

# EL IMPACTO DEL ADIESTRADOR DE EMPLEO SOSTENIDO EN MI VIDA

**María N. Reyes Medina,MSW**

*Instituto de Deficiencias  
en el Desarrollo*



# Objetivos

- Aprender la definición y la nueva visión de empleo sostenido.
- Conocer sobre las experiencias en el mundo laboral de un grupo de jóvenes que han sido adiestrados por adiestradores de empleo sostenido.



# Definición Servicios de Empleo Sostenido

- Son servicios de apoyo continuo que incluyen, entre otros: servicios de evaluación, desarrollo de empleo y colocación para las personas con impedimentos significativos, quienes debido a la severidad de su condición, no han logrado un empleo en la forma tradicional (regular) o no se han preparado para el mismo (ARV, 2010).



# Definición Adiestrador de Empleo Sostenido

- Es la persona que provee los apoyos con las tareas y funciones a las personas con deficiencias en el desarrollo impedimento y otros impedimentos.
- Teniendo como función primaria que las personas con deficiencias en el desarrollo y otros impedimentos logren obtener y adaptarse a un empleo.



## El Adiestrador en Empleo Sostenido

- Será responsable de adiestrar y apoyar a una persona con deficiencias en el desarrollo y otros impedimentos en obtener un empleo, y el mantenimiento del puesto de trabajo a través apoyo en el lugar de empleo.
- Adiestra y apoya a las personas con deficiencias en el desarrollo y otros impedimentos, en empleos competitivos. Además de brindar seguimiento para que estas personas puedan mantener dichos empleos.



# El Adiestrador en Empleo Sostenido

- El adiestrador de empleo sostenido apoya tanto a la persona con deficiencias en el desarrollo y otros impedimentos , como al empleador.
- Proveen consultas a padres, organizaciones de base comunitaria, entre otros sobre los servicios que brindad los adiestradores de empleo sostenido.



# Apoyos que provee el Adiestrador de Empleo Sostenido

- Intercesión.
- Identificación de intereses y habilidades.
- Identificación de posibles acomodados.
- Trabajo de desarrollo y servicios de mercadeo a las empresas.
- Provee un adiestramiento de uno a uno (one to one) en el lugar de trabajo.
- Proporcionar capacitación para el trabajo actual.
- Proporcionar seguimiento y retención de empleo.



# Historia

- En Puerto Rico el 26.8% de la población tiene algún tipo de impedimento. (Censo, 2000).
- Dichas condiciones requieren servicios y apoyos que varían en intensidad dependiendo de su grado de necesidad.
- Entendiendo la importancia de desarrollar profesionales y proveedores de servicios que puedan participar en el apoderamiento y apoyo de las personas con impedimento, el IDD, ha diseñado, un currículo para la preparación de personas que puedan apoyar el empleo de personas con deficiencias en el desarrollo y otros impedimentos, sobretodo con impedimentos significativos.



# Historia (continuación)...

- Para evaluar la competencias del Empleador de Empleo Sostenido, se utilizo el modulo Instruccional de The Maine Employment Currículo for Employment Support Personnel el cual fue traducido a español.
- Luego se generaron las competencias para un adiestrador de empleo sostenido. Las competencias fueron:
  - comunicación,
  - aspectos legales,
  - organizacionales,
  - diseño de empleo,
  - conflicto,
  - destrezas de negociación,
  - liderazgo y
  - desarrollo de adiestramiento.



# Historia (continuación)...

- Se reunió un grupo focal con personas con experiencia en el área de Adiestramiento de Empleo Sostenido. El grupo validó las competencias adaptadas a nuestra cultura de empleo y se añadió el tópico de ética en el empleo pues el grupo de evaluadores consideraron crítico el conocimiento en esta área.
- Después de evaluar las competencias se desarrolló un currículo. Inicialmente el mismo se probó en el **2009**, con un grupo de 18 personas los cuales indicaron estar completamente satisfechos con el adiestramiento.
- Este grupo estaba compuesto por personas de diferentes organizaciones públicas y privadas.
- Luego en el **2010** se ofreció el currículo a adiestradores de empleo sostenido y a 3 padres de personas con síndrome down. El nivel de aumento en conocimiento fue de un promedio de 21% y con un 98% de satisfecho/completamente satisfecho.



# Historia (continuación)...

- En el **2011** se ofrecio el curriculo a 9 personas provenientes de distintas organizaciones y pueblos de la isla (APNI, YAI, entre otras).
- En el **2012** se ofrecio los talleres a 14 participantes del Programa Pares,Inc. y el Departamento de Salud (Poblaciones Especiales)



# Una Visión de Empleo

## Tendencias Históricas



Currículo de Empleo de Maine para Empleo Sostenido

IDD,2012

# Comunidades inclusivas y diversas

- De la educación segregada a escuelas con inclusión.
- De las instituciones y vivienda congregada hacia vivienda independiente y con apoyos.
- De actividades especiales hacia ser miembro de grupos comunitarios y asociaciones.
- De casi-trabajo a programas diurnos hacia empleo competitivo.



# Apoyo personalizado

- De programas basados en diagnóstico o percepción de los niveles de competencia hacia apoyos basados en necesidades individuales.
- De un espacio para trabajar , programa y modelos de diseño de apoyo personalizado hacia ayudar al individuo a lograr sus sueños.



# Auto Determinación

- De planificación centrado en el programa hacia planificación basado en la persona/familia.
- De control y adiestramientos hacia colaboración en la elaboración de vidas con sentido.
- De supervisión y uso de empleados hacia apoyo y compañía (Nerney, 1998)
- De asignación de fondos y servicios por profesionales hacia el control de los recursos por los individuos con impedimentos y sus familias.



# Estándares del empleo sostenido

- **Una visión de empleo**



# El Orden de los servicios

(Adaptado de Butterworth, Gandolfo, Hagner, Marrone & Van Gelder, 2001)

**Empleo competitivo**

**Trabajo sostenido**

**Diurno/Actividad de trabajo**

**Habilitación diurna**



# El modelo de preparación al empleo

(Adaptado de Butterwoth, Gandolfo, Hagner, Marrone&Van Gelder, 2001)

Asume que:

- Las personas deben adquirir una serie de conductas y habilidades específicas para poder funcionar en el trabajo comunitario;
- Los individuos pueden ser evaluados y se le pueden enseñar estas habilidades en lugares separados para personas con impedimentos.
- Las personas con impedimentos entonces transferirán estas conductas y habilidades en escenarios comunitarios.



# Las lecciones aprendidas sobre el modelo de preparación al empleo

(adaptado de Butterworth, Gandolfo, Hagner, Marrone & Van Gelder, 2001)

- No podemos predecir con certeza quien será exitoso en un empleo.
- Los escenarios comunitarios pueden acomodar una gran variedad de habilidades y destrezas.
- Las personas no siempre pueden generalizar sus habilidades y destrezas de un escenario a otro.
- Algunas conductas” problemáticas” no se pueden eliminar en programas segregados.
- Solo se pueden simular situaciones de trabajo “real” por un tiempo limitado.



# Fuera con lo Viejo...

(Adapted from Butterworth, Gandolfo, Hagner, Marrone & Van Gelder,2001)

- **El modelo viejo:**
  - Adiestrar- Colocar en empleo - Apoyar
- **Modelo nuevo:**
  - Colocar en empleo- Adiestrar- Apoyar



# Pre- Requisito para empleo

- (De Butterworth, Gandolfo, Hagner, Marrone & Van Gelder, 2001)



# Modelos Nuevos y Viejos

( Project Leadership, 2001)

- **Modelo Viejo**

- Modelo Médico

- La gente tiene defectos y necesita ser reparado, enfermos, contagiosos.

- **Modelo Nuevo**

- Se enfoca en la familia como una parte natural de la vida

- Organizar el ambiente  
:accesibilidad y acomodo;  
escoger opciones

- Habilidades individuales para realizar tareas: tener empleos con sentido.



# Valores de los servicios de empleo (Modelo Nuevo)

(Adaptado de Butterworth, Gandilfo, Hagner, Marrone & Van Gelder,2001)

- Trabajo basado en integración comunitaria
- Trabajo con significado
- Participación plena
- Elección y poder decisonal del individuo
- Derecho a tomar riesgos y aprender por experiencia
- Apoyos flexibles, no espacios en programas
- Carrera profesional , no solo trabajo

Provee servicios de apoyo diseñados para persona en particular

- Trabajo reales con salarios regulares
- Roles con validez
- Oportunidad de desarrollar amistades y participar en actividades de la compañía
- Las preferencias individuales guían el proceso de empleo
- Voluntad de apoyar las preferencias y responsabilidad por las decisiones
- Apoyo para realizar cambios en el trabajo.



# Estrategias organizacionales para apoyar empleo integrado

## La visión del patrono



# Características de las agencias que apoyan empleo integrado-sostenido

- Presume que todas las personas pueden trabajar
- No “a la continuidad de servicios”
- Apoyos a los individuos durante todo el día están integrados y con una visión holística
- Los apoyos están organizados alrededor de los individuos recibiendo los apoyos- no en los departamentos o programas;



# Características...

- Las responsabilidades de los empleados están basados en aparear al :
  - Consumidor con el empleado, preferencia y localización geográfica;
  - Manejo de día a día de los equipos auto dirigidos de trabajo
  - Enfoque generalista del servicio versus un enfoque de especialista;
- Adaptado de Rogan, Held, & Rinne, (2001)



# Currículo

Con los apoyos y ayudas adecuadas, toda persona con impedimento puede obtener un empleo.



# Día 1

- **Historia de empleo sostenido**
  - Se discute como el empleo sostenido ha evolucionado desde una perspectiva ecológica social.
- **Que son las deficiencias en el desarrollo y como manejarlas en el empleo.**
- **Plan centrado en la familia.**
  - Se analiza la importancia de la familia y como es el centro de los servicios.



# Día 2

- **Liderazgo**

- Se discute el adiestrador de empleo sostenido como líder

- **Roles y responsabilidad**

- Se describen los roles y las diferentes responsabilidades del adiestrador de empleo sostenido

- **Sexualidad**

- Se analiza los diferentes aspectos de la sexualidad y su impacto en el empleo.



# Día 3

- **Las fases en el modelo de empleo sostenido**
  - Se analiza las 6 fases para el empleo sostenido y los apoyos necesarios para lograr el éxito en el mismo.
- **Mercadeo y empleo**
  - Se discuten las diferentes estrategias específicas para mercadear el empleo y auto empleo de las personas con impedimentos.



# Día 4

- **Cultura en el empleo**
  - Se analiza el clima social, expectativas, valores en el empleo para lograr una adaptación exitosa de la persona con impedimento.
- **Ética profesional**
  - Se discute los diferentes principios éticos que deben regir la práctica de adiestrador de empleo sostenido.
- **Prevención de la violencia hacia las personas con impedimentos**
  - Se discute lo que es la violencia y como impacta en el empleo a la persona con impedimento.



# Día 5

- **Legislación y empleo en personas con DD**
  - Se discute la legislación que establece los derechos en el empleo de la persona con impedimentos.
- **Asistencia tecnológica en el empleo**
  - Se evalúa la Asistencia Tecnológica como un elemento básico para que la persona con impedimento pueda realizar su trabajo.



# Día 6

- **Adquisición de destrezas**
  - Se discuten las diferentes formas que la persona con impedimento adquiere destrezas para realizar su trabajo.
- **Evaluación ecológica**
  - Se analiza aspectos en el área de empleo y comunitario que son necesarias para que la persona con impedimento pueda realizar la tarea.



# Día 7

- **Práctica**

- Se realiza una visita a un escenario de trabajo de empleo sostenido, y se reúne con sus participantes y adiestradores para conocer sus logros y obstáculos en su proceso de empleo.



# Panel

## Temas a discutirse

- Experiencias de Trabajo
- Logros y retos
- Recomendaciones a profesionales y a otros jovenes.



# Gracias por su atención

