

Escalas de fidelidad del empleo personalizado: El camino hacia las Prácticas Basadas en la Evidencia



DATA



KNOWLEDGE

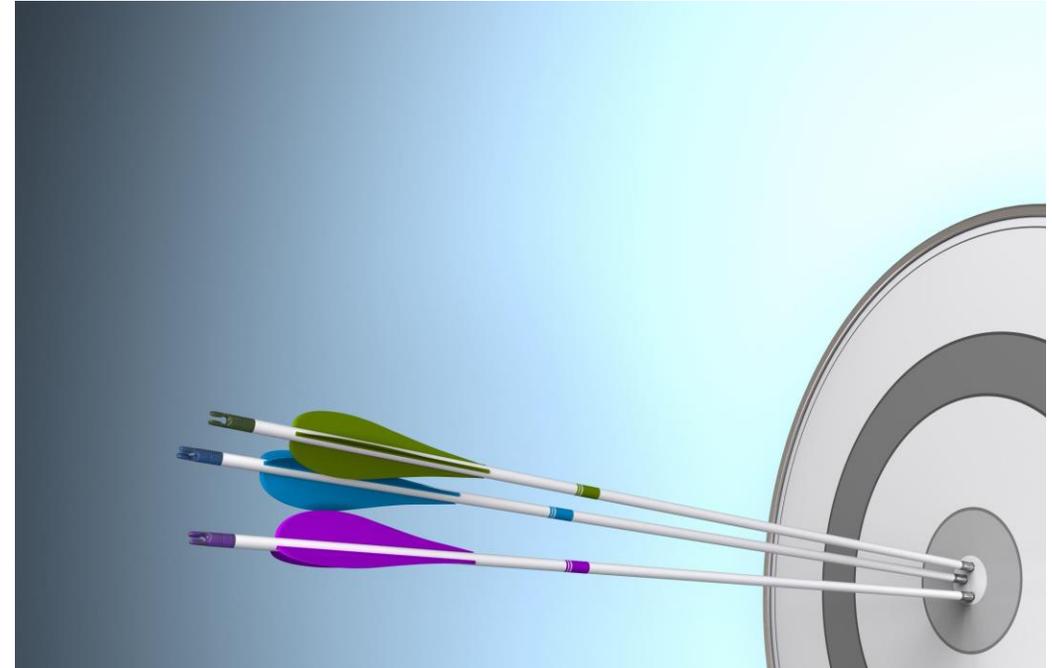


ACTION

Beth Keeton, Directora Ejecutiva
Griffin-Hammis Associates

Nuestro Objetivo

Cualquier persona con discapacidad que se pueda beneficiar del Empleo Personalizado, consigue un servicio con buenas practices en Empleo Personalizado



Empleo Personalizado, WIOA (Ley de Oportunidades e Innovación de la Fuerza Laboral)

- Hablamos de un empleo integrado y competitivo, para una persona con una discapacidad significativa, lo que quiere decir:
 - Se determinan las fortalezas únicas e individuales, las necesidades e intereses de la persona con una discapacidad significativa.
 - Encaja con los talentos específicos de la persona y las necesidades del empleador.
 - Se Desarrollo a través de estrategias flexibles, como
 - Personalizando una descripción del puesto de Trabajo basándose en necesidades no cubiertas en el presente o previamente identificadas.



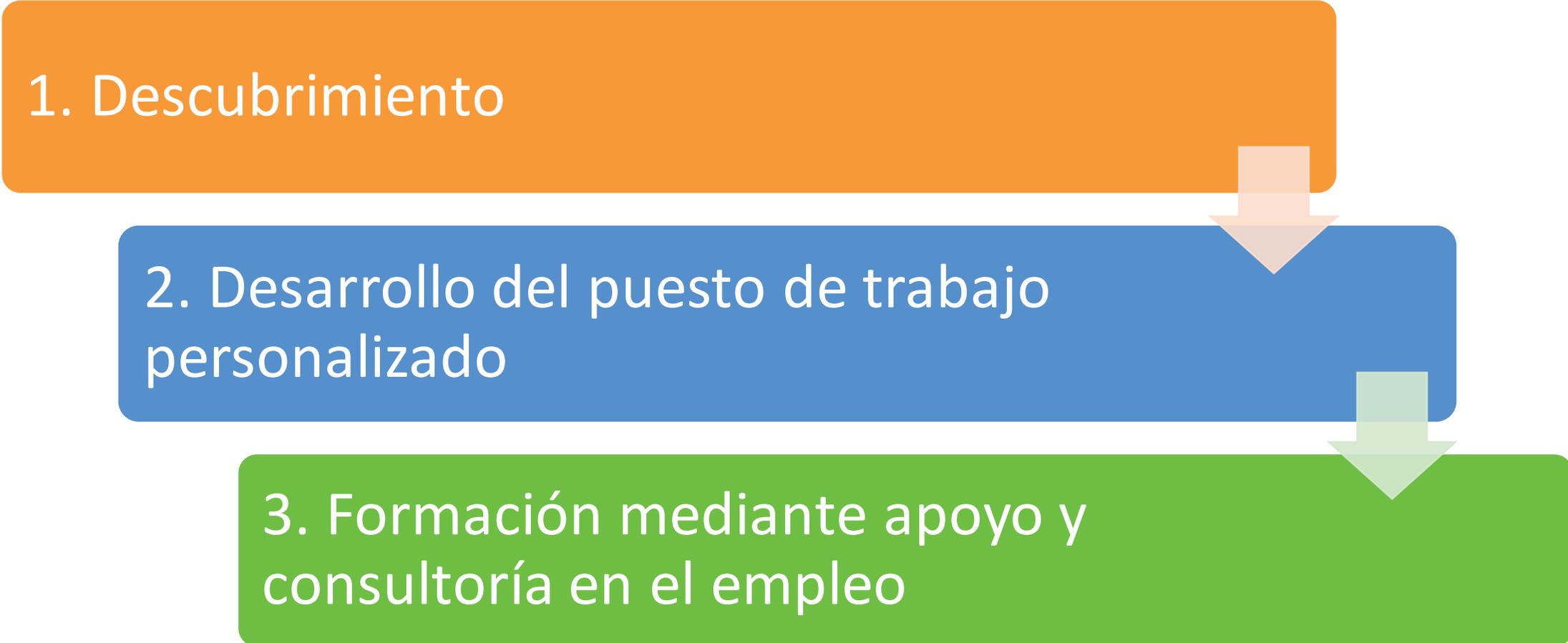
Personalizado vs. Empleo con Apoyo

- Ambos se basan en la Comunidad y priorizan la inclusión y autonomía.
- Empleo con Apoyo se basa más en evaluaciones tradicionales y necesidades del mercado de trabajo.
- Empleo Personalizado, se basa en el Descubrimiento y la creación de puestos personalizada.
- Ninguno es mejor... ¡NECESITAMOS LOS DOS!



Básicos de Empleo Personalizado

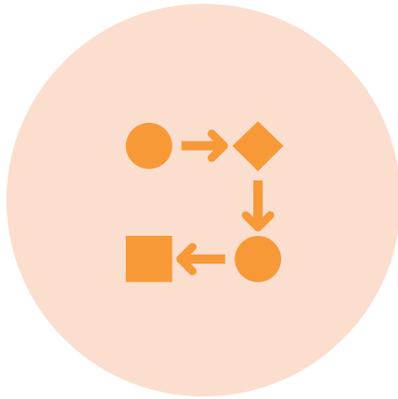
1. Descubrimiento



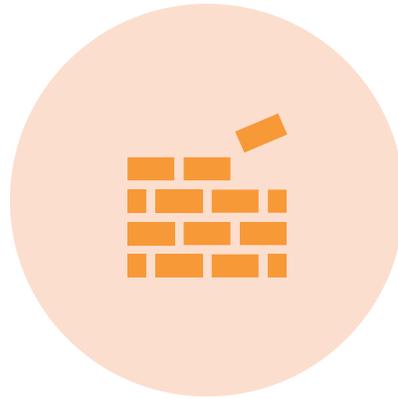
2. Desarrollo del puesto de trabajo personalizado

3. Formación mediante apoyo y consultoría en el empleo

Las fases de empleo Personalizado son...



1. SECUENCIALES



2. ACUMULATIVAS



3. ORIENTADAS A RESULTADOS

Lo que creamos depende de lo que conocemos



Necesitamos Usar Diferentes Estrategias para Crear
Mejores Resultados

¿Por qué Necesitamos Fidelidad?



Acceso Equitativo a las Buenas Prácticas de Empleo Personalizado

Demografía

Etiqueta Discapacidad
Nivel Económico
Comunidad

Políticas

Alineamiento entre sistemas
(pensiones, etc.)
Estándares Universales y
lenguaje

Beneficios de las Escalas de Fidelidad de Empleo Personalizado

- Facilita estándares operacionales y una comprensión común
- Clarifica “qué es necesario” para apoyar la calidad del Empleo Personalizado (proveedores y servicios)
- Maximiza la eficiencia/eficacia de la financiación y el tiempo necesario para dar el servicio
- Favorece mejores resultados de empleo, para más personas
- Permite la continuidad en la investigación y la mejora en la calidad del empleo personalizado

Escalas de Fidelidad de Empleo Personalizado

Diseño Básico

Principios de las Escalas de Fidelidad

Principios de los sistemas

- Universal en toda España
- Evaluar como los sistemas apoyan las buenas prácticas en Empleo Personalizado

Principios de los servicios

- Específicos para cada persona en búsqueda de empleo
- Evaluar como se implementa Empleo Personalizado

Principios de los Sistemas

“Si valoras a un buen profesional frente a un mal sistema, el sistema siempre ganará.”

Puntuaciones de las Escalas de Fidelidad

- Elige una de las cuatro definiciones escalables de la escala de fidelidad, que mejor encaja con la implementación de cada principio.
- Descripciones de las Puntuaciones de Fidelidad
 - Inaceptable (Puntuía -1)
 - Aceptable (Puntuía +1)
 - Buena (Puntuía +2)
 - Ejemplar (Puntuía +3)



Puntuación de Fidelidad: Inaceptable

Principio	Inaceptable -1
-----------	-------------------

Todo o Nada:

Si **alguna parte** de la descripción de Inaceptable es cierta, la puntuación es = -1

Puntuando las Escalas de Fidelidad: Puntuaciones Positivas

Principio	Aceptable +1	Buena +2	Ejemplar +3
------------------	-------------------------	---------------------	------------------------

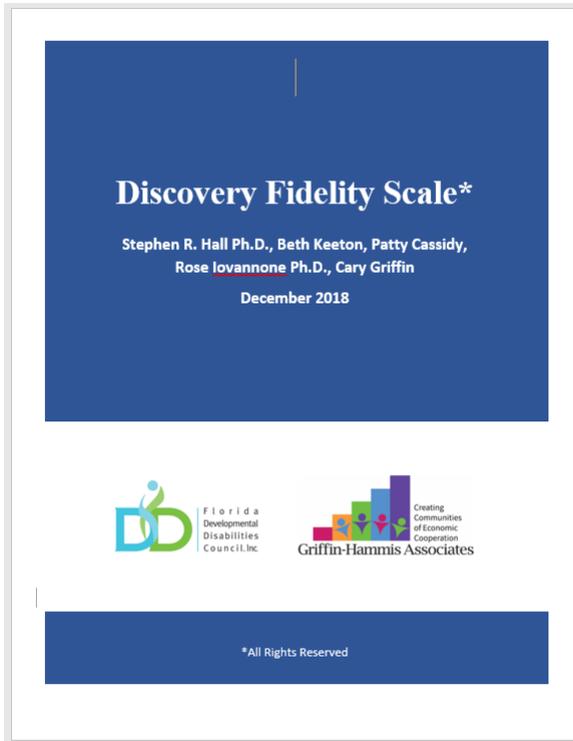
- ✓ ¡Cualquier puntuación positiva es buena!
- ✓ Las puntuaciones son acumulativas ($1 + 1 + 1 = 3$)
- ✓ Todos los criterios de la descripción se deben cumplir
- ✓ Si no se está seguro, se dá la menor puntuación

Básicos sobre las Escalas de Fidelidad y como se Documentan

- La Información que se recoge de la persona debe ser objetiva y basada en el optimismo
- El objetivo es “contar la historia” de la persona en búsqueda de empleo
- Recopilar/compartir Información que ayude a aumentar las oportunidades de empleo
- Maximiza las oportunidades para conectar con otros en todas las fases
- Máxima participación de la persona que busca empleo (la mayor participación posible)

Escala de Fidelidad de Descubrimiento

Escala de Fidelidad de Descubrimiento: Principios del Sistema



- 1.1 Descubrimiento es una alternativa a las evaluaciones vocacionales para cualquier persona eligible para Empleo Personalizado.
- 1.2 Descubrimiento se autoriza desde el inicio del proceso de Empleo Personalizado.
- 1.3 Descubrimiento se financia de forma ajustada, para cubrir los costes del proveedor.
- 1.4 Provider funding is sufficient to ensure best practice CE services for all eligible employment seekers.
- 1.5 El Técnico de Empleo de EP proporciona todas las fases de Empleo Personalizado.

EFD Principios de los Servicios



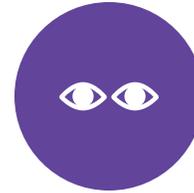
VISITAS AL HOGAR (2)



COMUNIDAD/VECINDARIO
(1)



CONVERSACIONES CON
OTROS (1)



ACTIVIDADES
FAMILIARES DE
DESCUBRIMIENTO (1)



ACTIVIDADES DE
DESCUBRIMIENTO
MENOS FAMILIARES (1)



ENTREVISTAS
INFORMATIVAS (1)



PREFILL VOCACIONAL
(3)



TEMPORALIZACIÓN (2)

Servicios 2.1: Visita al Hogar

Principio	Inaceptable – 1	Aceptable + 1	Buena +2	Ejemplar +3
2.1 La fase de Descubrimiento comienza con una entrevista en la casa del solicitante demandante de empleo o en un lugar mutuamente aceptable en la comunidad.	<ul style="list-style-type: none"> ✗ La reunión se mantiene en la oficina del proveedor o en la Escuela. ✗ No “ventaja de jugar en casa” 	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Recoger Información relevante de la actividad diaria de la persona en demanda de empleo 	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Recoger Información (Descubrimiento) sobre familia, amigos y otras Relaciones importantes 	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Se apuntan frases literales significativas... que facilitan una comprensión adicional o expanden la que ya se tenía

Servicios 2.2: “Cuendo se visita el hogar, el Técnico de Empleo de EP...”

Principio	Inaceptable – 1	Aceptable + 1	Buena +2	Ejemplar +3	Puntuación
2.2 Aprende sobre objetos importantes para la persona y la expresion de intereses	<ul style="list-style-type: none"> ✘ Valorar “preparación” ✘ Incluye comentarios relacionados con la apariencia o higiene del demandante de empleo ✘ Comentarios sobre las condiciones de vida en la vivienda 	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Aprende sobre (DESCUBRE) actividades preferidas, hobbies, y como emplea el tiempo 	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Aprende la historia y context relacionados con los objetos importantes y los intereses expresados 	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Aprende sobre las personas conectadas a objetos importantes e intereses expresados (ahora y en el pasado) 	

Servicios 2.3: Comunidad/Vecindario

Principio	Inaceptable – 1	Aceptable + 1	Buena +2	Ejemplar +3
2.3 Aprende sobre la Comunidad y las zonas cercanas de la persona demandante de empleo.	<ul style="list-style-type: none"> ✘ Búsqueda en Internet o conducir por la zona ✘ Identificación de “grandes empresas” genéricas 	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Explora y camina en la comunidad ✓ Habla con vecinos, empresas, u otros miembros de la comunidad 	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Realiza visitas cuando puede coincidir con personas clave (también por las tardes o en fines de semana) 	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Identifica negocios específicos, únicos, pequeñas empresas cercanas al hogar de la persona demandante de empleo

Servicios 2.4: Conversaciones con Personas Importantes

Principio	Inaceptable – 1	Aceptable + 1	Buena +2	Ejemplar +3
2.4 Conecta con amigos, miembros de la familia y otras personas importantes para construir una relación y aprender	<ul style="list-style-type: none"> ✘ Solo se hacen entrevistas a profesionales ✘ Incluye comentarios negativos sobre percepciones limitantes 	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Habla con al menos 3 miembros de la familia, u otras conexiones familiares importantes (que no estaban presentes en la visita al hogar) 	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Recoge Información positiva ✓ Aprende quien/que es importante, que hacen bien y cual es la mejor manera de apoyarles 	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Mantiene al menos una conversación en persona en un lugar de la Comunidad informal (cafeteria...)

Servicios 2.5: Actividades de Descubrimiento Familiares (rutinarias)

Principio	Inaceptable – 1	Aceptable + 1	Buena +2	Ejemplar +3	Puntuación
2.5 Aprende más a medida que la persona en búsqueda de empleo realiza actividades familiares, apoyando cuando es necesario.	<ul style="list-style-type: none"> ✘ Realizar una evaluación estandarizada ✘ Se hace en lugares predeterminados ✘ Valora que es lo que la persona no puede hacer 	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Observa 2-3 actividades familiares únicas ✓ En lugares en la comunidad ✓ Implica múltiples tareas y habilidades ✓ Revela necesidades de apoyo 	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Más de 3 actividades ✓ Explora alto/baja (sencilla) tecnología presente o potencial 	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Identifica temas vocacionales emergentes, preferencias, o temas de las actividades 	

Servicios 2.6: Actividades de Descubrimiento Menos Familiares

Principio	Inaceptable – 1	Aceptable + 1	Buena +2	Ejemplar +3
2.6 Apoya la persona demandante de empleo a realizar actividades nuevas basadas en preferencias vocacionales y fortalezas vocacionales emergentes, habilidades o temas.	<ul style="list-style-type: none"> ✗ Utilizas lugares de trabajo preestablecidos. ✗ Organiza reuniones con negocios para evaluar habilidades ✗ Realiza actividades no relacionadas con los temas, etc. ✗ No se presta suficiente apoyo 	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Crea oportunidades para observar a la persona participando activamente en 2 o 3 actividades en la comunidad nuevas ✓ Actividades relacionadas con los temas emergentes ✓ Expande el capital social 	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Identifica nuevas habilidades, estilo de aprendizaje preferido, estrategias de aprendizaje ✓ Descubre oportunidades para usar alta/baja(sencill a) tecnología 	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Crea al menos una oportunidad para realizar una actividad menos familiar en un negocio local (relacionado con los temas, etc.)

Servicios 2.7: Entrevistas Informativas

Principio	Inaceptable – 1	Aceptable + 1	Buena +2	Ejemplar +3
2.7 Completa entrevistas informativas con empresas que se alineen con las habilidades, tareas, intereses y temas vocacionales de la persona en demanda de empleo.	<ul style="list-style-type: none"> ✗ Ir a empresas con vacantes potenciales ✗ Empresas no relacionadas auténticamente con los temas ✗ Evalúa capacidades y habilidades 	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Realiza entre 3-5 entrevistas informativas ✓ Empresas sin vacantes abiertas ✓ Encaja con las habilidades y temas, etc. habilidades de la persona 	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Consigue feedback, registros, y conexiones de representantes de empresas 	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Crea oportunidades para probar nuevas tareas que se alinean con habilidades, intereses, etc.

Services 2.8: Perfil Vocacional

Principio	Inaceptable – 1	Aceptable + 1	Buena +2	Ejemplar +3
2.8 Una revisión y análisis de toda la información recogida hasta la fecha, revisitando e incluyendo Información adicional del Descubrimiento cuando sea necesario, para completar el Perfil Vocacional.	<ul style="list-style-type: none"> ✗ Recoge información facilitada por otros ✗ No incluye evidencias de Información sustancialmente nueva aprendida a través de observación en espacios inclusivos. 	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Identifica habilidades, intereses, condiciones ideales, temas vocacionales ✓ Listas, relaciones, apoyos, ✓ Incluye objetivos financieros y un plan de apoyo económico con pensiones. 	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Información que se apoya en evidencias y ejemplos significativos 	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Incluye cualquier actualización adicional o actividades realizadas durante Descubrimiento

Servicios 2.9: Perfil Vocacional

Principio	Inaceptable – 1	Aceptable + 1	Buena+2	Ejemplar+3
2.9 Describe el proceso de Descubrimiento compete y da respuesta a la pregunta ¿Quién es esta persona?	Incluye valoración con comentarios negativos/limitantes sobre la persona demandante de empleo.	...es una narrativa descriptiva, escrita de una forma positiva, optimista y con afirmaciones.	...está acompañada con videos, imágenes, u otros audiovisuales que señalen las habilidades y logros	...incluye una lista de siguientes pasos para la fase de planificación

Servicios 2.10: Perfil Vocacional

Principio	Inacceptable – 1	Aceptable + 1	Good +2	Exemplary +3	Score
2.10 El equipo se reúne para crear un plan de empleo que incluye empresas a las que contactar para la Planificación.	El Técnico de Empleo de EP revisa la Información y crea un plan con próximos pasos que no incluye empresas específicas relacionadas con los temas.	Desarrolla un plan de empleo que incorpora las condiciones ideales, recursos para apoyar la creación del puesto y el contacto de empresas específicas.	El plan de empleo incluye docenas de negocios locales relacionados con los temas vocacionales acompañado de materiales promocionales, videos y/o portfolios.	El equipo del plan de empleo ayuda a implementar el plan facilitando el contacto con las empresas identificadas.	

Escala de Fidelidad de la fase de Creación de Empleo

Escala de Fidelidad de la fase de Creación de Empleo (EFCE)

1.1 La Creación de Empleo Personalizado se basa en el Plan de Empleo.

1.2 CEP se cuenta con una financiación exclusiva para poder proveer de Servicios diferentes a la Creación de Empleo tradicional

1.3 El profesional que participa en la creación de empleo es una persona cualificada que provee CEP

1.4 La entidad que ofrece el servicio de CEP garantiza Relaciones, basadas en el Plan de Descubrimiento, entre los miembros de la Comunidad y la persona demandante de empleo.

1.5 Las personas demandantes de empleo que reciben CEP cuentan con servicios de transporte fiables y financiación.

EFCE Servicios 2.1

2.1 El técnico de EP y el demandante de empleo deciden juntos cuáles de las competencias positivas, puntos fuertes, apoyos, información, imágenes o vídeos desarrollados o aprendidos durante la fase de Descubrimiento se compartirán con los empleadores o, si es el caso, se usarán para desarrollar un pequeño negocio propio.

Inaceptable –1	Aceptable +1	Buena +2	Ejemplar +3	Puntuación
El técnico de empleo se reúne con los empleadores y les explica su servicio de colocación y formación para encontrar un empleo que coincida con los intereses y competencias del demandante.	Antes de los contactos iniciales con empresas, el técnico de empleo personalizado y el demandante de empleo identifican las competencias positivas, los intereses y puntos fuertes que destacar ante los potenciales empleadores.	El técnico de empleo personalizado y el demandante de empleo deciden qué materiales representativos van a usar en sus reuniones con empleadores para destacar los aspectos positivos del demandante en cuanto a trabajo, competencias y personalidad.	El técnico de empleo personalizado facilita conexiones positivas naturales entre empleados clave y el demandante de empleo, incluyendo actividades no relacionadas con el trabajo e intereses mutuo	



JDFS Services 2.2

2.2 El técnico de empleo personalizado asiste al demandante de empleo en la creación de un empleo que cumpla las expectativas del Plan Financiero elaborado durante la fase de Descubrimiento, incluyendo objetivos y recursos, información sobre posibles ayudas y, si es el caso, planes para asegurar el éxito económico de un negocio por cuenta propia.

Inaceptable -1	Aceptable +1	Buena +2	Ejemplar +3	Puntuación
El técnico de empleo se dedica a buscar trabajo al demandante de empleo.	El técnico de empleo personalizado colabora con el demandante de empleo para convertirse en asalariado, cumplir sus objetivos económicos, sus expectativas salariales, contactando con un asesor en ayudas y otros recursos disponibles para alcanzar los objetivos económicos deseados.	El técnico de empleo personalizado colabora con el demandante de empleo para asegurar un acceso permanente a toda clase de recursos comunitarios y planificación económica.	El técnico de empleo personalizado se asegura de que el empleo incluya posibilidades de promoción profesional para cubrir futuros objetivos económicos, más allá del puesto concreto de esta ocasión	

JDFS Services 2.3

2.3. El técnico de EP y el demandante de empleo se reúnen con empresas para identificar la forma de ajustar la cultura laboral, las tareas y competencias, con las condiciones ideales del demandante de empleo.

Inaceptable -1	Aceptable +1	Buena +2	Ejemplar +3	Puntuación
Durante las reuniones con empleadores, el técnico de empleo pregunta sobre ofertas de empleo o vacantes.	Durante las entrevistas informativas, el técnico de empleo personalizado se entera de las tareas y proyectos de trabajo para identificar posibilidades que coincidan con las competencias, intereses y condiciones ideales del demandante de empleo.	Durante las entrevistas informativas, el técnico de empleo personalizado y el demandante de empleo exploran más en profundidad si la cultura del lugar de trabajo encaja con el demandante de empleo.	Durante las entrevistas informativas, el técnico de EP y el demandante de empleo colaboran con el empleador para identificar y crear nuevas posibilidades de tareas laborales y oportunidades de empleo, incluyendo la aportación de recursos propios, creando un negocio dentro de un negocio o mediante el autoempleo	

JDFS Services 2.4

2.4 El técnico de empleo personalizado negocia una propuesta económica beneficiosa para ambas partes entre el demandante de empleo y la empresa o, si es el caso, una propuesta de autoempleo.

Inaceptable -1	Aceptable +1	Buena +2	Ejemplar +3	Puntuación
El técnico de empleo cubre las necesidades del empleador colocando al demandante de empleo en un puesto donde hay una necesidad o vacante.	El técnico de empleo negocia los beneficios que ambos demandante de empleo (salario, beneficios, horario, obligaciones) y la empresa (más clientes, nuevos productos, etc.)	... ajusta la propuesta para incorporar nuevas oportunidades que benefician a ambas partes a lo largo de las negociaciones.	negocia un puesto personalizado que incluya oportunidades de futuras tareas, promoción profesional y ascenso.	

JDFS Services 2.5

2.5 El Técnico de Empleo negocia un empleo o autoempleo que encaja con las expectativas del Plan Financiero desarrollado durante Descubrimiento que incluye objetivos y recursos e información relacionada con pensiones.

Inaceptable -1	Aceptable +1	Buena +2	Ejemplar +3	Score
El técnico de empleo consigue y presenta oportunidades de empleo que encajan con las necesidades de la empresa sin considerar los objetivos o necesidad económica de la persona demandante de empleo	El técnico de empleo y el demandante de empleo negocian un puesto Personalizado que encaja con los objetivos de salario mensual de la persona demandante de empleo.	Se alcanzan los objetivos globales financieros y de ahorros, contando con el apoyo de una persona experta en pensiones.	...incluye seguro de salud u otros beneficios ofrecidos por la empresa.	

JDFS Services 2.6

2.6 El técnico de empleo y la persona demandante de empleo trabajan juntas para definir el número de horas de trabajo seminal ideal y el número de horas de servicios de apoyo no relacionados con el trabajo.

Inaceptable -1	Aceptable +1	Buena +2	Ejemplar +3	Score
El técnico de empleo busca trabajos de menos de 16 horas semanales para empezar, con posibilidades de incrementar las horas y el resto del tiempo la persona permanece en su casa, o en actividades diarias de grupo.	El técnico de empleo y la persona demandante de empleo trabajan juntas para definir el número de horas ideal en función del salario deseado.	Si el número de horas ideal es menor de una jornada completa, el técnico de empleo y la persona demandante de empleo desarrollan un plan individualizado para el tiempo de “no Trabajo” que no incluye actividades diarias de grupo.	...asegura que el empleo es a jornada completa, dejando tiempo para emplearlo con otros en actividades no relacionadas con el Trabajo, por las tardes, fines de semana, u otros momentos.	

JDFS Services 2.7

2.7 El técnico de empleo Personalizado, realiza un análisis formal de las tareas del puesto, habilidades, apoyo de los compañeros y formación de empleados.			
Inaceptable -1	Aceptable +1	Buena+2	Ejemplar +3
El técnico de empleo Personalizado identifica oportunidades de empleo a través de conversaciones iniciales con el empleador y en la visita, sin haber realizado un análisis del puesto de Trabajo detallado.	El técnico de empleo Personalizado complete y analiza las tareas del puesto de Trabajo y proyectos, para observar y recoger las habilidades necesarias, el apoyo de los compañeros, determinando que necesita ser creado o Negociado para garantizar el mejor encaje en el puesto.	...verifica el análisis del puesto con propietarios, supervisores, compañeros de Trabajo e incorpora su opinión para asegurar que la descripción es precisa.	El análisis del puesto incluye formas de potenciar la inclusión y una conexión auténtica a través de las rutinas del trabajo o intereses compartidos e incluye normas críticas no escritas para el puesto de trabajo.

JDFS Services 2.8

2.8 El técnico de empleo personalizado elabora un plan de formación en el puesto de trabajo, detallando tareas, competencias requeridas, desarrollo de nuevas competencias y estrategias de apoyo para el empleador.

Inaceptable -1	Aceptable +1	Buena +2	Ejemplar +3	Puntuación
Tras la contratación, el preparador laboral (job coach) desarrolla un plan de formación en el puesto de trabajo.	Antes de la fecha de inicio del empleo, el técnico de empleo personalizado elabora un plan de formación en el puesto de trabajo que garantice que un compañero de trabajo actúe como referente de la formación en tareas y competencias, de consultas con el especialista en formación en el puesto de trabajo.	El plan de formación en el puesto de trabajo detalla las tareas y estrategias individualizadas de apoyo y se comprueba con los compañeros de trabajo que potencialmente se encargarán de la formación, para confirmar el proceso, los roles y las responsabilidades.	El plan de formación en el puesto de trabajo incluye un plan de contingencia para tratar cambios inesperados o nuevas oportunidades.	

Escala de Fidelidad de la Fase de Formación mediante apoyo y consultoría (FAC)

Principios del Sistema de la Escala de Fidelidad

Principio Descripción

- 1.1** Un compañero de trabajo es la persona de referencia responsable de formar en competencias y tareas.
- 1.2** Después de que el nuevo empleado empiece a trabajar, el técnico de EP permanece a su lado para proporcionar apoyos y formación consultiva junto con el consultor.
- 1.3** Las tarifas o la remuneración que se paga al consultor y al técnico de EP son equivalentes.
- 1.4** Los consultores reciben formación y apoyo para transitar de un modelo basado en el entrenamiento en el puesto de trabajo al modelo de Apoyo y consultoría con buenas prácticas.
- 1.5** El técnico de EP es responsable de colaborar con el consultor, un representante de la empresa y el nuevo empleado para elaborar un plan de Apoyo y consultoría basado en el análisis del puesto de trabajo.
- 1.6** La transición desde la Rehabilitación Vocacional (RV) a DID, Salud Mental u otro tipo de apoyo permanente y servicios de seguimiento para la autonomía laboral se produce durante la fase de apoyo y consultoría.
- 1.7** El empleo personalizado incluye la participación en entornos no laborales inclusivos fuera del horario laboral del nuevo empleado.

FAC-EF Servicios 2.1

2.1 El consultor, usando las formas habituales y ordinarias de la empresa, ofrece apoyo y consultoría tanto al nuevo empleado como al compañero de trabajo referente principal de su formación.

Inaceptable -1	Acceptable +1	Buena +2	Ejemplar +3	Puntuación
El técnico de empleo decide sobre las necesidades de formación en base a un análisis de las funciones del puesto y las competencias necesarias para cumplirlas, así como de las expectativas de producción, sin tener en cuenta las formas habituales en que se completa típicamente el trabajo.	Un compañero de trabajo es el formador principal de la nueva persona empleada, siguiendo los estándares de la empresa sobre los procesos y protocolos de formación, se habrá reflejado en el plan de formación y será apoyado por el consultor (en colaboración con el técnico de empleo si fuera necesario).	Al prestar el apoyo el consultor, informa de tal modo que se Alinea con el estilo de aprendizaje preferido de la nueva persona empleada (el que se ha revelado en el descubrimiento), respeta y asume la competencia de esta.	El compañero de trabajo, el consultor y la nueva persona empleada identifican estrategias para potenciar y mejorar la formación si es necesario y una vez que la formación ha comenzado.	

FAC-EF Servicios 2.2

2.2 El consultor promueve una conexión auténtica entre la nueva persona empleada y otros compañeros de trabajo y facilita el Desarrollo de Relaciones entre compañeros para mejorar y apoyar el desempeño del Trabajo y una participación plena en la cultura de la empresa.

Unacceptable -1	Acceptable +1	Buena +2	Exemplary +3	Score
<p>El preparador laboral es el punto de contacto principal entre los compañeros de trabajo y la nueva persona empleada e interviene en su lugar.</p>	<p>El consultor promueve la comunicación directa entre los compañeros y la nueva persona empleada e identifica y facilita oportunidades para conexiones auténticas a lo largo del día.</p>	<p>El consultor de empleo apoya al formador principal y otros compañeros a que muestren las normas no escritas, incluidas las relacionadas con la cultura de la empresa, que son críticas para el éxito en el empleo pero no están directamente relacionadas con el desempeño de la tarea.</p>	<p>El consultor asegura que la nueva persona empleada, cuenta con Relaciones positivas, competencias culturales y oportunidades para conectar con compañeros y participar en las actividades de la empresa durante las horas de trabajo y fuera de ellas.</p>	

FAC-EF Servicios 2.3

2.3 Cuando realiza la consultoría, con el formador primario, el consultor apoya los retos de aprendizaje entrelazando estrategias especializadas y efectivas de aprendizaje se alienan con el estilo de aprendizaje de la nueva persona empleada y la cultura de la empresa.

Inaceptable -1	Aceptable +1	Buena +2	Ejemplar +3	Puntuación
El preparador laboral asuma la responsabilidad única de abordar la formación y se basa en estrategias que no son específicas del lugar de trabajo.	Cuando los procesos de aprendizaje o protocolos estándares son insuficientes, el consultor facilita formación adecuada (por ejemplo, SI, modelado, u otras estrategias de aprendizaje validadas) solo para tareas específicas o subtareas que requieren un apoyo adicional. Se va retirando tan pronto como la evidencia nos diga que el aprendizaje se ha producido.	Cuando se faciliten apoyos formativos, el consultor utiliza estrategias institucionales incluido el uso de baja/alta tecnología, que se alinee con el estido de aprendizaje de la nueva persona empleada, que se haya identificado en Descubrimiento.	Cuando haya retos el consultor puede hacer una lista de los apoyos de otros compañeros para hacer una lluvia de ideas de sugerencias sobre como ofrecer apoyo a la nueva persona empleada, tal y como harían con otros empleados.	

FAC-EF Servicios 2.4

2.4 El consultor, la nueva persona empeada y los compañeros de Trabajo desarrollan e implementan estrategias proactivas, universals y apropiadas a la cultura de la empresa que se alineen con las preferencias y condiciones del empleo para apyar la comunicación, maximizar la participación y responder efectivamente a los retos del puesto de trabajo.

Inaceptable -1	Aceptable +1	Buena +2	Ejemplar +3	Puntuación
El preparador laboral responde a los retos emergentes de la empresa incrementando de manera unilateral el apoyo en el puesto de trabajo, reduciendo o eliminando tareas, horas o interacciones o utilizando estrategias punitivas o no promueven dignidad , respeto o universalidad.	El consultor, compañeros y la nueva persona empleada diseñan/ajustan diariamente las rutinas diarias de trabajo y las organizan para alinearlas con los ritmos, preferencias y condiciones del puesto de Trabajo para, apoyar la comunicación, maximizar la participación y motivación y prevenir problemas (minimizar desencadenantes).	...desarrollar/incorporar estrategias universales para una comunicación efectiva sobre como abordar problemas comunes del puesto de trabajo (una mala mañana, responder a la frustración o dificultades con los compañeros, gestionar las tareas que no se prefieren, etc.) Todas las estrategias encajan con la persona y la cultura del puesto de Trabajo, promueven la dignidad, el respeto y las conexiones en el puesto de trabajo.	El técnico de empleo Vuelve a enmarcar las reacciones de la nueva persona empleada, hacia los retos del puesto de Trabajo en modos que ayudan a los compañeros de Trabajo a reconocer su universalidad e identificar estrategias potenciales y soluciones que funcionan dentro del contextode la cultura de la empresa.	

FAC-EF Servicios 2.5

2.5 El consultor negocia ajustes razonables y cambios dentro de un proceso normal de trabajo y siguiendo las prácticas comunes de comunicación.

Inaceptable -1	Aceptable +1	Buena +2	Ejemplar +3	Puntuación
<p>Cuando aparecen problemas o retos, el preparador laboral hace cambios para acomodarse a las necesidades de la empresa.</p>	<p>El consultor negocia cambios razonables y normales dentro de las prácticas de la empresa, solo cuando los datos muestren que las estrategias de formación estándar y adicional no son suficientes para apoyar la maestría en la tarea.</p>	<p>...negocia las responsabilidades, cambios de horarios y otros cambios solo cuando los datos demuestren que las estrategias de formación estándar y adicional no son suficientes para apoyar la maestría en la tarea</p>	<p>...negocia ajustes razonables para asegurar la futura integridad, estabilidad y dignidad de las responsabilidades laborales de la nueva persona empleada.</p>	

FAC-EF Servicios 2.6

2.6 El consultor colabora con los compañeros de Trabajo y con los profesionales de apoyos de larga duración para ir retirando el servicio de apoyo en el puesto de Trabajo cuando el desempeño estandar se alcanza o los apoyos naturales se han establecido.

Inaceptable -1	Aceptable +1	Buena +2	Ejemplar +3	Puntuación
<p>El plan de retirada y los tiempos se dictan principalmente por procesos y tiempos estandarizados de los Servicios de discapacidad (por ejemplo, el apoyo en el puesto de Trabajo incluye 40 horas, de un preparador laboral a jornada complete, eso sería una práctica estándar, etc.)</p>	<p>El consutor utiliza estrategias de retirada validadas, progresivas tan pronto como los datos indican que el desempeño estándar se alcanza o que los apoyos naturales necesarios se han establecido.</p>	<p>El consultor, compañero de trabajo y la nueva persona empleada identifican e implementan estrategias naturales de apoyo, incluyendo el uso de soluciones tencológicas(alta/baja), que abordan cualquier necesidad de apoyo normal que pueda intervenir en la retirada.</p>	<p>El consutor asegura que la nueva persona empleada cuanta con al menos un compañero de Trabajo y un supervisor que creen en ella, alguien que positivamente puede interpreter quien es esta persona y que puede servir como la persona de referencia e implicarse activamente en el plan de retirada.</p>	

FAC-EF Servicios 2.7

2.7 La estrategia de apoyo permanente se renegocia y modifica en base a lo aprendido durante la fase de consultoría.

Inaceptable -1	Aceptable +1	Buena +2	Ejemplar +3
Se cumple la estrategia inicial de apoyo a pesar de que haya nuevos datos sobre el entorno laboral, los materiales de trabajo, cambios en la dirección o los compañeros de trabajo.	La estrategia de apoyo permanente se suele renegociar y actualizar para adaptarla a los cambios relacionados con el trabajo.	La estrategia de apoyo permanente se renegocia y modifica en respuesta a los cambios en la dirección, los nuevos protocolos de comunicación y nuevas interacciones con compañeros de trabajo.	La estrategia de apoyo permanente incluye apoyo mutuo y estrategias pedagógicas para incrementar las habilidades sociales y de cultura laboral del nuevo empleado.

¿Preguntas?

