desde el inicio del proceso. De hecho, desempeñará un papel importante en todo el proceso a través de una comunicación constante para asegurarse de implementar acciones unidas que puedan facilitar y mejorar la trayectoria de trabajo de la persona con discapacidad intelectual. La habilidad fundamental que debe tener el especialista en empleo apoyado en esta fase es demostrar empatía con los distintos miembros de la familia para establecer relaciones positivas. Entender las razones de ciertos comportamientos sin tratar de juzgarlos es la clave para desarrollar y acordar planes de acción. Sin embargo, es importante recordar a la familia que pueden ofrecer apoyo y ayuda, pero la persona que necesita tomar la decisión es el propio cliente (Pinilla et al., 2017, p.66). Por último, el especialista en empleo apoyado puede confiar en entrevistas con los miembros de la familia con el fin de obtener más información sobre el cliente, sus expectativas y experiencias pasadas. Sin embargo, esto sólo es posible si el cliente acepta incluir a la familia en este proceso (Pérez et al., 2018, p.37).

2.3 Etapa 2 – Elaboración de perfiles profesionales: información práctica sobre la preparación del cliente y sus preferencias profesionales, preguntas que hacer, preguntas que evitar, ejemplo de forma para recopilar toda la información, plan de acción individual y lo que debe incluir.

Cómo llevar a cabo el perfil profesional

La fase dedicada al perfil profesional es útil para que el especialista en empleo apoyado identifique y obtenga información sobre educación y formación, motivación, intereses, experiencias profesionales, expectativas y competencias. Todos estos elementos deben ser recogidos de una manera orientada hacia el diseño de un plan de acción individual con el fin de apoyar a los clientes hacia la inclusión laboral y hacerles descubrir cuáles son sus talentos y potencialidades (Pérez et al., 2018, p.39).

La siguiente tabla proporciona algunos de los problemas más comunes que pueden surgir cuando el especialista en empleo apoyado está entrevistando a un cliente con discapacidades intelectuales. Al mismo tiempo, también se proporcionan posibles soluciones para mitigar y abordar esta limitación, como formatos de preguntas que deben o no deben utilizarse (fuentes: Hollomotz, 2018; Tassé, Schalock, Thompson, & Wehmeyer, 2005; lexiconlimited.co.uk de 2004)

Dificultades	Cómo lidiar con ellos
Se pueden lograr diferentes habilidades de comunicación y diferentes niveles de profundidad durante la entrevista de acuerdo con la personalidad y capacidades de la persona con discapacidad intelectual.	<ul style="list-style-type: none"> • Adaptar las preguntas de una manera adecuada para la persona en juego. Si es necesario, pide consejo a otros profesionales que ya trabajan con el cliente. • No utilice un formato fijo, pero intente adaptarlo en la medida en que el cliente pueda comunicarse
El cliente puede experimentar frustración, ansiedad y sensación de inquietud cuando no está en contexto familiar.	<ul style="list-style-type: none"> • Tómese unos minutos antes de que comience la entrevista para permitir que el cliente se relaje, por ejemplo, haciendo preguntas sobre otros asuntos no relacionados con el empleo apoyado. • Presentarse y explicar lo que va a pedir para asegurarse de que es comprensible lo que el artículo considerado es
El lenguaje puede ser ofensivo .	<ul style="list-style-type: none"> • Utilice un lenguaje en "primera persona" sin referencias innecesarias a la discapacidad. • Ofrecer apoyo de una manera sensata.
Lapsos de concentración limitados .	<ul style="list-style-type: none"> • Compruebe si la persona quiere tener descansos. • Dividir la entrevista en múltiples ocasiones si es necesario, pero evitando dejar pasar demasiado tiempo entre las reuniones.
Capacidad limitada para identificar intenciones.	<ul style="list-style-type: none"> • Evite las preguntas de "por qué".
Dificultades para entender metáforas y conceptos abstractos .	<ul style="list-style-type: none"> • Evite expresiones ambiguas y haga referencia siempre a conceptos concretos. • Evite las preguntas que requieren un alto nivel de comprensión social (por ejemplo, ¿qué a otros como acerca de usted?) • Hacer referencias a las experiencias del cliente, concentrándose en un tema a la vez. • Utilice puntos de referencia que estén conectados a experiencias individuales cuando desee hacer referencia a la hora y la frecuencia. • Utilice herramientas de referencia concretas como tarjetas, viñetas, etc. como soporte y punto de partida para una conversación.
Habilidades de escucha y capacidades de procesamiento limitados .	<ul style="list-style-type: none"> • Utilice un lenguaje sencillo y claro. • Compruebe si la persona necesita tecnologías de asistencia u otras formas de apoyo.

	<ul style="list-style-type: none"> • Pida repetir la respuesta si no lo entiende. • Vuelva a indicar la respuesta con sus propias palabras para asegurarse de que la entendió correctamente. Sin embargo, dé especial importancia a la reacción del cliente ya que es posible que él o ella no se sienta cómodo siendo corregido por usted. • Haga preguntas cortas que requieran una respuesta sí/no.
Las personas con discapacidad intelectual pueden ser propensas a seguir más opiniones de los demás .	<ul style="list-style-type: none"> • Deje que el cliente hable, sin apresurarse a completar las respuestas para ellos.
Tendencia a la aquiescencia, a saber, el sesgo hacia las respuestas afirmativas .	<ul style="list-style-type: none"> • Evite las preguntas con letras negativas. • Reformular las preguntas de una manera más explícita (por ejemplo, es mejor decir "¿odias ...?" en lugar de preguntar "¿no te gusta...?"). Esto puede sonar extraño con referencias a algunos conceptos, pero podría resultar útil en ciertas circunstancias
Las dificultades de memoria pueden llevar a repetir las mismas respuestas.	<ul style="list-style-type: none"> • Proporcione al cliente un formulario escrito donde pueda seguir la entrevista.
Subestimación o sobreestimación de sus necesidades.	<ul style="list-style-type: none"> • En caso de que la respuesta no parezca satisfactoria, compruebe si este es el caso contextualizando la pregunta y utilice ejemplos concretos.
Falta de capacidad de respuesta y tendencia a elegir siempre la última opción en cuestionarios de opciones múltiples (recencia).	<ul style="list-style-type: none"> • Entender que esto podría ser causado simplemente por la falta de voluntad para responder en lugar de la falta de capacidad para expresarse. • Utilice preguntas cercanas con opciones binarias, como sí o no. • En caso de que se utilicen cuestionarios de múltiples opciones, es mejor proporcionarlos en un formato escrito.
Es posible que las personas con discapacidad intelectual no proporcionen una descripción completa del contexto, lo que lleva al entrevistador a la falta de comprensión .	<ul style="list-style-type: none"> • Utilice la verificación cruzada de fuentes adicionales (triangulación). Esto es posible si el cliente acepta que su familia u otros especialistas sean entrevistados sobre él/ella. • Pida a otras personas que estén en contacto con el cliente que contextualizan la información

Actividades para recopilar información

Con el fin de recopilar información y preparar un perfil profesional, es posible utilizar diferentes actividades y formularios, además de cumplimentar los proporcionados por la Unión Europea (in addition to or complementary to those provided by the European) de Empleo con Apoyo (disponible en el siguiente enlace <https://www.euse.org/content/how-to-guides/VocationalProfiling-18Aug.pdf>).

La primera actividad tiene como objetivo comprender las actitudes del cliente y en qué medida se desarrollan / con qué frecuencia se demuestran. Podrían ser: constancia, resistencia a la rutina laboral, disposición a trabajar, perfeccionismo, perseverancia, paciencia, calma, optimismo, organización, diálogo con los demás, respeto, sociabilidad, empatía, tolerancia, responsabilidad, cooperación, diplomacia, etc. (Iturbide Rodrigo y Serrano Mujika, 2004, p. 155-156). Este análisis podría resultar bastante difícil para el cliente, por lo tanto, el especialista en empleo con apoyo puede preparar de antemano una serie de ejemplos posibles para describir con mayor claridad cómo se implementan esas actitudes en un contexto real. Sobre la base de tales respuestas, es posible profundizar e identificar las tareas específicas que les gustan a los clientes y, junto con la ayuda del especialista en empleo con apoyo, se puede mencionar una lista de profesiones relacionadas con tales acciones. Este es el objetivo de la segunda actividad. Para llevarlo a cabo, el especialista en empleo con apoyo puede hacer una lista generalizada y estandarizada de actividades relacionadas con diferentes campos. Por ejemplo, el de las actividades que se realizan en el exterior y principalmente en el sector de la jardinería y la agricultura podría ser el siguiente (Iturbide Rodrigo y Serrano Mujika, 2004, p. 159):

Exterior – jardinería/agricultura

- Plantar árboles
- Trabajar en un jardín botánico
- Hacer ramos de flores
- Apicultura
- Cuidar animales

El cliente mismo o el especialista de empleo con apoyo puede cruzar las actividades que el cliente prefiere. Para simplificar la comunicación, el especialista en empleo con apoyo también puede preparar una serie de imágenes que representen las actividades enumeradas, para que el cliente pueda comprender mejor de qué está hablando. Como se mencionó anteriormente, esto también podría proporcionar más ayuda para que el cliente exprese sus preferencias. En esta fase también es relevante definir la disponibilidad del cliente y sus preferencias de trabajo. Por lo tanto, una tercera actividad podría ser muy similar a la que se acaba de mencionar, pero los principales elementos a analizar son: jornada laboral, distancia del hogar, dimensión de la empresa, remuneración, contrato, tipo de trabajo. Después de este proceso, debería ser posible limitar las opciones del cliente a un número menor de profesiones. Sin embargo, uno debe recordar que sus preferencias deben ser respetadas. Por lo tanto, como cuarta actividad, el especialista en empleo con apoyo podría proporcionar al cliente la descripción de un par de profesiones que podrían ser adecuadas para la persona. En caso de que el candidato ya tenga una idea sobre el trabajo que le gustaría realizar, es recomendable analizar esa profesión. Dicha descripción debe proporcionar las principales tareas a

realizar, las habilidades requeridas, las características personales, las condiciones de empleo, las posibles desventajas y opciones similares. En caso de que el cliente demuestre un nivel suficiente de autonomía, también se le puede pedir que complete estos indicadores con el apoyo del especialista en empleo con apoyo, de lo contrario, esto podría hacerse a través de un módulo prediseñado. El objetivo final de esta actividad es comprender si la profesión es realmente adecuada o no para el cliente.

El plan de acción individual:

Una vez que se ha recopilado toda la información necesaria y se ha completado el perfil vocacional, es posible diseñar un plan de acción individual en cooperación con el cliente. Debe centrarse en lo que puede hacer la persona con discapacidad intelectual y en sus preferencias (OIT y WASE, 2014, p. 10). De hecho, el plan debe elaborarse con el cliente, que debe establecer sus objetivos y tomar decisiones autónomas. El plan de acción debe revisarse regularmente, para proporcionar retroalimentación y decidir si algunos aspectos requieren alguna modificación.

Algunos de los elementos que deben incluirse son:

- Acciones y objetivos;
- Plazos;
- Estrategias de apoyo;
- Acuerdos con otras partes interesadas que son relevantes en el proceso (Pérez et al., 2008, p. 39).

Personas con discapacidad intelectual en el mercado laboral.

A pesar de las diferencias que pueden existir con los trabajos realizados por personas con discapacidad intelectual, la mayoría está empleada en sectores donde **no se requieren altas habilidades** y tienen **puestos bajos**. Sin embargo, el área de trabajo puede variar desde tiendas hasta oficinas, desde la industria alimentaria hasta la manufactura (Ellenkamp et al., 2015, p. 4). Los datos sobre España demuestran que una buena cantidad de personas con discapacidad intelectual que participan en programas de empleo con apoyo terminan trabajando como asistentes de oficina o como asistentes de ventas en tiendas. Porcentajes más pequeños también funcionan en restaurantes como camareras o ayudantes en la cocina (Down21.org). Otras entidades también informan que más de la mitad de las personas asistidas por sus servicios finalmente pudieron obtener un trabajo en los sectores administrativos, y el 20% como diferentes tipos de asistentes. Sin embargo, es interesante observar que, aunque en porcentajes mucho más pequeños, otras personas también pudieron trabajar en otros sectores diferentes (Fundación Prodis, 2019). Esto muestra que, aunque podría ser más difícil, ningún sector de empleo debería excluirse de antemano si el cliente está particularmente interesado en ese campo de trabajo. A pesar de que estos datos pueden proporcionar algunas indicaciones generales sobre los sectores en los que las personas con discapacidad intelectual suelen estar empleadas, también debe señalarse que el contexto específico donde se lleva a cabo el servicio de empleo con apoyo y las características específicas del mercado laboral local pueden tener un gran impacto en el resultados.

El cliente como protagonista active.

Uno de los principios del empleo con apoyo es incluir al cliente en el proceso de toma de decisiones sobre lo que él / ella quiere hacer en términos de trabajo. Por lo tanto, es esencial que se tenga en cuenta el interés del cliente y que él / ella tome un papel activo en el proceso de búsqueda de empleo. Por lo tanto, el cliente es responsable de sus elecciones y es el que toma las decisiones finales; sin embargo, el especialista en empleo con apoyo está a cargo del **análisis** de la tarea realizada y **facilita los contactos** con la empresa. En este momento, es necesario ser realista y comprender lo que el cliente puede y no puede hacer en este proceso. Esto hace posible limitar el soporte brindado a las tareas que en realidad son realmente difíciles para el cliente, de una manera que lo capacita. Las posibles formas de incluir a la persona con discapacidad intelectual en este proceso consisten en proporcionarle **información** sobre diferentes tipos de contratos y empleo, **capacitación** sobre cómo consultar ofertas de trabajo, organizar el proceso de búsqueda de empleo, preparar cartas de motivación y CV, someterse a un trabajo entrevista, etc. (Becerra Traver et al., 2012, p. 14).

Busqueda de trabajo.

Se pueden utilizar diferentes metodologías, tanto formales como informales, para buscar trabajo. Los más comunes son: diseñar un currículum vitae, solicitar vacantes y ofertas abiertas, contactar empresas (por escrito o por teléfono), participar en actividades de observación de empleos durante un período limitado de tiempo, crear contactos con empresas. Además, el modelo de El empleo con apoyo depende de las actividades de **prospección laboral** con el objetivo de obtener una entrevista. Para ello, se debe elaborar **una lista de varias empresas y entidades** utilizando diferentes fuentes: contacto con realidades socioeconómicas, intercambio de información con otras organizaciones, medios de comunicación, ofertas de trabajo, bases de datos (LantegiBatuak, p.11). Si es posible, se le puede pedir al cliente que proporcione y complete la lista con los nombres de las posibles empresas en las que le gustaría trabajar. En cambio, una lista de trabajos en los que el cliente le gustaría participar ya debería haber sido definida en el fase previa. De hecho, crear una buena red de contactos también es importante. Esto se puede lograr a través de los círculos de personas de negocios que se reúnen de manera más o menos estructurada, clubes rotativos y otros grupos de este tipo. Brindar información en la reunión de empleadores o mediante visitas a la empresa puede funcionar, como eventos promocionales para que el servicio de empleo con apoyo los conozca y posiblemente encuentre nuevas oportunidades para los clientes (OIT y WASE, 2014, p. 18). Una vez que se recopilan los contactos y toda la información relevante para contactar a la empresa, el especialista en empleo con apoyo puede comunicarse con su departamento de recursos humanos y empleadores. En caso de que el primer contacto sea una llamada telefónica, solo se debe divulgar la información necesaria para mantener a la persona responsable en la empresa interesada en el servicio de empleo con apoyo y dispuesta a reunirse en persona para discutir más en profundidad (LantegiBatuak, p. 12)

2.5 Etapa 4 - Compromiso del empleador: consejos prácticos y consejos sobre diferentes apoyos para este grupo objetivo; adaptación del lugar de trabajo, cómo ganarse la confianza del empleador, etc

Comenzar a trabajar.

Antes de comenzar en el lugar de trabajo, el especialista en empleo con apoyo debe realizar un **análisis** de las tareas que se realizarán para comprender si coinciden con las habilidades y capacidades del cliente. Dos técnicas pueden ayudar a garantizar que las necesidades de los empleadores también se tengan en cuenta. La primera es identificar las tareas **adicionales realizadas** por los otros empleados que podrían ser realizadas por la persona con discapacidad intelectual, como la entrada de datos, tareas administrativas simples, trabajo de inventario, etc. De esta manera, sería más fácil para los trabajadores más cualificados, centrarse en su trabajo exclusivamente en sus tareas principales y optimizar su tiempo. La segunda posibilidad es utilizar **el (re) diseño del trabajo**, lo que implica sustituir algunas tareas desde un puesto o crear un puesto específico adaptado para el posible empleado con discapacidad intelectual. Cuando las tareas, deberes y expectativas están claramente definidos, esta estrategia puede ser útil para hacer coincidir las capacidades de los empleados con las necesidades del empleador (OIT y WASE, 2014, p. 20-21).

En la primera parte de la integración laboral, generalmente se requiere un **apoyo intensivo** durante uno o tres meses. Significa que el especialista en empleo con apoyo sigue casi constantemente al cliente durante su trabajo para mejorar la adaptación y la autonomía en el lugar de trabajo. Además, el especialista en empleo con apoyo interviene directamente para ayudar al trabajador a aprender las tareas y desarrollar las habilidades y capacidades necesarias (Becerra Traver et al., 2012, p. 14). Algunos elementos han sido identificados como los más relevantes a tener en cuenta al apoyar a una persona con discapacidad intelectual, son: establecer **tareas claras**, **adaptar** las tareas a las capacidades del trabajador, dejar que él / ella realice un **trabajo útil y necesario**, mantener una **relación permanente** entre la empresa y el servicio de empleo con apoyo, y asegurarse de que la **familia** esté apoyando al cliente durante todo el proceso (Cabezas Gómez y Escobar Aguilar, 2008). Por último, el objetivo del servicio debería ser permitir que los trabajadores con discapacidad intelectual ganen el mismo nivel de **autonomía** de otros trabajadores e idealmente también ser incluidos en la vida social de la empresa a través de la ayuda del llamado "apoyo natural", que se discutirá en la próxima etapa (Inclusion Europe, 2019).

Apoyo Material y Humano.

Las principales dificultades que experimentan las personas con discapacidad intelectual en el lugar de trabajo están relacionadas con sus problemas cognitivos y tienden a depender más del apoyo humano. Los factores que son útiles para abordar las necesidades de las personas con discapacidades intelectuales, más que las personas afectadas por otros tipos de discapacidades, son: rediseño de trabajo, horario modificado y apoyo humano. Además, el soporte técnico, el transporte accesible y el entorno accesible también pueden facilitar su inserción laboral, como es el caso de otros tipos de discapacidades (Crawford, 2011, p. 16).

Las estrategias prácticas más relevantes que se pueden utilizar para ayudar a una persona con discapacidad intelectual a integrarse en el lugar de trabajo y desarrollar las competencias necesarias son:

- Usar **planes** para mejorar la localización y orientación
- **Evitar / limitar el uso de la memorización** para recordar información
- Utilizar diferentes **formatos complementarios** para presentar información (audio, visual, etc.)
- Proporcionar solo la información necesaria, **sin excederse**
- **Estructurar la información** según su importancia para evitar confusiones.
- Usar **instrumentos de planificación** para administrar un calendario con las tareas asignadas
- Usar **herramientas accesibles** que sean de fácil acceso, use una lógica y una estructura simple, divida el proceso en pasos más pequeños, tenga iconos (Pérez et al., 2018, p. 63).

Cualquier herramienta, infraestructura y material que pueda usarse para compensar las dificultades causadas por una discapacidad y para facilitar la integración en el lugar de trabajo debe considerarse como **recursos materiales** para el apoyo laboral. Las herramientas técnicas que pueden facilitar a las personas con discapacidad intelectual en sus tareas laborales son los **soportes visuales** en papel. Por ejemplo, se pueden utilizar agendas, esquemas, imágenes que describen un proceso, planes, fotos y otros indicadores visuales. Post-it y otros materiales, como **horarios de actividades diarias**, pueden ayudarlo a organizar las actividades diarias y comunicarse con otro personal. Además de eso, las ilustraciones que **describen los diversos pasos** que se necesitan para llevar a cabo una tarea específica hacen que el trabajador sea más eficiente e independiente (Becerra Traver et al., 2018, p. 50). De hecho, este material no requiere el uso de ninguna tecnología y se ha demostrado que es aún más efectivo que las instrucciones verbales proporcionadas por otros colegas para ayudar a la persona con discapacidad intelectual a realizar sus tareas y autoevaluarse si han logrado con éxito ellos (Becerra Traver et al., 2014, p. 24).

Las discapacidades intelectuales a menudo también resultan en dificultades para establecer relaciones con colegas y para adaptarse a un nuevo entorno. Esta es la razón por la cual el especialista en empleo con apoyo también debe dedicar algún tiempo a desarrollar las habilidades sociales del cliente, como habilidades de comunicación, participación en situaciones sociales, uso del transporte, información básica de consumo y administración del dinero, comportamientos de seguridad, etc. El proceso que podría ayudar en la capacitación de personas con discapacidad intelectual en habilidades sociales consta de los siguientes pasos:

- 1) **Instrucción verbal y discusión** sobre la definición del comportamiento a aprender, importancia y relevancia, cómo aplicarlo.
- 2) **Modelado** del comportamiento varias veces y con diferentes personas.
- 3) **Practica** a través de juegos de roles y luego en situaciones de la vida real, por ejemplo en el trabajo.
- 4) **Comentarios** sobre el progreso logrado. Primero mencionando lo que ha sido positivo y luego lo que aún podría mejorarse.
- 5) **Discusión** sobre las dificultades que se han encontrado y cómo superarlas (Becerra Traver et al., 2018, p. 54).

Apoyo a los empleadores y compañeros de trabajo.

Al mismo tiempo, el especialista en empleo con apoyo también debe ser un recurso presente para empleadores y compañeros de trabajo. En ciertos casos, los empleadores y compañeros de trabajo pueden sentir la necesidad de consultarlo. En la fase inicial, el especialista en empleo con apoyo puede ayudarlos a **familiarizarse** con el nuevo compañero. Sin embargo, mantener la comunicación abierta también puede ser útil en caso de adopción de un **nuevo equipo** para que el trabajador con discapacidad intelectual pueda recibir la capacitación adicional requerida para usarlo, y si los **problemas** con los compañeros de trabajo no pueden abordarse con éxito en el lugar de trabajo que podría deberse a motivaciones externas, como problemas familiares (OIT y WASE, 2014, p. 23). Por lo tanto, el especialista en empleo con apoyo puede proporcionar algunos **consejos prácticos**, al menos a los compañeros que trabajarán más estrechamente o directamente con la persona con discapacidad intelectual. Las principales características que los compañeros de trabajo pueden encontrar cuando se relacionan con el cliente deben identificarse de antemano, para proporcionarles información personalizada y útil. Por lo tanto, el especialista en empleo con apoyo debe **explicar** cuáles son los factores condicionantes de la discapacidad, el nivel de gestión del entorno laboral, etc. (Pinilla et al., 2017, p.69).

Convencer a los posibles empleadores de que las personas con discapacidad intelectual son realmente capaces de realizar ciertas tareas es extremadamente importante debido a las barreras causadas por la falta de conocimiento que se identificaron en los capítulos anteriores. Sin embargo, para ganarse la confianza de los empleadores, no se puede esperar utilizar el argumento de que las personas con discapacidad intelectual también tienen derecho al empleo, sino que se debe subrayar que también pueden ser **trabajadores calificados, útiles y motivados**. Además, es fundamental comprender cuáles son las incertidumbres de los empleadores con respecto a la contratación de una persona con discapacidad intelectual. Una vez que se han identificado estos elementos, el especialista en empleo con apoyo puede comenzar a persuadirlos de manera más efectiva, explicando cómo se pueden abordar estos problemas. Una buena preparación y la posibilidad de proporcionar **datos**, cifras y ejemplos concretos son útiles en este proceso. También debe tenerse en cuenta la elección de los empleadores que están disponibles para trabajar con el servicio de empleo con apoyo. De hecho, es aconsejable cooperar con los empleadores que se preocupan por la imagen y la cultura laboral de la empresa, y con las empresas u organizaciones que ya están involucradas en el campo de la discapacidad (Inclusion Europe, 2019). El hecho de que los empleadores que han trabajado con el servicio de empleo con apoyo en el pasado puedan **compartir sus experiencias exitosas** puede ayudar a convencer a aquellos que dudan más en contratar a una persona con discapacidad (OIT y WASE, 2014, p. 18).

2.6 Etapa 5 - Soporte de trabajo dentro y fuera del trabajo: cómo apoyar y monitorear al cliente en el trabajo; cómo separarse del cliente de manera constante para empoderarlo y ayudarlo a ser independiente; papel de la familia en esta etapa de SE.

La necesidad de apoyo natural.

Como se identificó en la sección anterior, en la primera parte del proceso de integración, el especialista de empleo con apoyo debe comunicarse con los futuros colegas del cliente. De hecho, este proceso es particularmente relevante para garantizar que la persona con discapacidad intelectual pueda contar con algún tipo de **apoyo natural** en su lugar de trabajo, especialmente una vez que el especialista en

empleo con apoyo reduzca sus funciones (Pinilla et al., 2017, p. 70). De hecho, cualquier persona que trabaje estrechamente con el cliente en el lugar de trabajo y lo ayude y supervise se considera un "apoyo natural". Este tipo de apoyo es beneficioso para el desempeño profesional y la **eficiencia** de la persona con discapacidad intelectual, su **integración** en el lugar de trabajo y su capacidad para establecer y mantener relaciones interpersonales. Mientras más soporte natural esté involucrado en las fases de capacitación y monitoreo, más eficiente será (Becerra Traver et al., 2018, pp. 47-48).

El papel del especialista en empleo con apoyo

El apoyo que presta el especialista en empleo con apoyo puede distinguirse en dos categorías: apoyo directo e indirecto. El **apoyo directo** incluye cualquier tipo de ayuda física, indicación verbal y supervisión estrecha que se lleva a cabo mientras la persona con discapacidad intelectual está llevando a cabo una tarea. En cambio, el **apoyo indirecto** se refiere a cualquier indicación estratégica sobre cómo realizar o planificar una determinada actividad y evaluaciones periódicas, que no se proporcionan mientras realiza la tarea en particular. Además, esta categoría incluye también cualquier asesoramiento e indicación que se dirija a los soportes naturales del cliente (familia, compañeros de trabajo...), para que puedan prestar cualquier tipo de apoyo directo (Rey de Sola et al., 2016, p. 17). El primer tipo de apoyo se utiliza especialmente en la primera fase de la integración laboral, mientras que la segunda será predominante en la fase de seguimiento.

El especialista en empleo con apoyo debe actuar como **mediador** entre la empresa y el cliente. Por lo tanto, cualquier comunicación que se refiere estrictamente a las diversas tareas que el cliente está obligado a hacer en la empresa debe dirigirse a la persona con discapacidad intelectual y no al especialista en empleo con apoyo (Pinilla et al., 2017, p.70). Sin embargo, el especialista en empleo con apoyo puede desempeñar un papel importante en la prestación de sugerencias sobre cómo explicar eficazmente la información a su cliente, cómo asegurarse de que se han entendido las comunicaciones, y en intervenir como intermediario entre los colegas/empleadores y la persona con discapacidad intelectual. Por un lado, una persona que actúa como apoyo natural es fundamental cuando se trata de formar al cliente en actividades profesionales específicas, que requieren la intervención y explicación de un compañero de trabajo cualificado. Por otro lado, los compañeros carecen de los conocimientos y habilidades para comprender plenamente las implicaciones de la discapacidad. Además, como se ha visto en el capítulo anterior, la **adaptación** del lugar de trabajo es otra función del especialista en empleo con apoyo. Cuando se trata de personas con discapacidad intelectual, es posible que el servicio de empleo con apoyo coopere con compañeros de trabajo y diseñe instrumentos visuales específicos que muestren los diferentes pasos necesarios para completar una tarea a través de imágenes o de otras maneras comprensibles e intuitivas que sean adecuadas a las características del cliente (Becerra Traver et al., 2018, págs. 49-50).

Desde el apoyo hasta la supervisión

Además de ayudar a la persona con discapacidad intelectual en la fase de adaptación al lugar de trabajo, el especialista en empleo con apoyo también debe ocuparse de la siguiente parte del **seguimiento**. En la fase de seguimiento, se utilizará apoyo para evaluar y supervisar el nivel de integración en el lugar de trabajo y se volverá **indirecto o intermitente** (Becerra Traver et al., 2012, p. 15). Esto significa que el especialista en empleo con apoyo no apoyará al cliente todos los días y de manera consistente, sólo intervendrá en caso de necesidad. La separación gradual del cliente debe aumentar la **independencia** de la persona con discapacidad intelectual y promover la creación de una

red de apoyo natural (Becerra Traver al., 2018, p. 48). Con el fin de garantizar una retirada sin problemas del cliente, el especialista en empleo con apoyo, el cliente y la persona responsable en la empresa deben hacer una evaluación de la adaptación al lugar de trabajo. En caso de que esto demuestre que algunas necesidades no se han abordado lo suficiente, continuará el apoyo continuo en el lugar de trabajo. De lo contrario, si muestra resultados positivos, el especialista en empleo apoyado puede **disminuir gradualmente** su presencia en el lugar de trabajo y pasar del apoyo continuo al apoyo intermitente. En este proceso también es importante establecer **estrategias de comunicación** con colegas y empleadores para que puedan confiar en el especialista en empleo con apoyo en caso de que se necesite su ayuda (Pinilla et al., 2017, p. 70). Tal **evaluación** puede facilitarse mediante el uso de una revista en la que el especialista en empleo con apoyo toma nota regularmente de sus reflexiones sobre las actividades que la persona con discapacidad intelectual está llevando a cabo, con especial referencia a los errores cometidos, la asistencia requerida y el refuerzo utilizado. Sin embargo, para que esta estrategia tenga éxito, es necesario organizar claramente el **apoyo material**, definir y tutorizar a aquellos que actuarán como apoyo natural. Además, el especialista en empleo con apoyo también estará comprometido con la **formación continua y permanente** del cliente, tanto en el entorno laboral como en otros contextos para llevar a cabo acciones educativas complementarias (Betavcerraer et al., 2012, p. 14). Por lo tanto, cualquier acción debe basarse en un **plan** que defina cómo el especialista en empleo con apoyo se mantendrá en contacto (en persona y/o por teléfono) con la empresa, el cliente y la familia. Esto será relevante en caso de nuevas necesidades (como dudas, cambios, etc.), ya que se le pedirá que intervenga una vez más y proporcione el apoyo necesario, que podría ser, por ejemplo, un proceso de re-formación (Pinilla et al., 2017, p. 70).

Cooperación con la familia

El apoyo de la familia está considerado un elemento fundamental para el éxito de la integración laboral a través del sistema de empleo con apoyo. Por esta razón, deben estar **informados** no solo sobre las diferentes fases del proceso, sino también sobre la empresa donde se integrará la persona con discapacidad intelectual (Pinilla et al., 2017, p. 66). En esta última fase del proceso, pueden participar en diferentes acciones, como contribuir a toda la información relevante para la evaluación técnica del proceso, y **estimular y apoyar** al cliente para que participe en una formación permanente. Es importante que la familia entienda que el objetivo final del empleo con apoyo es **mantener un trabajo** y no solo conseguir uno, por lo tanto, el especialista en empleo con apoyo debe aconsejar a la familia que fomente la participación en actividades de capacitación destinadas a abordar cualquier problema potencial que pueda ser encontrado, y confiar en el servicio de empleo con apoyo cuando su hijo lo necesite (Molina y Gonzales-Simancas, pp. 56, 58). Además, se pueden implementar las siguientes acciones para garantizar que se optimice el potencial de la familia como soporte natural y que se eviten los malentendidos.

- Asegurarse de que la familia **participe**, crea en el proceso y siga las indicaciones proporcionadas por el servicio de empleo con apoyo;
- Incluir a la familia durante todo el proceso como **agente de apoyo**;
- Establecer una **relación de confianza** con la familia y convencerlos para que perciban a la empresa como un aliado en el proceso de integración;

- Crear programas de capacitación y redes donde la familia pueda compartir su experiencia e intercambiar apoyo (Molina Jover, 2016, pp. 29-30).

Bibliografía:

Bates P. & Davis F. A. (2004). Social capital, social inclusion and services for people with learning disabilities. *Disability & Society*, 19(3), 195-207.

Becerra Traver, M., Montanero Fernández, M., & Lucero Fustes, M. (2012). Programas de orientación y empleo con apoyo de personas con discapacidad intelectual: Modelos y estrategias de intervención = Orientation and employment support programs of people with intellectual disability: models and strategies of intervention. *REOP - Revista Española De Orientación Y Psicopedagogía*, 23(3), 9. Retrieved from <https://www2.uned.es/reop/pdfs/2012/23-3%20-%20Becerra.pdf>

Becerra Traver M., Dópidio Tolosa A., and Sánchez Herrera S. (2018). Manual de buenas prácticas para la iniciación en empleo ordinario con apoyo de trabajadores con discapacidad intelectual. Universidad de Extremadura. Retrieved from <http://dehesa.unex.es/bitstream/handle/10662/7037/978-84-697-8324-5.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Beyer, S., Brown, T., Akandi, R., & Rapley, M. (2010). A comparison of quality of life outcomes for people with intellectual disabilities in supported employment, day services and employment enterprises. *Journal of Applied Research in Intellectual Disabilities*, 23(3), 290-295.

Cabezas Gómez, D., & Escobar Aguilar, B. (2008). La integración laboral de las personas con discapacidad intelectual - El Síndrome de Down. Retrieved from <https://www.down21.org/revista-virtual/432-revista-virtual-2008/revista-virtual-mayo-2008/articulo-profesional-mayo-2008/1635-la-integracion-laboral-de-personas-con-discapacidad-intelectual.html>

Crawford C. (2011). The employment of people with intellectual disabilities in Canada: A statistical profile. Institute for Research and Development on Inclusion and Society, Toronto. Retrieved from https://irisinstitute.files.wordpress.com/2012/01/intellectual-disability-and-employment_iris_cr.pdf

Down Granada (n.d.). Atención a adultos - Granadown. Retrieved from <http://www.downgranada.org/que-hacemos/atencion-a-adultos/>

Ellenkamp, J., Brouwers, E., Embregts, P., Joosen, M., & van Weeghel, J. (2015). Work Environment-Related Factors in Obtaining and Maintaining Work in a Competitive Employment Setting for Employees with Intellectual Disabilities: A Systematic Review. *Journal Of Occupational Rehabilitation*, 26(1), 56-69. Retrieved from: https://pure.uvt.nl/ws/portalfiles/portal/7175121/Tranzo_Brouwers_work_environment_related_JoOR_2015.pdf

Fundación Prodis (2019). Resultados Empleo con Apoyo | Fundación Prodis. Retrieved from <https://www.fundacionprodis.org/programas-servicios/inclusion-laboral/resultados-obtenidos/>

Hollomotz, A. (2017). Successful interviews with people with intellectual disability. *Qualitative Research*, 18(2), 153-170. Retrived from <http://eprints.whiterose.ac.uk/122127/1/QRJ.pdf>

Inclusion Europe. (2019). We need new narratives about people with intellectual disabilities “working and achieving great things” - Inclusion Europe. Retrieved from <https://www.inclusion-europe.eu/we-need-new-narratives-about-people-with-intellectual-disabilities-working-and-achieving-great-things/>

Instituto Foral de Bienestar Social (n.d.). Comunicación Total: aprovechar la diversidad comunicativa: Formas de comunicación. Retrived from <https://www.ifbscalidad.eus/es/practicas/personas-con-discapacidad/practica/pr-187/>

International Labour Office (ILO) & World Association for Supported Employment (WASE) (2014). Handbook Supported Employment. ILO, Geneva. Retrived from <http://mango.ilo.org/record/462518>

Iturbide Rodrigo, P. & Serrano Mujika, U. (2004). Manual de orientación laboral para personas con discapacidad. LantegiBatuak, Loiu (Bizkaia). Retrived from https://www.lantegi.com/wp-content/uploads/downloads/00_Publicaciones/manuales/Orientacion_personas_con_discapacidad.pdf

Khayatzadeh-Mahani, A., Wittevrongel, K., Nicholas, D., & Zwicker, J. (2019). Prioritizing barriers and solutions to improve employment for persons with developmental disabilities. *Disability And Rehabilitation*, 1-11. Retrived from <https://www.tandfonline.com/doi/full/10.1080/09638288.2019.1570356>

Kocman A., Fischer L., & Weber G. (2017). The Employers’ perspective on barriers and facilitators to employment of people with intellectual disability: A differential mixed-method approach. *Journal Of Applied Research In Intellectual Disabilities*, 31(1), 120-131. Retrived from <https://onlinelibrary.wiley.com/doi/full/10.1111/jar.12375>

LantegiBatuak (n.d.). Desarrollo de unidades de empleo con apoyo para personas con discapacidad. Retrived from https://www.lantegi.com/wp-content/uploads/downloads/00_Publicaciones/manuales/Desarrollo_udads_empleo_apoyo.pdf

Lexiconlimited.co.uk (2013). Planning to question someone with a learning disability. Advocate’s Gateway Toolkit 4. Retrived from <http://lexiconlimited.co.uk/wp-content/uploads/2018/03/Learningdisability-180213.pdf>

McConkey R. & Mezza F. (2001). Employment Aspirations of People with Learning Disabilities Attending Day Centres. *Journal of Learning Disabilities*, 5(4), 309–318. <https://doi.org/10.1177/146900470100500403>

Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad (2012). Consejos para el trato con personas con discapacidad. Retrived from <http://www.crmflardero.es/InterPresent1/groups/imserso/documents/binario/consejosparaeltratoc onpersonas.pdf>

Molina Jover I. (2016). Empleo con Apoyo: Modelo de intervención. Down España. Retrived from <https://www.sindromedown.net/wp-content/uploads/2016/03/Modelo-de-intervencion-DOWN-ESPA--A-Empleo-con-Apoyo-Ed.2016.pdf>

Molina I. & Gonzales-Simancas A. (n.d.), Guía de Empleo con Apoyo para Familias con Hijos Trabajadores. Down España. Retrived from http://sid.usal.es/idoocs/F8/FDO24798/65L_guiade.pdf

Pérez A., Zuñil J. L., Santos E., ... Gomez C. and Lopez A. (2018). Manual servicios de empleo con apoyo. Plena Inclusión Madrid. Retrived from <https://plenainclusionmadrid.org/recursos/manual-de-servicios-de-empleo-con-apoyo/>

Pinilla N., Lopez A. Rodriguez P., ..., Herraiz J. L., San Jose V. (2017). Guía para preparadores laborales sobre recursos de inserción laboral para personas con discapacidad intelectual o del desarrollo. Plena Inlcusion Madrid. Retrived from <https://plenainclusionmadrid.org/recursos/guia-preparadores-laborales-recursos-insercion-laboral-personas-discapacidad-intelectual-del-desarrollo/>

Rey de Sola M. J., Caminos Aragón M. R., García Pérez M. T., Cabrera Medina M. R., Alonso Dosouto H. (2016). Voluntariado con personas con discapacidad intelectual. Cuadernos formativos, Fundación Juan Ciudad, Madrid. Retrived from https://www.uma.es/media/tinyimages/file/Voluntariado_con_Personas_con_Discapacidad_Int.pdf

Tassé, M.J., Schalock, R., Thompson, J.R., & Wehmeyer, M. (2005). Guidelines for interviewing people with disabilities: Supports Intensity Scale. American Association on Intellectual and Developmental Disabilities: Washington, DC. Retrived from https://aaid.org/docs/default-source/sis-docs/sisguidelinesforinterviewing.pdf?sfvrsn=6ea53f4f_2

UNIDAD 3. EMPLEO APOYADO PARA PERSONAS CON DISCAPACIDAD FÍSICA

3.1. Breve descripción de la discapacidad física.

La discapacidad es una condición que limita las posibilidades de una persona de interactuar con el entorno que lo rodea, lo que crea dificultades sociales, intelectuales, físicas o morales. La misma persona que se encuentra en este estado de límite se llama persona con discapacidad. En el mundo contemporáneo, el número de personas discapacitadas es de aproximadamente medio billón y está creciendo constantemente. En la mayoría de los países, al menos 1 de cada 10 personas tiene defectos físicos, mentales u otros defectos graves. Como problema, este problema afecta al menos al 25% de la población.

Un factor de riesgo es la falta de información suficiente sobre el tema de la inclusión de personas con diversas capacidades en el mercado laboral. El público y los empleadores opinan que muchas personas no pueden realizar actividades específicas debido a un tipo particular de discapacidad.

Por ejemplo: las personas con discapacidad física no pueden realizar ningún trabajo. Es un mito. La mayoría de las personas con discapacidades físicas tienen una capacidad intelectual excepcional que permanece completamente intacta, incluso como resultado de un accidente o enfermedad, que son la causa de su divergencia funcional. En consecuencia, la persona

puede ocuparse de cualquier actividad intelectual, así como con otras profesiones, de acuerdo con el nivel de su movilidad.

Discapacidades físicas: capacidad motora fina o gruesa rota de partes del cuerpo asociadas con la violación de las funciones ortopédicas, neuronales, musculares, cardiovasculares o pulmonares. Pueden ser congénitos o adquiridos como resultado de traumatismos, distrofia muscular, esclerosis múltiple, parálisis cerebral, amputación y otros. Las personas con discapacidades físicas a menudo tienen que usar para moverse dispositivos especiales, como sillas de ruedas, muletas o prótesis.

Algunas discapacidades físicas, como los trastornos respiratorios y la epilepsia, están ocultas y son difíciles de detectar por las personas que las rodean.

Muchas de las personas con discapacidad física y de otros tipos, quieren y pueden trabajar, pero desafortunadamente una gran cantidad de personas con talento no pueden cumplir sus sueños y aspiraciones. Las personas con diferencias funcionales pueden ser programadores, diseñadores web, contables, especialistas en recursos humanos, corredores de bolsa, técnicos dentales, operadores de centros de llamadas, especialistas del mercado, anunciantes y mucho más. Lo que necesitan son las habilidades, el conocimiento y, lo que es más, el acceso equitativo al inicio de la carrera y al entorno accesible. De esta forma, nos centramos en la experiencia y las cualidades del candidato. Es necesario que la empresa abra sus puertas para darles la oportunidad a las personas con diferencias funcionales de desarrollar todas sus potencialidades y, por lo tanto, un vasto capital humano para aprovechar en el mercado laboral. Solo así el sector corporativo iniciará un cambio positivo.

3.2. Etapa 1 - Participación del cliente: información práctica sobre cómo llegar a las personas con discapacidades físicas, barreras en el mercado laboral, participación familiar

Los factores negativos que contribuyen al aumento de las personas con discapacidad como grupo de riesgo en el mercado laboral se ven agravados por los estereotipos negativos firmemente arraigados en la sociedad, la falta de lugares de trabajo adaptados y el acceso a ellos. Las limitaciones integradas del entorno crean barreras cada vez más altas para la inclusión social, de hecho, mucho más difíciles de superar que cualquier discapacidad funcional.

Las barreras más comunes para las personas con discapacidades físicas son la accesibilidad a los edificios: entrada, rampas, ascensores, puertas anchas, umbrales, baños inadecuados. Esto a menudo les dificulta llegar a una oficina y comenzar a trabajar en ella.

Las principales barreras para la implementación de una comunicación exitosa, la integración en el lugar de trabajo y el inicio de una carrera para personas con diferentes habilidades, se originan en la falta de información suficiente entre el público y los círculos empresariales. Es la información que podría romper los prejuicios contra las personas con diferencias funcionales.

Identificar las estrategias que perciben los jóvenes con discapacidades físicas optimizará su participación en la búsqueda de objetivos en habilidades para la vida y programas de transición utilizando un marco de participación que involucra componentes afectivos, cognitivos y conductuales. El análisis generó ocho estrategias que los jóvenes con discapacidades físicas consideran efectivas. Estos se clasificaron en los tres componentes del compromiso. **Estrategias afectivas:** (1) construir una relación sobre familiaridad y reciprocidad; y (2) guiar el programa utilizando las preferencias y fortalezas de los jóvenes. **Estrategias cognitivas:** (3) ayudar a los jóvenes a visualizar cambios significativos; (4) utilizar los estilos de aprendizaje de los jóvenes; y (5) promover la conciencia del progreso de la meta. **Estrategias de comportamiento:** (6) asegurar el acceso de los jóvenes a una red de recursos; (7) proporcionar a los jóvenes oportunidades de decisiones múltiples; y (8) permitir a los jóvenes mostrar sus capacidades. Se alienta a los proveedores de servicios junto con los jóvenes a considerar el papel del contexto y las necesidades de autodeterminación para optimizar la participación de los jóvenes en la búsqueda de objetivos.

Los marcos integrales de participación son esenciales para generar conocimiento sobre el rango de estrategias que los proveedores de servicios pueden usar para involucrar a los clientes en los servicios de rehabilitación.

Debido a que el empleo con apoyo enfatiza las habilidades de la persona y no la discapacidad, los padres y la familia tienen un papel activo y de toma de decisiones. Los padres tienen que aprender a jugar este nuevo papel. Su participación no debe comenzar en el momento en que se deben tomar decisiones finales, sino que debe ser parte de un proceso continuo. Los padres que no están acostumbrados a este enfoque pueden necesitar apoyo para cumplir este rol.

Durante la etapa de participación del cliente, las familias pueden variar desde estar muy involucradas hasta estar menos involucradas. Aquellos que están menos involucrados tienen una comunicación limitada del personal de SE y les preocupa que el personal de SE sean los "expertos" y no quieran interponerse en el camino. Los miembros de la familia tienen una visión considerable acerca de la persona que busca trabajo y pueden contribuir mucho al proceso de planificación del trabajo sin interponerse. Deben verse a sí mismos como un recurso importante durante el proceso de empleo con apoyo. La familia debe comunicarse con el especialista en empleo con apoyo, ya que también tienen recursos valiosos para ofrecer. La familia debe compartir redes personales o profesionales con el SES para que haya una red más amplia disponible para ayudar al buscador de trabajo con discapacidad a encontrar trabajo. La familia no debe atascarse en lo que el miembro con discapacidad de la familia no puede hacer, sino centrarse en lo que puede y / o quiere hacer, y qué apoyos se necesitarán para que esto suceda. La familia puede ayudar a la persona con discapacidad a explorar sus opciones, ampliar sus redes y tomar decisiones informadas sobre los trabajos. Esto debe hacerse junto con el SES. Reconocer la experiencia de todos y construir relaciones entre la familia, el individuo con discapacidad y el SES ayudará a usar todos los recursos disponibles para encontrar trabajos significativos y satisfactorios.

3.3. Etapa 2 – Perfil Vocacional:

El perfil vocacional y la reunión de perfil deben considerarse un proceso, no un formulario.

La estrategia del Perfil Vocacional es un proceso de recopilación de información. Una guía que sugiere preguntas que hacer para descubrir información sobre un solicitante. Además, el tiempo empleado con el solicitante y la relación que se forma proporciona el conocimiento y la visión de las experiencias de vida y las contribuciones del solicitante. Estas experiencias de vida y contribuciones proporcionan dirección para el empleo. Este enfoque difiere de las evaluaciones tradicionales en que no mide nada, y apoya la participación y la interacción con el solicitante en entornos naturales en lugar de en entornos de prueba. Lo que es más importante, proporciona una imagen completa de un solicitante, en lugar de mirar una o dos áreas de habilidades. Un trabajo específico puede ser identificado de acuerdo con toda la vida de la persona, no simplemente a partir de una instancia de rendimiento.

La relación entre la persona que recopila la información y la identificación de una buena coincidencia de trabajo está directamente relacionada. La persona más apropiada para ayudar a encontrar empleo, es la persona que conoce mejor al solicitante. Por el contrario, la persona que desarrolla el trabajo, debe ser la persona que reúna la información del Perfil Vocacional.

La reunión de perfil relaciona la información que se recopila con un trabajo individual. Reúne a las personas más importantes para el solicitante, les pide que lean el perfil completado y luego se reúnan en una reunión para proporcionar asistencia vinculando la información del solicitante a un trabajo. Durante la reunión, se pide al solicitante, con la asistencia de las demás personas en la reunión, que defina una situación laboral ideal basada en sus contribuciones, preferencias y condiciones. Utilizando las definiciones como marco, se identifican los tipos de trabajo y los empleadores específicos que abarcan aspectos de la definición. A las personas en la reunión se les pide ayuda para utilizar su conocimiento del solicitante y su conocimiento de la comunidad. Esto da como resultado una lista de empleadores específicos cuyos trabajos coinciden con los intereses y habilidades del solicitante. Un desarrollador de trabajos dejará esta reunión con un plan y contactos específicos.

Actividad de perfil vocacional: El formulario de perfil vocacional debe utilizarse como guía para conocer a un solicitante con el fin de ayudar a identificar sus intereses y preferencias laborales. Esta actividad es mejor completada por la persona que va a hacer el desarrollo laboral con el solicitante. Cuanto más familiarizado sea un desarrollador de empleo con un solicitante, más fácil será facilitar una buena coincidencia de trabajo. Esto no es simplemente un formulario que se debe completar, sino un proceso para conocer al solicitante lo suficientemente bien como para que la información conduzca a un trabajo.

La Reunión de Perfil Vocacional: es la culminación de todo el proceso de Perfil Vocacional y es la herramienta que dará lugar a una coincidencia de trabajo. El objetivo de esta reunión es definir claramente una situación de empleo "ideal" basada en toda la información recopilada

del Perfil Vocacional. Esta información se utiliza para hacer coincidir la situación laboral con los empleadores reales de la comunidad.

Este proceso da como resultado una lista clara de perspectivas para que el desarrollador de trabajos los use al iniciar la fase de desarrollo del trabajo, perspectivas específicas del solicitante. El solicitante debe seguir participando en cada paso más allá de este punto.

3.4. Stage 3 – Búsqueda de trabajo:

Desafíos de las personas con discapacidad en el mercado laboral

Hasta ahora, los principales medios para buscar un trabajo para personas con diferentes capacidades son las aplicaciones estándar en plataformas masivas en línea para el trabajo. En general, muy a menudo las personas no mencionan que tienen deterioro en su CV. Hay pocos casos en los que las reuniones y entrevistas continúan después de que el empleador se entera de la existencia de una discapacidad. Esto conduce a un alto nivel de aislamiento de la sociedad, y también al autoaislamiento de las personas. La falta de igualdad de acceso a una educación cualitativa y la acumulación de habilidades y competencias también conducen a una incertidumbre y una vergüenza. El papel importante de la empresa es promover el desarrollo de las personas con discapacidad, crear puestos de trabajo para ellas, ofrecer oportunidades de formación con el fin de proporcionar una cualificación adicional para los candidatos para el puesto.

Se deben realizar inversiones en el desarrollo del potencial de las personas con capacidades diferentes. Muchos de ellos quieren y pueden trabajar, pero desafortunadamente un gran número de personas talentosas no pueden cumplir sus sueños y aspiraciones. Las personas con diferencias funcionales pueden ser programadores, diseñadores web, contadores, especialistas en recursos humanos, operadores de acciones, operadores de centros de llamadas, especialistas en el mercado, anunciantes y mucho más. Lo que necesitan son las habilidades, los conocimientos y, lo que es más, el acceso igualitario al inicio de la carrera y el entorno accesible.

Los métodos que pueden llamar la atención de las personas con discapacidad son diferentes en relación con el tipo de su discapacidad. Respetuosamente, los diferentes métodos deben estar de acuerdo con los siguientes detalles:

- Publicidad en línea, sitios de redes sociales, ofertas de empleo, foros de carrera;
 - Utilizar un mediador que se ocupe de la agencia de reclutamiento / reclutamiento;
 - Reclutamiento directo;
 - Prensa/TV/publicidad radiofónica
- ✓ Es posible que el anuncio no sea totalmente accesible;

- ✓ Trabajar con un tercero no siempre garantiza que la agencia de reclutamiento siempre tenga experiencia en el trabajo con personas con discapacidad;
- ✓ Es posible que la empresa no esté preparada y sea consciente de cuestiones específicas cuando trabaje con personas con discapacidad;
- ✓ Materiales publicitarios inaccesibles

El más adaptado para las personas con discapacidad es la TI y el sector financiero. Y los candidatos con discapacidades físicas se implican fácilmente en el trabajo manual. Para las personas con discapacidades físicas, en general, el trabajo físico pesado está contraindicado. Pueden ejercer todas las profesiones que cumplan con los requisitos establecidos por el experto.

Recientemente, los empleadores tienen el interés de emplear a personas con discapacidad en las ramas inferiores para trabajar de forma remota utilizando la tecnología de la información y la tecnología de la comunicación.

Durante la etapa de búsqueda de empleo debe haber un proceso de solicitud activo con una alta participación del solicitante de empleo y una serie de solicitudes a vacantes presentadas.

Debe haber una interacción y cooperación bidireccional exitosa y positiva entre el programa de empleo con apoyo y las empresas en el mercado laboral abierto que apoyan activamente el programa de empleo con apoyo.

El SES desempeña un gran papel en el proceso de búsqueda de empleo, a saber: las empresas de dirección que han lanzado llamamientos a las vacantes; lleva a cabo conversaciones claras y iniciales con el empleador sobre las fortalezas y debilidades de los solicitantes de empleo; construye una buena red y base de datos de empresas e intenta mantener contacto; hace una lista de empresas adecuadas en la región y llama a todas y cada una de ellas; asiste a ferias de negocios y aprovecha todas las oportunidades para establecer contactos con los empleadores.

3.5. Etapa 4: Compromiso del empleador:

Los problemas oscurecen los beneficios.

Aunque muchas organizaciones entienden la necesidad de proporcionar empleos a las personas con discapacidad, tanto los empleadores como las personas con discapacidad aún enfrentan serios desafíos y barreras. Las principales barreras para la implementación de una comunicación exitosa, la integración en el lugar de trabajo y el inicio de una carrera para personas con diferentes habilidades, se originan en **la falta de información suficiente entre el público y los círculos empresariales**. Es la información que podría romper los prejuicios contra las personas con diferencias funcionales. La integración de las personas con discapacidad es un proceso mutuo y el acceso al mercado laboral debe considerarse una responsabilidad de ambas partes. **La eliminación de las barreras físicas ante las personas con discapacidad es el problema menos significativo**. Un problema mucho más grande es

que la mayoría de los gerentes a menudo no saben cómo o simplemente tienen miedo de comunicarse con las personas con discapacidad, a pesar de ser los primeros con quienes se reúnen los solicitantes de trabajo. Para capacitar adecuadamente a este grupo y asegurar que los beneficios de la diversidad se entiendan bien, se necesitan prácticas y estrategias firmemente arraigadas para emplear a personas con discapacidades.

Pautas generales al realizar una entrevista con una persona discapacitada / solicitante de empleo

Sobre todo, tener en cuenta que las personas con discapacidad son personas, como todos los demás.

Es bueno no tratar a todas las personas con el mismo tipo de discapacidad exactamente de la misma manera. Si no sabe qué decir o hacer, deje que la persona con discapacidad lo ayude.

En lugar de hacer conjeturas, es mejor preguntar qué hacer y cómo, qué tipo de comunicación utilizar, qué ayuda ofrecer. La persona con discapacidad es tu mejor asesor.

Antes de apresurarse a ayudarlo, pregúntele si necesita de su cooperación. Puedes ofrecer tu ayuda, pero no insistas. Deje que la persona con discapacidad elija rechazar o explicar lo que necesita.

Pautas para presentación y conversación: cuando se comunica con una persona con discapacidad física

- Al hablar con un usuario de silla de ruedas, es bueno mirarlo y hablarle directamente a él en lugar de hablar con su compañero.

- Trate de no hablar alto, sino de pararse al nivel de los ojos de su interlocutor, por ejemplo, sentándose.

- Antes de que llegue su interlocutor, organice un diseño adecuado en la habitación para dejar espacio suficiente para que se mueva un usuario de silla de ruedas.

- Al encontrarse con alguien con una silla de ruedas, es bueno no poner una silla en el lugar donde desea, él / ella pararse. Sin embargo, tenga en cuenta que a veces las personas que usan sillas de ruedas pueden querer pasar de la silla de ruedas a una silla.

- Cuando ofreces sostener un abrigo o paraguas, es inaceptable querer el bastón o las muletas de un hombre a menos que se lo pidas explícitamente.

- No intente mover o empujar la silla de ruedas sin que se lo pidan o sin explicar su causa e intención de antemano.

- Cuando note que una persona que usa una silla de ruedas no se mueve sola, es mejor no dejar caer objetos pesados (carpeta, teléfono) en sus manos.

Características específicas para trabajar con personas con diferencias funcionales

El proceso de reclutamiento es largo y algunas veces involucra muchas etapas diferentes. Cuando se trata de trabajar con personas con discapacidad, el empleador necesita conocer las necesidades de los grupos individuales para adaptar todo el proceso (tareas, cuestionarios, criterios) a sus necesidades para que puedan hacer lo mejor y mostrar lo que son. capaz de. Solo de esta manera el empleador tendrá la oportunidad de juzgar sus habilidades reales.

- ✓ El empleador debe estar familiarizado con los perfiles de las personas; debe proporcionar la accesibilidad física del edificio en el que se encuentra: ¿hay rampas de acceso, un elevador, inodoro / WC / para personas en silla de ruedas?
- ✓ El empleador tiene que preguntar si el solicitante necesita una guía sobre cómo llegar a la Oficina; no todos pueden conducir y sería genial orientarlo. El empleador también puede preguntar si la persona necesita algo extra para garantizar su comodidad. El empleador debe estar preparado para usar métodos alternativos; a veces puede llevar un poco más de tiempo que el estándar para una entrevista.
- ✓ El proceso introductorio es extremadamente importante al principio. Las personas con discapacidad no deben ser tratadas de manera diferente ni subestimadas. La regla de oro aquí es tratar a los candidatos de la misma manera que a usted le gustaría que lo trataran, porque son seres humanos y son iguales a todos los demás.
- ✓ El empleador no debe preocuparse por preguntar acerca de la discapacidad, ya que es importante proporcionar todo lo necesario para su futuro empleado para poder sentirse cómodo y adecuado en el entorno laboral. En la mayoría de los casos, los solicitantes son muy abiertos a contar su historia y pueden hablar libremente sobre este tema.
- ✓ Feedback: El empleador debe asegurarse de que haya brindado su opinión a los candidatos que no hayan tenido éxito. Es posible que uno de ellos no sea adecuado para esta empresa en ese momento, pero al recibir la orientación del empleador, puede mejorar sus habilidades y desarrollarse y, por lo tanto, pronto puede comenzar una carrera en otro lugar.

Discapacidades físicas

Las barreras más comunes para las personas con discapacidades físicas son la accesibilidad a los edificios: entrada, rampas, ascensores, puertas anchas, umbrales, baños inadecuados. Esto a menudo les dificulta llegar a una oficina y comenzar a trabajar en ella. Al reunirse con ellos es importante estrecharles la mano y luego sentarse en una silla para hablar y así estar en el mismo nivel. De esta manera, nadie se sentiría incómodo. Si falta la mano y hay una prótesis en su lugar, no debe sentirse incómodo, simplemente saludelo. A veces el candidato no podría firmar y completar un formulario debido al temblor de sus manos. En tal caso, es necesario ayudarlo.

Basándonos en la experiencia existente en la integración de empleados con diversas capacidades, la diversidad en el lugar de trabajo lleva a muchos aspectos positivos en la formación del equipo. Los otros miembros se convierten en un grupo muy unido; se unen al recién llegado, actúan con comprensión y simpatía y comienzan a asumir la vida de una manera más positiva. Las personas con capacidades diferentes son mucho más leales a los

empleadores, y la rotación es muy baja, ya que es un reconocimiento extremo para ellos que alguien haya apoyado y respaldado el inicio de su desarrollo profesional. De esta manera, la compañía reduce sus costos de reclutamiento de personal y es mucho más fácil crear capital humano sostenible. No debemos olvidar que los empleados con discapacidades son tan productivos y leales como los empleados sin discapacidades, y la mayoría de ellos incluso no necesitan capacitación, ya que tienen cierta experiencia en áreas de trabajo similares.

3.6. Etapa 5 - Apoyo dentro y fuera del trabajo:

Ambiente de trabajo accesible y uso completo del potencial.

Debe verificarse qué dispositivos de accesibilidad se necesitarán cuando el nuevo empleado con diferencias funcionales comience a trabajar.

En primer lugar, es importante que el empleador de la empresa sea plenamente consciente de las necesidades de la persona con diferentes habilidades para hacer un plan para el tipo / tipos de dispositivos que se necesitarán: rampa de acceso, inodoros, software para PC, etc. Se requiere evaluar la efectividad: ¿hasta qué punto eliminará el desafío para el hombre, cuánto tiempo llevará la implementación, en consecuencia, y si habrá necesidad de capacitación para operar con la mejora?

Qué fondos de inversión serían necesarios; ¿Puede pagarlo la empresa? Todo esto debe estar de acuerdo con el entorno de trabajo para el resto de los empleados de la empresa, sin violar su salud y comodidad.

Después de realizar este estudio, debe ir precedido de la implementación de la mejora para que el empleado comience a hacer su trabajo.Integration


Para la mayoría de las personas con diferentes habilidades, comenzar un nuevo trabajo significa una cita para un primer puesto en toda su vida. Les trae mucha incertidumbre y preocupación, ya que tienen que enfrentar una serie de desafíos desconocidos. Diferentes individuos necesitan un período diferente para su integración; por lo tanto, es muy importante para ellos contar con el apoyo y la comprensión adecuados por parte del empleador y el equipo. Las personas con discapacidad tienen una tremenda motivación y deseo de realizar sus actividades, pero necesitan algo de tiempo para acostumbrarse a la dinámica y la cultura en la Oficina. Durante este período, el especialista en empleo con apoyo debe estar siempre a disposición de ambas partes, empleados y empresas, para cualquier asesoramiento y asistencia.

Capacitar al personal de la empresa.

A veces, los desafíos surgen de un empleado actual de la empresa: una vergüenza de cómo comunicarse con personas con diferentes habilidades, sentimientos de incomodidad, resentimiento y otros. Es por eso que es importante, nuevamente un experto en equipo, un psicólogo corporativo u otro profesional, para llevar a cabo la capacitación del equipo de la

empresa / organización y el jefe del equipo al que se ha unido recientemente el empleado designado con diferentes oportunidades. Estas son reacciones normales, ya que debido a la falta de experiencia e información, las personas a menudo reaccionan precipitadamente, se preocupan y necesitan ayuda para tratar un caso en particular.

Componentes clave aplicables a los empleadores, que apoyan la inclusión de personas con diferentes capacidades en el mercado laboral. Estos componentes contribuyen a sentar las bases de una cultura de diversidad en el lugar de trabajo.

- ✓ Compromiso: cómo su organización promueve su compromiso con las personas con diferencias funcionales y la eliminación de barreras para las personas con discapacidad, tanto internamente como entre los empleados, y externamente a los clientes de la empresa, los clientes y otras partes interesadas;
- ✓ Know-how: cómo la organización entrena sus cosas por adelantado, para asegurarse de que se sientan cómodas y seguras, saber cómo y qué hacer cuando se comunica con personas con discapacidades;
- ✓  Adaptación del entorno laboral: cómo la Organización acoge y responde a las necesidades de las personas con capacidades diferentes; cómo el proceso mismo de adaptaciones necesarias se convierte en un ejemplo efectivo;
- ✓ Selección de personal: cómo atraer y reclutar personas discapacitadas, dando acceso a la más amplia gama de talentos en cualquier nivel;
- ✓ Retención de personal: cómo la organización estima a sus empleados, incluidos aquellos con diferentes capacidades o que han recibido daños durante un proceso de trabajo; cómo se comprometería con su retención y Desarrollo
- ✓ Productos y servicios: la forma en que la Organización estima a sus clientes y usuarios con discapacidades y satisface sus necesidades al desarrollar y entregar sus nuevos productos y servicios;
- ✓ Proveedores y socios: la forma en que la organización involucra a los vendedores y socios corporativos para que reflexionen y les permitan cumplir su compromiso con el uso de las mejores prácticas en el campo de la integración de personas con diferencias funcionales;
- ✓ Comunicación: cómo la empresa es posiblemente más inclusiva cuando se comunica con personas con capacidades diferentes e, incluso, cuando es necesario, existen soluciones de comunicación individual para individuos;
- ✓ Locales: cuál es el grado de accesibilidad de las instalaciones de la Organización para las personas con discapacidad y, cuando sea necesario, qué ajustes se hacen con respecto a algunas personas
- ✓ Tecnologías de la información y la comunicación (TIC): cómo nos aseguramos de que las TIC de la empresa sean accesibles y utilizables por personas con diferentes capacidades y que, si es necesario, exista la posibilidad de que se realicen ajustes.

El papel de la familia en esta etapa.

Los miembros de la familia tienen una visión considerable sobre la persona que busca trabajo y pueden contribuir en gran medida al proceso de planificación del trabajo.

Casos de la vida real.

Yordan Iliev, 38 años.

Yordan nació en la ciudad de Yambol. A los 16 años, como resultado de un accidente, se cae y se golpea la columna vertebral. Permanece paralizado desde la segunda vértebra hacia abajo. Su vida cotidiana transcurre frente a la computadora. Él escribe con éxito con la ayuda de su programa de oratoria. Cuando se dirigió a nosotros antes de tres meses para solicitar asistencia y encontrar un trabajo, nos dijo que sería infinitamente feliz si pudiera involucrarse en una actividad de video vigilancia. Al principio, realmente no creíamos que seríamos capaces de hacer frente tan rápido, ya que JAMBA todavía está desarrollando su negocio principalmente en Sofía. Literalmente, al día siguiente en nuestra plataforma, recibimos un nuevo anuncio, que era precisamente una posición en el sector en particular y la ubicación era Dolni Lozen. Contactamos inmediatamente con el propietario de la empresa y Dancho ya disfruta de su primera experiencia laboral en la vida.

Todos pueden ser útiles con sus habilidades, conocimientos y cualidades. Toda persona tiene derecho a sentirse completa y desarrollarse. Para hacer esto, las empresas tienen la responsabilidad de apoyar a las personas con diferentes capacidades para darles la oportunidad de mostrar su potencial.

Maria 47 años.

María tiene 47 años y tiene parálisis en las piernas. Ella estaba trabajando como contable. Tenía un esposo y un hijo.

Ella "perdió" las piernas en un accidente automovilístico hace 15 años. Cuando salió del hospital, comenzó el programa de rehabilitación. Después de algunas semanas quedó claro que no volvería a caminar. Desafortunadamente, su esposo la dejó y se llevó a su hijo. La razón era que no podría cuidar a la familia.

Justo después de divorciarse, se mudó a la casa de sus padres. Necesitaba ayuda porque no podía cuidarse sola. Después de largos meses de rehabilitación, se sintió mejor, así que decidió comenzar a trabajar con un psicólogo.

La psicoterapia, junto con la rehabilitación, otorgó excelentes resultados: María volvió a su profesión. Ella consiguió un trabajo en un Centro para discapacitados. Después de un tiempo, tomó la decisión más seria en su vida: pedir la adopción de una niña. Después de que pasaron todos los procedimientos administrativos, se convirtió en madre por segunda vez.

Aunque fue un esfuerzo difícil, María no se rindió. Poco a poco aprendió a cuidar al niño, a pesar de su discapacidad. Durante este tiempo, trabajó como contable en el centro desde su casa. Con la ayuda de sus padres, ella regresó nuevamente a su fe en la vida y logró evitar la depresión que implican los anteriores eventos trágicos.

Hoy María trabaja en el centro y ha encontrado una base para apoyar a las víctimas de accidentes automovilísticos. Su hija tiene 16 años y su hijo tiene 20 años. Ambos la están ayudando con la fundación como voluntarios.

Elena, 35 años.

Elena tiene 35 años. Ella vive en un pueblo de BG. Hay una decisión experta (un panel de expertos médicos) con 71% de incapacidad, paresia realista de la mano derecha. Se graduó de la Escuela de Economía con especialidad en Contabilidad. Estaba registrada en la Oficina de Trabajo. Ella dijo que quería trabajar como asistente técnico en una oficina.

En 2006 trabajó bajo el programa nacional de empleo subsidiado en una empresa como Operadora de entrada de datos.

De 2007 a 2010 trabajó bajo el programa nacional de empleo subsidiado en la Asociación "Business Center -Pazardzhik".

En 2011, trabajó durante 6 meses bajo una Medida de la Ley de Promoción del Empleo para personas desempleadas con discapacidades permanentes como Asistente Técnico en el Centro de Negocios de la Asociación Pazardzhik.

En 2012, a través de la oficina laboral, recibió capacitación y adquirió una calificación profesional: servicios administrativos.

De 2012 a 2015, en el marco del programa nacional de empleo subsidiado, trabajó como trabajadora social en la Dirección de Asistencia Social.

Durante sus visitas a la Oficina de Trabajo, estaba interesada en empleos para personas con discapacidades. Ella sostenía su mano derecha cerca del cuerpo cubierto con la prenda. Ella estaba escribiendo con su mano izquierda.

En el marco del programa nacional de empleo subsidiado, anunciaron lugares para el Asistente de Trabajador Social de la Dirección de Asistencia Social y para un Conserje en el Municipio de Pazardzhik.

Llamé a Elena por teléfono para informarle, llamé repetidamente pero no respondió. Visité la Dirección de Asistencia Social, donde ya había trabajado y hablado con sus antiguos colegas. Les pedí que la buscaran también. Todos estaban muy impresionados con ella.

Al día siguiente, Elena llegó a la Oficina de Trabajo. Le sugerí que volviera a la Dirección de Asistencia Social, pero se negó. Ella dijo que el trabajo era demasiado para una persona sana, y aún más para una persona con discapacidad. Ella prefirió optar como conserje al municipio de Pazardzhik, pero el empleador la rechazó. Eligió otro candidato.

Después de un tiempo, una empresa que se ocupa de la venta minorista de productos médicos y ortopédicos anunció un trabajo para un asesor de ventas.

En una conversación con el empleador, explicó que contrataría a una persona con discapacidad. El trabajo consistía más en hacer documentos en la computadora. Le hablé sobre Elena y él estuvo interesado.

La invité a venir a la Oficina de Trabajo. Le informé sobre el trabajo. Ella deseaba conocer al empleador. Unos días después comenzó a trabajar en la empresa.

Valeri, 28 años.

Valeri, de 28 años, perdió el 80% de su audición cuando era niño debido a un error médico. Hace siete años, comenzó desde Dimitrovgrad a Sofía para estudiar. Él desea ser profesor de educación física. Pero en sus palabras, nadie está buscando a una persona como él porque no creen que pueda manejarlo.

Después de estar desempleado por un período de dos años, abre la organización no gubernamental "Jamba". Hace cuatro meses, le encontraron un trabajo como asesor de ventas en una gran tienda de artículos deportivos.

Ahora Valeri se siente como en casa. Trabaja con colegas y a menudo escala con ellos una montaña.

37 personas desempleadas con discapacidad comienzan a trabajar en el municipio de Gotse Delchev

El municipio de Gotse Delchev comenzó la implementación del importante proyecto social "Capacitación y empleo del Programa Operativo" Desarrollo de Recursos Humanos "(febrero de 2019). El programa proporciona empleo durante 24 meses a personas desempleadas con discapacidades permanentes. Se garantizará el empleo de 37 personas que trabajarán en jardines de infancia, hogares sociales y otros sitios municipales. Sus puestos se adaptan a sus discapacidades para ser lo más completos posible en el desempeño de sus funciones. 17 de estas personas trabajarán en la ciudad de Gotse Delchev y los otros 20 en los pueblos del municipio.

El proyecto es extremadamente importante para las personas con capacidad de trabajo reducida, que tienen dificultades para acceder al mercado laboral. Con este proyecto socialmente significativo, podrán trabajar durante dos años, y esto será de gran ayuda para la mayoría de las personas, ya que están en edad previa a la jubilación.

Sources used:

1. <https://bg.wikipedia.org/wiki/Инвалидност>
[http://sdrugeniebg.weebly.com/uploads/6/1/6/2/6162663/dostup na hora s fizi 4eski uvrejdaniq.pdf](http://sdrugeniebg.weebly.com/uploads/6/1/6/2/6162663/dostup_na_hora_s_fizi_4eski_uvrejdaniq.pdf)
 2. <http://www.jobtiger.bg/statia/intervyu-s-hora-s-uvrezhdaniya-br-pomagalo-za-rabotodатели-26-2>
 3. <https://www.linguee.com/english-bulgarian/translation/physical+disability.html>
 4. [https://www.researchgate.net/publication/284726928 SOCIALNA PAMET ZIZNENI STRA TEGII I SUBEKTIVEN ZIZNEN OPIT NA LICATA S FIZICESKI UVREZDANIA](https://www.researchgate.net/publication/284726928_SOCIALNA_PAMET_ZIZNENI_STRA_TEGII_I_SUBEKTIVEN_ZIZNEN_OPIT_NA_LICATA_S_FIZICESKI_UVREZDANIA)
 5. <https://www.ncbi.nlm.nih.gov/pubmed/27764977>
 6. http://ruralinstitute.umd.edu/Transition/art_vocationalprofile.asp
 7. https://jamba.bg/wp-content/Employer%20toolkit_Abilities_JAMBA_EY.pdf
 8. <https://www.mariasworld.org/en/projects/podkrepena-zaetost.html>
 9. https://www.google.bg/search?ei=AurWXM_ij7rCmwXX0oroCg&q=the+role+of+family+in+the+supported+employment++process&oq=the+role+of+family+in+the+supported+employment++process&gs_l=psy-ab.3...43313.50172..51220...0.0..0.147.2492.1j20.....0....1..gws-wiz.....0i7i30j0i8i7i30j33i10.W8lXoga_Xo4
 10. https://www.communityinclusion.org/article.php?article_id=326
-

8 personas inspiradoras con discapacidad

<https://www.sunrisemedical.co.uk/blog/famous-people-with-disabilities>

Posted: 04/07/2017 | By Sunrise Medical



Si estas **personas famosas con discapacidad** comparten algo, además de su éxito profesional, es **su capacidad de superación personal**. La vida de la mayoría de ellos no ha sido fácil y precisamente por eso, son un ejemplo y una inspiración.



1. Frida Kahlo

Frida **sufrió polio** durante su infancia y, según algunas fuentes, también tenía **espina bífida**, que le causó disimetría en la pierna derecha. Además, sus **problemas de columna** se vieron agravados por un accidente sufrido en su adolescencia, que la dejó con problemas físicos durante toda su vida. Frida pasó gran parte de su vida en la cama sufriendo de un fuerte dolor. Aun así, se convirtió en una de las artistas más famosas de todos los tiempos y en un ícono del siglo XX.



2. John Nash

Otro ejemplo de una celebridad con discapacidad que rompió el molde es John Nash, un matemático estadounidense cuya vida, marcada por una **esquizofrenia paranoide aguda**, la conocemos gracias a la película "**Una mente Maravillosa**". Consciente de su enfermedad, Nash luchó contra ella, y desarrolló **una exitosa carrera académica** que le valió el **Premio Nobel de Economía** en 1994.



3. Stephen Hawking

Un físico teórico, astrofísico, cosmólogo y científico eminente, Stephen Hawking fue **diagnosticado con ELA a los 21 años**: le dieron 2 años más de vida. Vivió hasta los 76 años. Estuvo **paralizado de pies a cabeza durante más de treinta años** y usó un sintetizador de voz para poder comunicarse, y una silla de ruedas que operaba con movimientos leves de la cabeza y los ojos. Nada de esto le impidió desarrollar su actividad **como investigador y profesor ejemplar**, y una vida personal intensa que le permitió dar a conocer su enfermedad al mundo. Convirtiéndose en una de las celebridades más reconocidas de nuestro tiempo, su historia fue llevada al cine en la película. "**La Teoría del todo**".



4. Nick Vujicic

Nick Vujicic es otra celebridad con discapacidades de fama mundial **y fundador de Life Without Limbs**, una organización para personas con discapacidades físicas. Vujicic **nació en 1982 sin extremidades**. Afirma que de niño sufrió el ridículo y la discriminación, y trató de suicidarse pero, con el tiempo, aprendió a ver su propio potencial.

Actualmente está **dando charlas motivacionales en todo el mundo**, ha escrito varios libros y es habitual en programas de entrevistas y programas de televisión. Se hizo muy famoso cuando protagonizó el cortometraje en movimiento **“El Circo de la Mariposa”**



5. Andrea Boccelli

Tenor, músico, escritor y productor musical de origen italiano, Andrea Boccelli ha vendido más de 75 millones de discos. Nació con **glaucoma congénito** que lo dejó parcialmente ciego, algo que no le impidió tomar clases de piano hasta los seis años. Sin embargo, a los 12 años sufrió un golpe durante un partido de fútbol que lo dejó **completamente ciego**. Dotado de un espíritu de mejora innata, decidió centrarse por completo en la música, específicamente en el canto. También estudió derecho. Boccelli ha recibido numerosos premios de prestigio internacional e incluso tiene una playa que lleva su nombre en el Adriático.



6. Michael J. Fox

El protagonista de "**Regreso al futuro**" fue **diagnosticado con Parkinson en 1991** cuando tenía solo 29 años y su carrera era un éxito total. Le dijeron que debía retirarse del escenario, pero no dejó de ser actor. Aunque al principio no fue fácil aceptar su enfermedad (cayó en depresión y alcoholismo), en la última década no dejó de trabajar y su fundación ya **recaudó \$ 233 millones para la investigación de Parkinson**. Después de más de 25 años y con la enfermedad en una etapa muy avanzada, Michael J. Fox continúa manteniendo su **espíritu de superación**.



7. Alex Zanardi

Después de varios años compitiendo en la F1, Alex Zanardi sufrió un accidente en 2001 en el que **se amputaron ambas piernas**. Tres años más tarde volvía a la pista conduciendo un BMW para el que él mismo había adaptado algunas prótesis. Ganó cuatro victorias en el Campeonato Mundial de Turismos (WTCC). Sin embargo, en 2007 decidió centrar sus esfuerzos deportivos en **el ciclismo adaptado**. El triciclo que monta también ha sido diseñado por él mismo y, hasta la fecha, **ha ganado tres oros paralímpicos**.

8. Aaron Fotheringham

Además de ser una de las **celebridades discapacitadas más inspiradoras**, Aaron



Fotheringham es también uno de los **patinadores más famosos del mundo**. ¿Su especialidad? **Patinaje en silla de ruedas**.

Durante su infancia, Aaron se sometió a varias operaciones fallidas de cadera que lo obligaron a usar una silla de ruedas de forma permanente. Aun así, continuó practicando un deporte que le apasionaba adaptar a su discapacidad. En 2005, Aaron Fotheringham logró un gran salto con un giro de 180°, y en 2006 realizó el primer salto mortal en la historia de las sillas de ruedas. Desde entonces, sus logros y desafíos son un ejemplo para miles de personas.

Estas son algunas de las personalidades más conocidas a nivel internacional y con las historias de mejora más famosas, pero todos los días, nos rodean muchas historias similares que no conocemos.

¡Tener el equipo adecuado puedes marcar la diferencia! Consulte nuestra gama de sillas de ruedas [manuales y sillas de ruedas motorizadas en nuestro](#) sitio web.

UNIDAD 4. EMPLEO APOYADO PARA PERSONAS CON DISCAPACIDAD VISUAL

4.1. Breve descripción de la discapacidad: discapacitados visuales (ciegos y deficientes visuales)

4.1.1 Definición

La definición de ceguera y visión parcial, así como sus criterios de registro, varían de un país europeo a otro. En primer lugar, es importante comprender la terminología: el término deficiencia visual se usa para indicar a las personas ciegas y deficientes visuales juntos.

La Unión Europea de Ciegos adopta en principio las definiciones utilizadas por la Organización Mundial de la Salud (OMS) para la ceguera y la vista parcial:

Deterioro de la vision a distancia:

- Leve – Presenta agudeza visual peor de 6/12
- Moderado - presentando agudeza visual peor que 6/18
- Grave: presenta agudeza visual peor que 6/60
- Ceguera: presentando agudeza visual peor que 3/60

Deterioro de la vision de cerca:

- Presentando una agudeza visual cercana peor que N6 o M.08 con corrección existente¹.

Algunos oftalmólogos utilizan diferentes criterios para determinar si la persona puede ser considerada como discapacitada visual:

- si solo pueden leer la letra superior de la tabla optométrica del óptico desde tres metros o menos, entonces se consideran ciegos;
- si solo pueden leer la letra superior de la tabla desde seis metros o menos, entonces se consideran parcialmente videntes. Some people also experience deaf blindness, a condition that combines both hearing and sight loss. People living with this condition are at a higher risk of isolation and exclusion.

4.1.2 Algunos datos:

Más de 30 millones de personas ciegas y deficientes visuales viven en Europa geográfica. Una media de 1 de cada 30 europeos experimenta pérdida de visión en su vida.

Algunas personas nacen con visión reducida, mientras que otras pueden adquirir una afección ocular más adelante en la vida, como la retinitis pigmentosa, que empeora con la edad. Otros pueden perder la vista en un accidente o por enfermedades como diabetes o artritis. Sin embargo, las afecciones oculares relacionadas con la edad son la causa más común de pérdida de visión en Europa. La vista en personas mayores puede verse afectada por afecciones como

la degeneración macular o las cataratas. En países de bajos ingresos, millones de personas sufren pérdida de visión causada por enfermedades prevenibles. Estos tipos de pérdida de visión se denominan "ceguera prevenible".

La tasa de desempleo promedio de las personas ciegas y deficientes visuales en edad de trabajar supera el 75 por ciento. Las mujeres con discapacidad visual tienen más probabilidades de estar desempleadas.

La pérdida de visión también está estrechamente relacionada con la vejez: casi el 90 por ciento de las personas con discapacidad visual tiene más de 65 años².

¹ <https://www.who.int/en/news-room/fact-sheets/detail/blindness-and-visual-impairment>

4.2. Etapa I: compromiso del cliente: información práctica sobre cómo llegar a las personas con discapacidad visual, barreras en el mercado laboral, participación familiar

Es muy difícil para las personas con discapacidad visual encontrar un trabajo que caiga fuera de las categorías estereotipadas y fijas. Tienen la tasa más alta de desempleo entre los grupos discapacitados³: esta tendencia ocasiona el aislamiento y la exclusión social. Pero los dueños de negocios o gerentes de contratación lo pasan por alto constantemente.

Sin embargo, según una encuesta realizada por la Sociedad Danesa de Ciegos, el prejuicio puede ser aún más paralizante que la discapacidad visual en sí: aparentemente, uno de cada tres trabajadores daneses parece escéptico sobre tener que trabajar con un compañero con discapacidad visual, porque piensan que tener un Un compañero con discapacidad visual significa más trabajo para sí mismo, incluso si no hay datos que respalden esta creencia. También es muy común pensar que las personas ciegas reciben beneficios sociales y que, si realizan algún tipo de trabajo, es un trabajo voluntario.

Thorkild Olesen, presidente de la Sociedad Danesa de Ciegos, explica: "En general, existe una gran incertidumbre acerca de lo que pueden hacer las personas ciegas. Uno de mis ejemplos favoritos es sobre uno de mis amigos ciegos. En una entrevista de trabajo, se le preguntó si necesitaba ayuda para ir al baño. Esta es solo una de las cosas que la gente piensa que no podemos hacer"⁴.

Por otro lado, es crucial que las personas con discapacidad visual adopten un enfoque activo: la actitud que muestran en su búsqueda de trabajo no carece de importancia. Algunos podrían tener miedo de perder su pensión o subsidio de invalidez; otros pueden tener miedo de ser la única persona ciega o con deficiencia visual en un lugar de trabajo determinado, por temor a la falta de comprensión por parte de sus compañeros o la falta de servicios diseñados específicamente de acuerdo con sus necesidades. El primer paso sería tomarse el tiempo y reflexionar sobre sí mismos, quiénes son y quiénes quieren ser, qué pueden hacer y qué les gustaría hacer: después de haber definido su objetivo profesional, pueden comenzar a buscar trabajo. Luego, una vez que hayan definido sus habilidades y conocimientos, deben concentrarse en crear un CV y una carta de motivación efectivos. Además de estas preguntas generales, es fundamental que las personas con discapacidad visual se pregunten: ¿qué dificultades puedo encontrar para lograr mi objetivo profesional, teniendo en cuenta que tengo una discapacidad visual? También deberían investigar información sobre la situación laboral nacional de las personas con discapacidad: puede haber diferencias con respecto a las leyes laborales y los beneficios de un país a otro, y también diferencias en el apoyo de las personas discapacitadas en el

lugar de trabajo. Lo mejor que puede hacer la gente es, en caso de duda, preguntar a sus compañeros ciegos o deficientes visuales qué necesitan. Tampoco deberían ofenderse si sus compañeros ciegos no quieren hablar sobre sus condiciones de visión: es una decisión personal. Por esta razón, es importante hacer preguntas personales con sensibilidad.

² <http://www.euroblind.org/about-blindness-and-partial-sight/facts-and-figures>

³ <https://www.hloom.com/blog/career-assistance-blind-vision-impaired/>

⁴ <https://www.euractiv.com/section/health-consumers/news/workplace-prejudice-keeps-blind-people-out-of-employment/>

4.3. Etapa 2 - Perfil vocacional: información práctica sobre la preparación del cliente y sus preferencias vocacionales, preguntas para hacer, preguntas para evitar, ejemplo de forma para recopilar toda la información, plan de acción individual y qué debe incluir.

La entrevista es una herramienta fundamental para identificar habilidades y preferencias laborales, señalando el pasado, el presente y el futuro deseado por la persona discapacitada. Esto es útil no solo para las personas con discapacidad visual que buscan trabajo, sino también para el entrevistador, que debe explorar las circunstancias familiares, el historial médico, el tiempo libre, los valores éticos de referencia, los antecedentes culturales y la información detallada sobre educación y capacitación.

El entrevistador debe concentrarse en lo que pueden hacer los discapacitados visuales, en lugar de en lo que no pueden, y en su capacidad para ser ciudadanos activos y participar en las elecciones que toman. Cada vez es más claro que no es necesario desarrollar metodologías especiales: todas las dimensiones psicológicas típicas exploradas durante la entrevista de una persona con un desarrollo típico (autoeficacia, autodeterminación, necesidades, satisfacción, intereses, etc.) también pueden ser considerado para una persona con discapacidad visual. Este enfoque es relativamente nuevo; Tradicionalmente, la discapacidad siempre se ha caracterizado en términos de "falta"⁵.

Por supuesto, no podemos olvidar que la discapacidad visual difiere de una persona a otra, por lo tanto, al evaluar, debemos considerar elementos específicos relacionados con una discapacidad específica, en particular:

- La patología que ha determinado la discapacidad visual, su cronicidad y la progression eventual;
- Habilidades funcionales (autonomía de movimiento, independencia general de la persona, habilidades tecnológicas en relación con el uso de tecnología de asistencia);
- Habilidades y competencias específicas (competencias profesionales);
- Habilidades adaptativas, ya que la presencia de alteraciones del comportamiento puede interferir con la adaptación al entorno laboral.

Para crear un perfil profesional exitoso, eso evitaría colocar al buscador de trabajo con discapacidad visual en una posición no relacionada con su campo de estudio o competencias, o donde se sentirían fuera de lugar, el entrevistador debe usar herramientas como listas de verificación, cuestionarios y entrevistas semiestructuradas, además de incitarlos a pensar en sus propias habilidades y vocación.

Crear un perfil profesional es un proceso dinámico que requiere una revisión y actualización constantes. Siempre debe incluir:

- Las características personales (destrezas, habilidades, capacidades e inspiraciones);
- Deseos y ambiciones profesionales (relacionados con el campo de trabajo o un puesto profesional preferido).

Sin embargo, es importante que los especialistas en empleo con apoyo sean conscientes de que hay algunas situaciones en las que una persona con discapacidad visual no puede ser incluida en ningún tipo de actividades relacionadas con el trabajo. En particular, deberían poder evaluar y distinguir entre:

- Personas que pueden realizar un trabajo como cualquier otro trabajador;
- Personas que pueden ejercer sus habilidades como cualquier otro trabajador en ciertos entornos (por ejemplo si no se superan las barreras técnicas y arquitectónicas, o si tienen las ayudas que requieren);
- Personas que pueden trabajar, incluso si no están en los niveles de operación de sus compañeros, si se encuentran en las mejores condiciones posibles;
- Personas con discapacidades severas que pueden ejercer una actividad en entornos protegidos/respaldados, si reciben la asistencia adecuada;
- Personas que según el tipo y la gravedad de su discapacidad, no pueden ser incluidas en ninguna actividad laboral, salvo con fines “terapéuticos”.

Por último, pero no menos importante, es tarea de los especialistas de empleo apoyados crear conciencia sobre las empresas, para que puedan apreciar a la persona discapacitada como alguien que está añadiendo valor a la empresa, y no al contrario.

⁵ Salvatore Soresi, Laura Nota & Michael L. Wehmeyer (2011) Community involvement in promoting inclusion, participation and self-determination, International Journal of Inclusive Education, 15:1, 15-28, DOI: 10.1080/13603116.2010.496189

4.4. Etapa 3: búsqueda de empleo: sectores con posible empleo para este grupo objetivo; cómo involucrar al cliente en la búsqueda de empleo; forma formal e informal de búsqueda de empleo.

"¿Qué tipo de trabajos pueden hacer las personas con discapacidad visual ... si los hay?". Esta pregunta probablemente aparece en la mente de las personas todo el tiempo, especialmente aquellas que no están familiarizadas con las discapacidades visuales. Es difícil imaginar trabajos que no requieren ser vistos.

Afortunadamente, hay muchos trabajos a los que las personas con discapacidad visual pueden aspirar hoy en día, especialmente como resultado del desarrollo de nuevas tecnologías.

En Italia, por ejemplo, muchas personas ciegas que actualmente forman parte de la fuerza laboral nacional prefieren trabajar en campos que tradicionalmente están asociados con la comunidad ciega, tales como:

- Operadores de centralita, para empresas privadas o la policía;
- Fisioterapeutas;
- Docentes, tanto en escuelas convencionales como especializadas.
- Trabajos de ingeniería en la administración pública o empresas de TI.
- Traductores o intérpretes.

Todas estas profesiones son particularmente adecuadas para los VIP, ya que se centran principalmente en la palabra escrita y hablada, en lugar de en las entradas visuales. Sin embargo, es importante notar que cada vez más personas con discapacidad visual no dejan que su discapacidad elija su profesión por ellos.

De cualquier manera, está claro que las personas con discapacidad visual tienen más dificultades para encontrar un trabajo que las personas videntes. Afortunadamente, hay algunas estructuras y herramientas especializadas en apoyarlos en su búsqueda. Por ejemplo, algunas empresas ofrecen oportunidades de capacitación específicas para personas con discapacidad. Pueden ser a largo plazo, para que el empleado se integre mejor en la empresa, o a corto plazo, para que esa persona descubra qué trabajo puede cumplir con sus expectativas y habilidades. Además, en algunos países, las administraciones públicas emplean a personas con discapacidades que pertenecen a las llamadas "categorías protegidas" sobre la base de exámenes de ingreso competitivos en los que las personas ciegas pueden beneficiarse de ajustes de horario especiales y utilizar sus tecnologías de asistencia adaptadas: este es el caso, para ejemplo, de Italia⁶, donde P.A y las empresas privadas emplean a personas con discapacidades que pertenecen a las "categorías protegidas" siguiendo un sistema de cuotas bien establecido, que establece porcentajes progresivos en función del número de empleados no discapacitados. Las entidades privadas y públicas que no cumplan con las

obligaciones legales están sujetas a sanciones administrativas, cuyos ingresos se asignan a un fondo especial para el empleo de personas con discapacidad a nivel regional.

Como ya habrás adivinado, la tecnología ha hecho un gran progreso también cuando se trata de personas con discapacidad visual. Hoy en día, las personas con discapacidad visual pueden usar: computadoras, teléfonos inteligentes y otros dispositivos comunes como reproductores mP3, tabletas, lectores de libros electrónicos, etc., como cualquier persona vidente. Y todo esto, ni que decir tiene, los ha empoderado como nunca antes. La tecnología ha revolucionado la vida de las personas con discapacidad visual, incluso cuando están buscando trabajo. Las búsquedas y solicitudes de empleo en línea se están volviendo cada vez más populares y comunes, por lo tanto, saber cómo buscar y solicitar un empleo es necesario para tener éxito en el mercado laboral actual. Sin embargo, no todos los sitios web están diseñados para ser accesibles para personas con discapacidad visual.

Las personas con discapacidad visual generalmente utilizan bolsas de trabajo, que son sitios web donde puede encontrar una serie de puestos disponibles que se recopilan directamente de los empleadores y las empresas. En general, uno puede solicitar directamente a través del sitio web o enviar una candidatura a la dirección de correo electrónico indicada específicamente. En la mayoría de los casos, las bolsas de trabajo le permiten registrarse y crear un perfil donde puede publicar su CV para que los empleadores puedan verlo. Por el contrario, los motores de búsqueda de empleo, también llamados "agregadores de empleo", muestran (o lo vinculan a) ofertas de trabajo que se ofrecían anteriormente en otros sitios web. Ambos tipos de sitios web pueden ser generalistas o específicos (también llamados "sitios de trabajo nicho"). Los primeros recogen una amplia gama de oportunidades de empleo en diferentes campos y que requieren diversos tipos de educación. En cambio, los segundos están dedicados a una profesión específica o una categoría específica de personas. Algunos ejemplos de sitios web con ofertas de trabajo para personas con discapacidad son *www.wheelit.be* en Bélgica, *www.jobmetoo.com* en Italia y *www.portalento.es* en España.

⁶ Law 104/1992

4.5. – Compromiso del empleador: consejos prácticos y consejos sobre diferentes apoyos para este grupo objetivo; adaptación del lugar de trabajo, cómo ganarse la confianza del empleador, etc.

Es importante destacar que, para que una persona con pérdida de visión trabaje de manera independiente, es de gran importancia que el entorno de trabajo esté diseñado para la inclusión de todos, tanto en relación con la tecnología adaptada necesaria como el entorno físico. Los empleadores deben asegurarse de que las personas ciegas y con deficiencias visuales se sientan cómodas en su lugar de trabajo, proporcionando servicios y ayudas específicos como:

- Una cámara en la entrada, que proporciona información de audio sobre el edificio;
- Pintura de contraste amarilla y azul en el pavimento que conduce hacia el edificio;

- Tiras de identificación táctil en puertas externas e internas;
- Mapa táctil en el pasillo que proporciona una visión general del edificio;
- Información sobre formatos de impresión alternativos;
- Tecnología de asistencia, como lectores de pantalla en computadoras.

En Italia, la tecnología de asistencia es financiada por el seguro del Sistema Nacional de Salud. Sin embargo, la cantidad cubierta y las ayudas técnicas que se pueden reembolsar pueden variar drásticamente de una región a otra. A menudo sucede que un especialista en tecnología de asistencia hace una visita al lugar de trabajo de los empleados con discapacidad visual. Esta evaluación basada en el trabajo tiene como objetivo evaluar el soporte técnico ya brindado y verificar si algo (equipo, software, etc.) debe ajustarse para permitir que un empleado con discapacidad visual realice las tareas. Además, los empleados con discapacidad visual deben asistir a capacitaciones centradas en la nueva tecnología de asistencia y aprender a adaptar el equipo a su disposición a sus necesidades específicas. En Italia, es la Unión Italiana para Ciegos quien realiza la evaluación. Los empleados con discapacidad visual tienen derecho a asistencia tanto en términos de movilidad (para llegar a su lugar de trabajo) como de equipo técnico proporcionado por el empleador.

Varios países de Europa tienen un sistema de cuotas que obliga a los empleadores (empresas privadas o administraciones públicas) a involucrar a un cierto porcentaje de personas con discapacidad en su fuerza laboral. En Francia, por ejemplo, para cumplir con esta obligación legal, los empleadores pueden elegir entre cuatro posibilidades:

1. Empleando realmente personal discapacitado;
2. La provisión de trabajo, mediante subcontratación a centros protegidos;
3. Pago de una contribución global a un fondo para el empleo de trabajadores discapacitados, cuyo monto se calcula de acuerdo con el tamaño de la empresa y el número de personas discapacitadas empleadas;
4. Llegar a un acuerdo con una organización sindical relevante en torno a la contratación, la formación o la retención del empleo cuando exista riesgo de despido por incapacidad.

El conjunto diferente de opciones dadas a los empleadores les permite diversificar su enfoque para el empleo de personas con discapacidad visual, y les permite cumplir con su obligación legal en sus propios términos.

En Francia, como en muchos otros países europeos, las asociaciones que representan a las personas con discapacidad están representadas en juntas de financiación junto con sindicatos y empleadores.

Los fondos disponibles a través de este sistema pueden utilizarse para pagar:

- Adaptar el ambiente de trabajo a las necesidades de los trabajadores discapacitados;
- Entrenamientos / aprendizajes apoyados;
- Sensibilización de los empleadores en el sector empresarial;
- Atribución de subvenciones iniciales para que las personas con discapacidad puedan crear sus propios trabajos¹

Aunque la integración de las personas ciegas y deficientes visuales en las escuelas, la educación superior, la universidad y los negocios es muy importante, los Centros de Formación Profesional siguen siendo una institución fundamental en Francia. Los Centros de Formación Profesional son especialmente relevantes para las personas recién diagnosticadas, que perdieron la vista debido a una enfermedad o un accidente.

Antes de comenzar su capacitación, a las personas se les ofrece un curso de "adaptación" que les permite, si es necesario, aprender Braille, técnicas de movilidad y cómo usar la tecnología informática adaptativa.

Los cursos de capacitación brindados pueden variar desde fisioterapia hasta telecomunicaciones y trabajo manual. Los costos de funcionamiento de los centros están cubiertos por el Sistema de Seguridad Social, que también paga los costos de alojamiento de los alumnos. En estos centros, los alumnos reciben también la ayuda psicológica que tan a menudo necesitan y también se benefician de los servicios sociales, especialistas en visión y especialistas en empleo que trabajan juntos como parte de un equipo multidisciplinario. Los métodos de enseñanza se adaptan a las necesidades individuales: por ejemplo, los documentos se producen en braille o en letra grande y se dispone de software y hardware accesible para los alumnos que necesitan ampliación o audio.

VIP y emprendimiento

Si hasta hace unos años, el trabajo de los discapacitados visuales estaba categorizado por una sola profesión de masas, el operador de centralita, ahora debemos darnos cuenta de cómo esta perspectiva es cada vez más escasa debido a un mercado laboral más globalizado.

Como analizamos, las personas ciegas y deficientes visuales básicamente pueden elegir su profesión como cualquier otra persona. Sin embargo, algunos dilemas surgen espontáneamente: ¿es posible ser competitivo como una persona ciega dentro de un mercado laboral que no está protegido por leyes especiales? ¿Sería posible convertirse en empresarios individuales en su lugar?

La respuesta es obviamente sí. Hay muchos ejemplos de emprendedores exitosos ciegos o deficientes visuales.

¹ EBU, (2018) Good practices on blind and partially-sighted persons' employment in Europe, retrieved from http://www.euroblind.org/publications-and-resources/guidelines#_Employment

Srikanth Bolla nació en India en 1992, en una familia de agricultores. Ha tenido discapacidad visual desde el parto. Se le negó la admisión al Instituto Indio de Tecnología debido a su ceguera, por lo que solicitó ingreso al Instituto Tecnológico de Massachussets, donde se convirtió en el primer estudiante ciego internacional. Cuando tenía 19 años, cofundó el Centro Samanvai para Niños con Discapacidades Múltiples en 2011: el Centro comenzó una imprenta en braille y brinda servicios educativos, vocacionales, financieros y de rehabilitación a estudiantes con discapacidades múltiples, con el objetivo de hacerlos independiente. En 2012, Bolla inició Bollant Industries, que proporcionaba empleo a cientos de personas con discapacidades, la mayoría de las cuales carecían de educación y habilidades. Bollant produce papel Kraft reciclado ecológico a partir de residuos municipales o papel sucio, y otros productos a partir de hojas naturales y papel reciclado; También recicla residuos plásticos. Srikanth también es director de la Fundación Surge Impact, fundada en septiembre de 2016, cuyo objetivo es aumentar la conciencia del público y las instituciones para que la India alcance los Objetivos de Desarrollo Sostenible para 2030.

Daniel Williams, de Cardiff, director de Visualize Training and Consultancy, junto con Ryan Compton, de Manchester, director del Centro para la Resolución, ambos ciegos registrados desde muy temprana edad, han desarrollado un curso para introducir el concepto de autoempleo a otros. Siendo ellos mismos empresarios exitosos, y habiendo tenido que superar muchas barreras arquitectónicas y culturales para establecer sus propias empresas, se dieron cuenta de cómo la falta de información y apoyo a menudo impide que las personas comiencen su propio negocio. Su curso está dirigido a madres solteras, ex delincuentes, personas con discapacidad y estudiantes.

Raul Pietrobon, un emprendedor ciego, fundó Cambratech en 2001: su sede se encuentra en Cameri, en la provincia de Novara, Italia. Cambratech diseña y vende productos para personas con discapacidad visual para lograr autonomía e independencia en su vida diaria, manteniendo los precios accesibles para todos.

Es fundamental que los especialistas en empleo con apoyo se mantengan actualizados sobre las convocatorias de propuestas o la tecnología de asistencia, para transmitir la información a los solicitantes de empleo con discapacidad visual o futuros empresarios: Italia, por ejemplo, tiene una convocatoria anual de propuestas para aspirantes ciegos o deficientes visuales empresarios. La última tecnología de asistencia para emprendedores con discapacidad visual incluye AIRA, un servicio que conecta a personas ciegas y con baja visión con agentes altamente capacitados y ubicados en lugares remotos. A través de una aplicación móvil o de un par de gafas inteligentes Horizon, AIRA ofrece acceso instantáneo a información visual, lo que mejora la eficiencia diaria, el compromiso y la independencia en la vida personal y profesional de las personas ciegas.

UNIDAD 5. EMPLEO APOYADO PARA PERSONAS CON DISCAPACIDAD SORDA Y AUDITIVA

5.1. Breve descripción de la discapacidad: personas sordas y con problemas de audición.

De acuerdo con la definición de 1980 adoptada por la Organización Mundial de la Salud (OMS), discapacidad significa limitación o falta de capacidad para realizar actividades de una manera o en la medida en que se considera normal para los humanos, como resultado del daño y el deterioro de las funciones corporales.

La discapacidad auditiva y / o del habla es uno de los tipos de discapacidad. Dentro de esta discapacidad, distinguimos a una persona sorda: un hombre cuya pérdida o deterioro significativo de los oídos impide que se entienda la audición humana y para la cual la audición no tiene un significado práctico en el trabajo y en cualquier tarea de la vida. Dentro de esta definición, también distinguimos a una persona con discapacidad auditiva, es decir, una persona con pérdida auditiva que puede dominar el habla de forma natural.

Las personas sordas se encuentran en nuestra vida cotidiana. Son parte de la sociedad en la que vivimos. A menudo, sin embargo, son para nosotros como "ausentes-invisibles" tanto físicamente como en términos de conocimiento sobre ellos. Solo el contacto directo, a menudo involuntario por nuestra parte, causa reacciones en nosotros. Sin embargo, esto no cambia el hecho de que nos los cruzamos en la calle, en la tienda, los vemos en el consultorio del médico, etc. Casi nadie se pregunta de dónde viene esta discapacidad. En Polonia, el problema de la pérdida auditiva afecta a un gran número de personas, se estima que hay entre 60,000 y 100,000 personas en Polonia. sordo. A pesar de la gran representación de personas sordas en nuestro entorno, el conocimiento que la sociedad tiene sobre estas personas es muy bajo, a veces incluso insignificante, y sin embargo, según la máxima de Frederic C. Schreiber, "los sordos pueden hacer cualquier cosa que escuchen, excepto audiencia ", no determina en absoluto su menor valor en el mercado laboral, por el contrario, las personas sordas tienen mucho potencial y disposición para tomar un empleo, solo tienen que tener una oportunidad, como cualquiera de nosotros

La cuestión de la discapacidad en la política social es cada vez más importante, no solo por la magnitud del fenómeno y sus consecuencias sociales, sino también por el clima político favorable (cambios legislativos, financiación de la UE de programas de integración) y sociales (cambios en la mentalidad de ciudadanos capaces y discapacitados). Oculta hasta ahora a la sombra de los estereotipos, los prejuicios y la ignorancia, la discapacidad sale lentamente a la luz del día y se convierte en un elemento familiar de la vida cotidiana. Vale la pena aprovechar el avivamiento imperante para crear un sistema coherente, integral y efectivo para superar las barreras a la integración de las personas sordas.

5.2 Etapa 1 - Participación del cliente: información práctica sobre cómo llegar a las personas sordas, sus barreras en el mercado laboral, participación familiar.

Los problemas para encontrar un trabajo resultan, entre otras cosas, de los estereotipos comunes. Las personas sordas son percibidas como "extrañas", aisladas, tienen problemas para tratar con otros y realizar tareas más difíciles. Es una imagen dañina que no puede ser ocultar. Las personas sordas han desarrollado mejor otros sentidos, como la vista o el tacto, y su posible aislamiento generalmente no resulta de su propia voluntad, sino de la actitud de la sociedad. Además, el hecho mismo de la "otredad", que es sordera para algunos, desalienta a los empleadores. Por lo general, es un problema obtener una licencia médica para trabajar. Esto resulta de regulaciones restrictivas relacionadas, entre otros, con la operación de la máquina, así como del hecho de que los empleadores no informan en la referencia para la investigación sobre la adaptación del lugar de trabajo a las necesidades de las personas sordas. Esta situación hace que sea muy difícil para las personas sordas obtener un certificado que autorice el empleo.

Al buscar trabajo, uno de los criterios básicos es la educación. Las personas sordas tienen que superar muchas barreras en relación con la educación, una gran parte de las cuales determina su educación a nivel profesional. Según las estadísticas, la mayoría de los empleados son graduados de secundaria, técnicos, escuelas vocacionales y, con mucha menos frecuencia, estudios superiores. Lamentablemente, también debe tenerse en cuenta que el umbral de posibilidad de exámenes vocacionales entre las personas sordas es muy bajo, lo que indica una preparación deficiente para la profesión. Por lo tanto, las personas sordas generalmente realizan trabajos que no requieren altas calificaciones (por ejemplo: agricultor, trabajador industrial). Por lo tanto, en caso de crisis, son los primeros en ser liberados. También se presentan dificultades durante la capacitación o los exámenes médicos mencionados anteriormente, porque en el momento del contacto con un médico, rara vez se garantiza que haya un intérprete, y los cursos vocacionales rara vez se traducen al lenguaje de señas.

La actitud de algunas personas sordas no carece de importancia. Temen perder varios beneficios (por ejemplo, pensiones), así como la necesidad de capacitación continua. También desalienta el miedo a ser la única persona sorda, lo que afectaría los contactos con compañeros, la imposibilidad de una conversación libre. Los factores que no son familiares para escuchar a las personas también juegan un papel importante, como el cambio de trabajo, la larga distancia desde casa, el miedo a la responsabilidad.

Las personas sordas necesitan estímulo y energía que los impulse a trabajar, así como a sus asociados eficientes. Como regla general, la motivación inmediatamente después de unirse al personal de la compañía permanece en un alto nivel, pero luego disminuye gradualmente. Es en el mejor interés de cada empleador detener esa disminución, o incluso mantenerla lo más alta posible, lo que se traducirá en resultados y resultados del trabajo.

La investigación llevada a cabo por TNS OBOP para el Fondo Estatal para la Rehabilitación de Personas Discapacitadas en 2010 muestra que 9/10 empleados consideran lo más importante para que el empleador entienda correctamente las limitaciones impuestas por una discapacidad determinada. Si tienen ese sentimiento y los deberes que se les imponen son factibles, su motivación para trabajar aumenta y durante mucho tiempo se mantiene en un nivel alto que es a la vez satisfactorio.

Muchos de los encuestados también señalaron la necesidad de recibir pautas y expectativas claras y comprensibles del empleador, así como, lo que es extremadamente importante, recibir comentarios sobre el trabajo que realizan. Estos también pueden ser comentarios críticos. Sin embargo, es importante que se comuniquen de una manera amigable que no viole la dignidad del empleado y, sobre todo, de una manera que sea comprensible para ellos.

En el entendimiento común, lo que más motiva es el dinero. Ajustar la cantidad de salario pagado al alcance de las obligaciones del empleado, así como el tiempo dedicado a su implementación no es suficiente, porque el problema financiero no lo es todo. Vale la pena complementar la motivación salarial con lo que llamamos motivación no salarial. Se basa principalmente en aumentar la sensación de seguridad de los empleados y enfatizar la afiliación a un lugar de trabajo determinado, lo que debería hacerlos sentir una parte importante del equipo de personas con las que trabajan bien.

La experiencia de las personas sordas en el mercado laboral a menudo no es muy positiva, muchas veces las personas dicen esas palabras sobre fallos, no causadas por la falta de competencias, sino más a menudo, causadas por la falta de tolerancia de los empleados hacia su discapacidad. Muchas veces, mencionan el mobbing y la discriminación ampliamente entendidos en el lugar de trabajo, que al final a menudo conduce a la depresión, el colapso y la neurosis. En tales casos, el apoyo de la familia y los amigos, una vez más, permiten a la persona creer en sí mismos, recuperar su valor como hombre y empleado, para poder confiar en los demás y regresar al mercado laboral, es insustituible. En gran medida gracias a la familia, los amigos, la persona sorda puede creer en sí mismo, creer que es valioso, capaz de encontrarse en el mercado laboral y que puede ofrecer mucho al empleador. La familia le permite a esa persona enfocarse en sus virtudes, mientras que las desventajas que resultan de su discapacidad pueden explicarse.

El apoyo familiar para cada persona es muy importante, igual ocurre para una persona discapacitada, especialmente sorda.

5.3 Etapa 2 - Perfil ocupacional: información práctica sobre la preparación del cliente y sus preferencias profesionales, preguntas que hacer, preguntas que evitar, un ejemplo de un formulario para recopilar toda la información, un plan de acción individual y qué debe incluirse.

El perfil adecuado, el diagnóstico funcional del potencial, las preferencias y las habilidades de una persona que utiliza el apoyo de un asesor profesional es la base del empleo.

El asesor debe ser abierto, respetuoso con los demás y libre de prejuicios y estereotipos. Debe poder combinar un enfoque individual a las necesidades del cliente con el conocimiento de los factores externos que afectan su destino, elección y decisiones.

En la primera etapa de las reuniones con un consejero vocacional a través de una entrevista, debe conocer las expectativas y preferencias del cliente con respecto a la dirección profesional, las condiciones de trabajo y la idea de su futuro. Se debe recopilar información sobre desarrollo, educación y carreras. Esto es preparación, especificando expectativas y buscando recursos personales. La conversación con el cliente debe ser flexible pero sistematizada. En primer lugar, se trata de hacer contacto con el cliente. Debe haber cierta confianza, comprensión y cooperación entre el asesor y el cliente.

El siguiente paso es aprender las habilidades, intereses, fortalezas y limitaciones de la persona, incluidos los ejercicios prácticos. Un aspecto importante también es tener en cuenta el entorno de la persona perfilada, es decir, la situación familiar, el lugar de residencia, el entorno en el que reside.

El asesoramiento individual tiene como objetivo ayudar a una persona en el desarrollo general, organizar una carrera profesional y abordar la situación actual, es decir, el desempleo. La posición de trabajo es un aspecto importante en la vida humana, afecta su desarrollo psicológico, sentido de seguridad y valores. Un consejero vocacional ayuda al cliente a comprender sus intereses profesionales, traducirlos en una meta y ajustar la estrategia a su implementación.

Métodos aplicados:

- Conocer y evaluar intereses, habilidades, calificaciones, personalidad
- Hacer un diagnóstico
- Recopilación de información sobre ocupaciones y el mercado laboral local.
- Planificación y seguimiento de su plan de carrera a través de acciones óptimas.

A través del diagnóstico, puede comprender las habilidades que contribuyen a interactuar con el entorno, es decir, la comunicabilidad, la motivación, la asertividad y la evaluación de las propias habilidades.

Cada consejo debe ser creado y adaptado a las necesidades individuales del cliente.

Sin embargo, hay un patrón de preguntas que se pueden utilizar para que cada participante lo conozca mejor. Hay preguntas en él, p.

- Mis intereses y habilidades,
- Mis valores (cuál es la jerarquía),
- Rasgos de personalidad, entre otros Fortalezas y debilidades,
- ¿Que te gustaría hacer?
- ¿En qué profesión te ves?
- ¿Qué habilidades pueden ser útiles en esta profesión?
- ¿Qué actividades te gustaría hacer en el trabajo?
- Objetos / herramientas con las que te gustaría trabajar,
- ¿Qué beneficios te gustaría lograr?
- Mi visión de carrera, ¿qué debo hacer para lograrlo?
- camino educativo,
- Qué cursos / entrenamientos,
- Lo que es importante,
- ¿Cuáles son tus logros?
- ¿Qué te gustaría lograr?
- ¿Qué debe hacer para aumentar sus posibilidades?
- ¿Cuáles son tus barreras?

El siguiente paso es especificar el objetivo profesional junto con establecer el cronograma de implementación. Esto es para preparar al cliente, para lograr el objetivo al tomar acciones y pasos individuales.

Deben abordarse los problemas relacionados con el desarrollo personal, la actividad y el movimiento en el mercado laboral. La creación de un perfil profesional incluye un diagnóstico integral del potencial de una persona, dirigido a determinar: predisposiciones profesionales, nivel de competencias sociales, habilidades, fortalezas y debilidades, preferencias. Es importante definir las prioridades en la actividad de planificación y el llamado plan "B", que es una alternativa. Se puede utilizar, por ejemplo, para el momento de elevar o cambiar calificaciones, adquiriendo experiencia.

Las recopilaciones de información también se refieren a las ocupaciones, el sistema educativo, la posibilidad de cambiar o elevar sus calificaciones, las fuentes de información sobre las ofertas de trabajo actuales en el mercado. Hacer que el cliente tome conciencia de

la competencia junto con las actividades y responsabilidades asociadas con el desempeño de una profesión determinada ayuda a especificar su propia trayectoria profesional. El asesor debe indicar los métodos para buscar trabajo, es decir, una fuente de búsqueda de ofertas, actividad propia, búsqueda de información de amigos / familiares, contacto personal con el empleador, etc. y ayuda a crear documentos de solicitud para el puesto. Además, la lección debe preparar al cliente para una entrevista: indicar el comportamiento correcto (lenguaje corporal), dar ejemplos de preguntas que puedan surgir o incluso simular dicha conversación. Un aspecto importante es el análisis de fortalezas y habilidades prácticas para usarlas durante la conversación y más tarde en el entorno de trabajo. Realizar lecciones en el campo de las habilidades blandas, "extraerlas" de los participantes a través de ejercicios es aumentar la autoconfianza y sus habilidades. El compromiso del cliente, la cooperación y la actividad son esenciales.

El principal apoyo institucional y legal en el país son las Oficinas de Trabajo, que de acuerdo con la Ley de 20 de abril de 2004 sobre la promoción del empleo y las instituciones del mercado laboral (Journal of Laws of 2018 item 1265, enmendada) tienen como objetivo la reducción del desempleo y la profesionalidad. activación de clientes de oficina a través de diversas formas de apoyo, es decir, colocación laboral, orientación profesional, formularios que apoyan la mejora de las calificaciones, beneficios en efectivo, reembolso de costos de equipos o modernización del lugar de trabajo.

Organizar pasantías para los participantes en varios proyectos es una muy buena herramienta para mejorar y adquirir nuevas habilidades en la profesión. Además, también existe la posibilidad de capacitación en el lugar de trabajo al familiarizar a la persona con los deberes y actividades en los puestos dados al mostrar la forma correcta de realizar las actividades. Debe hacerse bajo la supervisión de un tutor asignado que apoye y controle el trabajo. Después de tales clases prácticas, se discuten el progreso, las posibilidades y las dificultades.

5.4 Etapa 3: búsqueda de empleo: sectores con posible empleo para este grupo objetivo; cómo involucrar al cliente en la búsqueda de trabajo; forma formal e informal de buscar trabajo.

En Polonia, las personas sordas generalmente trabajan en puestos auxiliares y físicos. Hay al menos varias razones: una barrera de comunicación, educación inferior y habilidades vocacionales de personas sordas y estereotipos dañinos con respecto a este grupo. Muy a menudo, podemos encontrarnos con empleados sordos en varios tipos de almacenes y plantas de producción mientras realizamos las siguientes actividades:

- Plegado,
- ingresar datos en una computadora,
- embalaje,

- montaje de elementos,
- etiquetado,
- almacenamiento en estantería,
- envoltura,
- control de calidad (inspección de bienes),
- pesaje,
- pedidos completos,
- clasificación,
- paletizado,
- embalaje,
- contabilización de dinero.

Cada vez más a menudo se encontrará con personas sordas en las siguientes profesiones: gráficos por computadora, empleados y nómina, maestro, incluido un maestro académico, investigador, psicólogo, educador en el internado, maestro de lenguaje de señas. También hay personas sordas que practican: mimo, peluquero, diseñador y diseñador de ropa, instructor de gimnasia acuática y salvavidas WOPR, editor de películas, especialista en bases de datos informáticas. Vale la pena destacar que entre los sordos también hay cada vez más personas con educación superior, así como especialistas y empresarios.

5.5 Etapa 4- Participación del empleador: consejos prácticos y consejos sobre diferentes apoyos para este grupo objetivo; adaptación del lugar de trabajo, cómo ganarse la confianza del empleador.

Teniendo en cuenta los rasgos de personalidad de una persona sorda que solicita trabajo, vale la pena recordar que debe evitar la generalización y la comparación: cada candidato sordo tiene una personalidad diferente. Una persona sorda será tranquila, equilibrada, lenta pero precisa, mientras que la otra será alegre, rápida y enérgica. Una persona querrá desarrollarse en su trabajo profesional, y otra deberá realizar exactamente las mismas actividades durante varios años. Podemos conocer a personas sordas que son empleados muy confiables y a aquellos que no trabajan lo suficientemente bien. En este contexto, los empleados sordos no son diferentes de las personas oyentes.

Los empleadores que han decidido contratar a una persona sorda pueden presentarse ante el llamado dilema de la evaluación. ¿Qué significa eso? En una situación en la que el

empleador no está satisfecho con los resultados y la calidad del trabajo del empleado sordo, surge una pregunta sobre los motivos. El dilema de la evaluación es una situación en la que no está del todo claro si el incumplimiento de las expectativas se debe a la personalidad del empleado (por ejemplo, falta de fiabilidad o baja motivación) o factores relacionados con la sordera (por ejemplo, una mala comprensión de las instrucciones o comentarios). La causa más común del dilema es la falta de expectativas explícitas. En esta situación, el empleador no sabe a qué referirse para justificar su evaluación.

Debido al conocimiento limitado de la gramática polaca, puede suceder que la respuesta de la persona sorda parezca completamente incomprensible. Al planificar el empleo de personas sordas en una empresa, vale la pena conocer la perspectiva del otro lado y, si es posible, tenerlo en cuenta en la política de la empresa. Las necesidades de empleo varían y se relacionan con muchas áreas.

Las personas sordas como un grupo excluido y estereotipado también necesitan actividades de apoyo y aumentar su autoestima e independencia.

Como parte del sistema de rehabilitación vocacional, que también puede ser utilizado por personas sordas, existen muchos instrumentos que activan a las personas con discapacidad profesionalmente. Entre ellos se encuentra la oportunidad de realizar, por ejemplo, capacitaciones, pasantías, capacitación vocacional para adultos, intervenciones o estudios, así como instrumentos de apoyo para personas con discapacidades interesadas en emprender o administrar un negocio, tales como:

- fondos únicos para iniciar un negocio, actividad agrícola o contribuir a una cooperativa social, cofinanciar hasta un 50% de la tasa de interés de un préstamo bancario contratado para continuar con esta actividad, reembolso de contribuciones de seguridad social para personas con discapacidades que manejan un actividad comercial o agrícola

Además, también existen instrumentos para apoyar el empleo de personas con discapacidad, dirigidos a empleadores que emplean o tienen la intención de emplear a esas personas. Estos son subsidios mensuales para el salario de un empleado con discapacidad, una persona sorda, este es el instrumento más popular entre los empleadores que emplean a personas con discapacidad, a quienes se les asigna la mayor cantidad de fondos PFRON.

Importes de cofinanciación:

- a) PLN 1.800 - para personas con discapacidad clasificadas en un grado significativo de discapacidad;
- b) 1.125 PLN - para personas con discapacidad clasificadas como discapacidad moderada;

c) PLN 450 - en el caso de personas con discapacidad clasificadas como personas con discapacidad leve.

A pesar de las numerosas formas de activación y apoyo, la ubicación de las personas sordas y su situación en el mercado laboral sigue siendo muy difícil. Debería ser posible para ellos tener acceso más libre a ciertas ocupaciones, para preocuparse más por su sensación de comodidad en el lugar de trabajo. Es necesario realizar investigaciones y análisis del desarrollo de la situación, así como capacitación para empleadores y empleados. Además, se deben combatir los estereotipos, promover el empleo de personas con discapacidad auditiva y ampliar su capacidad libre, por ejemplo traduciendo cursos de lenguaje de señas. También es importante asegurar la presencia de un intérprete durante los exámenes médicos o ciertos asuntos profesionales.

Una persona con discapacidad auditiva no tiene que significar un problema para el empleador. Solo un poco de empatía, apoyo y compromiso. Las personas sordas luchan con muchas adversidades, y la oportunidad de tomar un trabajo puede mejorar su salud mental, restaurar la fe en sus propias habilidades. Pongámonos en su situación, ayudemos con nuestras propias capacidades.

5.6 Etapa 5- apoyo en el lugar de trabajo y fuera de él: cómo apoyar y monitorear al cliente en el trabajo; cómo separarse del cliente para fortalecer su posición y ayudarlo a ser independiente; El papel de la familia en esta etapa de la SE

Las personas sordas que utilizan en la realidad el lenguaje de señas, al aprender sobre el mundo, usan imágenes en lugar de palabras. A veces, una palabra dada en un idioma polaco no puede asociarse con una persona sorda o quitarse de manera ambigua. Un ejemplo es la palabra ZAMEK ... Es por eso que es muy importante presentarle adecuadamente a la persona un carácter y una posición sordos. Vale la pena anotar exactamente el alcance de los deberes y las actividades realizadas en un puesto determinado, de modo que todo sea claro y comprensible para el candidato.

Los individuos sordos, por supuesto, tienen preferencias diferentes, pero es importante prestar atención a estos aspectos al preparar una descripción o presentación del trabajo, ya que están sujetas a evaluación por parte de una persona sorda.

En su mayor parte, las personas sordas están satisfechas con el trabajo que realizan y tienen mucha confianza en la permanencia del empleo. Además, las personas con discapacidad auditiva rara vez usan exenciones para los exámenes médicos. Desafortunadamente, las personas sordas a menudo desconocen los derechos y beneficios a los que tienen derecho y, por lo tanto, no los usan por completo. No obstante, las personas sordas son generalmente positivas sobre la posibilidad de trabajar a tiempo completo, pero es de poca importancia para ellos si la profesión es interesante.

La familia juega un papel importante en la activación profesional de las personas sordas. Debido al hecho de que la familia a menudo asume la responsabilidad de tomar decisiones para una persona sorda, puede ser exitoso llegar a ella de manera adecuada. A menudo, los padres de buena fe para sus hijos adultos los privan de la actividad social y profesional, especialmente si reciben apoyo permanente del gobierno en forma de pensiones financieras. El miedo a perder un beneficio significa que están privados de acceso a capacitación, cursos u ofertas de trabajo. Por lo tanto, el apoyo familiar que consiste en motivar y alentar el cambio en la situación profesional es un elemento importante de todo el sistema de apoyo. Es frecuente que las personas sordas no descubran la posibilidad de cambiar su situación al participar en un proyecto que active a estas personas, porque los miembros de la familia limitan su acceso a la información, por ejemplo, porque no conocen el lenguaje de señas.

En esta situación, es importante mantener conversaciones educativas con la familia y los sordos, preferiblemente en lenguaje de señas. Estas conversaciones pueden ayudar a superar el miedo y los temores de un mayor funcionamiento de la persona sorda y facilitar su gradual independencia.

Para facilitar a la persona sorda un puesto de trabajo determinado, es necesario introducir elementos de lenguaje de señas entre los compañeros. La forma más beneficiosa es la participación de uno o más empleados en el curso de lenguaje de señas, que en el futuro facilitará el flujo de información con colegas y el empleador.

En resumen, vale la pena recomendar a las personas sordas a los empleados que, con el ajuste adecuado a su apoyo, pueden hacer muchos trabajos y ocupar puestos que antes no estaban disponibles.

Esto será posible cuando las personas sordas, los miembros de sus familias, los empleadores y los consejeros vocacionales cooperen entre sí para apoyar parte de su actividad profesional en el mercado laboral.

Bibliografía

1. Francuz W., M., Karpiński J., Sotomski S., „Metodyka nauczania zajęć praktycznych.” WSiP, Warszawa 1992,
2. Jankowski D., Przyszczykowski K., Skrzypczka J., „Podstawy edukacji dorosłych. Zarys problematyki. „Poznań, Wydawnictwo Naukowe UAM, 1996.
3. Okoń W., Wprowadzenie do dydaktyki ogólnej. Żak, Warszawa 1998
4. Prillwitz S., „Język, komunikacja i zdolności poznawcze niesłyszających.” WSiP, Warszawa 1996.

5. Szczepankowski B., „Niesłyszący – Głusi – Głuchoniemi. Wyrównywanie szans” WSiP, Warszawa 1999.

6. *Magdalena Dunaj*

Wybrane aspekty edukacji zawodowej osób głuchych, Warszawa 2015 r.

7. Gruszczyk A., „Definicje uszkodzeń słuchu, klasyfikacja, etiologia i wczesna diagnoza.” data publ. rok szkolny 2004/2005,

8. Dunaj Magdalena, „V. Osoby głuche na rynku pracy” Warszawa, Biuro Rzecznika Praw Obywatelskich, 2014.

9. B. Lewandowska, Opinia metodyka nauczania osób niesłyszących na temat założeń i wyników badań w projekcie „PI – MIGACZ”, <http://www.migacz.net/do-pobrania> (01.09.2013)

10. Gorczyca M., Karczmarczyk K., Korzyści dla pracodawców zatrudniających osoby niepełnosprawne, Niepełnosprawni, <http://www.niepelnosprawni.pl/ledge/x/7877> (19.02.2016)

11. Kryńska E. (red) (2013), Wyniki dotychczasowych badań dotyczących aktywności zawodowej osób niepełnosprawnych, projekt: Zatrudnienie osób niepełnosprawnych – perspektywy wzrostu, Warszawa, Instytut Pracy i Spraw Socjalnych

12. *Magdalena Dunaj*

Wybrane aspekty edukacji zawodowej osób głuchych Warszawa 2018 r.

ARTÍCULOS:

1. Pietrzak W., Głusi – mity i fakty. „Problemy Rehabilitacji Społecznej i Zawodowej” nr 1-2/1993.

WEBSITES:

1. www.sluch.prv.pl
2. www.gov.pl
3. <http://glusiwpracy.dobrekadry.pl/pracagluchych/BROSZURA.pdf>, (27.04.2016).