



Co-funded by  
the European Union

Erasmus+



# **EMPLEO PARA VIDA INDEPENDIENTE PARA PERSONAS CON DISCAPACIDAD INTELECTUAL LIBRO DE PROGRAMA**

**EU ERASMUS+ PROJECT**

**KA204 - Alianzas Estratégicas para la Educación de Adultos  
Septiembre 2019-Agosto 2022**

Eskişehir, 2022

# **EMPLEO PARA VIDA INDEPENDIENTE (EFIL)**

**PROYECTO ERASMUS+ DE LA UE**

**KA204 - Alianzas Estratégicas para la Educación de  
Adultos**

## **EMPLEO PARA VIDA INDEPENDIENTE PARA PERSONAS CON DISCAPACIDAD INTELECTUAL LIBRO DE PROGRAMA**

**Septiembre 2019-Agosto 2022**

### **Editor**

Prof. Dr. Atilla Cavkaytar

### **Autores**

Prof. Dr. Atilla Cavkaytar

Prof. Dra. Yasemin Ergenekon

Prof. Dr. Deniz Kağncıoğlu

Asoc. Prof. Yener Şişman

Tom Salamón

Judy Salamon

Manulea Mittermayer

María Carracedo

Raquel Martínez

Danilo Calabrese

Gizem Yıldız-PhD

Mustafa Uluyol

Tahir Mete Artar

Fulya Ekmen

Merve Ozman

## CONTENIDO

### SECCIÓN I. PERSONAS CON DISCAPACIDAD INTELECTUAL EN LA VIDA LABORAL

#### CAPÍTULO 1

##### **Individuos con Intelectual discapacidad y sus Características**

Prof. Dra. Yasemin Ergenekon

*Universidad de Anadolu , Turquía*

#### CAPITULO 2

##### **Preparación a la Vida Independiente**

Gizem Yıldız, PhD , *Universidad de Anadolu , Turquía*

#### CAPÍTULO 3

##### **Adaptado Habilidades Requerido en Vida Laboral ( Pre -Empleo)**

Gizem Yıldız, PhD , *Universidad de Anadolu , Turquía*

### SECCIÓN II. HABILIDADES PROFESIONALES Y MÉTODOS DE ENSEÑANZA

#### CAPÍTULO 4

##### **Laboral Habilidades**

Prof. Dr. Atilla Cavkaytar, *Universidad de Anadolu , Turquía*

#### CAPÍTULO 5

##### **Enseñando Métodos y Técnicas**

Prof. Dr. Yasemin Ergenekon, *Universidad de Anadolu , Turquía*

### SECCIÓN III. DEBERES DEL PERSONAL DURANTE EL PROCEDIMIENTO DE EMPLEO

#### CAPÍTULO 6

##### **Partes interesadas en la vida laboral**

Tahir Mete ARTAR ( MoSC ), *Universidad de Anadolu , Turquía*

#### CAPÍTULO 7

##### **Preparando individualizado Plan de Transición**

Prof. Dr. Yasemin Ergenekon, *Universidad de Anadolu , Turquía*

#### CAPÍTULO 8

##### **OMS Son el personal y que Son Su deberes en europeo Países**

Tom SALAMON, Danilo CALABRESE, Rachel MARTINEZ, & Maria CARRACEDO

### SECCIÓN IV. PROCESO DE COLOCACIÓN LABORAL

#### CAPÍTULO 9

##### **Empleo Protegido**

Prof. Dr. Atilla Cavkaytar, *Universidad de Anadolu , Turquía*

#### CAPÍTULO 10

##### **Modelo de Empleo con Apoyo**

Tahir Mete ARTAR ( MoSC ), *Universidad de Anadolu , Turquía*

#### CAPÍTULO 11

##### **Empleo competitivo**

Prof. Dr. Deniz Kağncioğlu, *Universidad de Anadolu , Turquía*

## **CAPÍTULO 12**

### **Trabajo Colocación Proceso en europeo Países**

Tom SALAMON, Danilo CALABRESE, Rachel MARTINEZ, & Maria CARRACEDO

## **SECCIÓN V. TRANSICIÓN A LA VIDA INDEPENDIENTE**

### **CAPÍTULO 13**

#### **Mano de obra Ley**

Asoc . Prof. Dr. Yener Şişman, *Universidad de Anadolu , Turquía*

### **CAPÍTULO 14**

#### **Vivienda y Vida Alternativas**

Mustafa ULUYOL ( MoSC ) y Tahir Mete ARTAR ( MoSC )

*Universidad de Anadolu , Turquía*

### **CAPÍTULO 15**

#### **laboral y vivienda Proceso en europeo Países**

Tom SALAMON, Danilo CALABRESE, Rachel MARTINEZ, & Maria CARRACEDO

## **SECCIÓN VI. PROCESO DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN**

### **CAPÍTULO 16**

#### **Evaluación y Seguimiento**

Res . Asistente , Mustafa ULUYOL, *Universidad de Anadolu , Turquía*

### **CAPÍTULO 17**

#### **Evaluación y Seguimiento en Europa Países**

Tom SALAMON, Danilo CALABRESE, Rachel MARTINEZ, & Maria CARRACEDO

## **SECCIÓN VII. EJEMPLOS DE BUENAS PRÁCTICAS**

### **CAPÍTULO 18**

#### **Bien Prácticas en Türkiye**

Fulya EKMEN & Merve ÖZMAN, *Turquía Síndrome de Down Asociación*

### **CAPÍTULO 19**

#### **Bien Prácticas en Italia**

Danilo CALABRESE

### **CAPÍTULO 20**

#### **Bien Prácticas en España**

Rachel MARTÍNEZ, & María CARRACEDO

### **CAPÍTULO 21**

#### **Bien Prácticas en Austria**

Tom Salamón

# SECCIÓN I. PERSONAS CON DISCAPACIDAD INTELLECTUAL EN LA VIDA LABORAL

## CAPÍTULO 1

### Individuos con Intelectual Discapacidad y sus Características

Prof. Dr. Yasemin Ergenekon, *Universidad de Anadolu , Turquía*

#### Conceptos básicos

El definición de intelectual discapacidad , que es una de las grupos de individuos con especial necesidades , mostró diferencias en años . Cambiando definiciones afectado el vistas de la comunidad acerca de individuos con intelectual discapacidad en uno lado , y causado con diferencias en el servicios proporcionado a estos gente en el otro lateral (Sucuoğlu, 2017). De acuerdo con el último reciente definición propuesto por el Americano Asociación sobre Discapacidades Intelectuales y del Desarrollo-AAIDD, intelectual la discapacidad es; “ *una deficiencia caracterizada por limitaciones de la mayoría intelectual funciones incluido diario , social y práctico habilidades y ambos adaptado habilidades \_ Este se ve deficiencia antes el edad de 18 años.* ” (AAIDD, 2019).

Mientras que en Turquía , los individuos con intelectual discapacidad era agrupados en el **Legislación de servicios de educación especial** cual era actualizado nuevamente en 2020 (MEB, 2020) que era desarrollado basado en la Educación Especial 573 Decreto Ley - que era aplicado en 1997- como “ *leve , moderado , grave, muy grave intelectual discapacidad* ” y en función del “ *apoyo nivel necesario* ”. De acuerdo con esto clasificación , en el Legislación , la necesidad apoyo niveles necesario por individuos con intelectual discapacidad eran descrito como; “ *limitado* ” para el individuos con *leve* intelectual discapacidad , “ *intensa* ” para el individuos con *moderado* intelectual discapacidad , “ *intensa , dura toda la vida* ” para el individuos con *severo* intelectual discapacidad y “ *necesidades cuidado y vigilancia todo toda la vida* ” para el individuos con *muy severo* intelectual discapacidad \_

#### De desarrollo Características

El crecimiento y el desarrollo es un proceso continuo proceso de nacimiento a la fin de la pubertad que es durante el primeros 20 años de la humano vidas con un gran y llamativo efecto , y continúa todo toda la vida (Öztan, Ulusoy y Akpınar, 2018; Santrock , 2010). Físico cambios tener un esencial importancia porque ellos son el arrancadores y reguladores del \_ psicológico y social cambios ocurriendo en el pubertad años (Dinçel, 2006). en este periodo , como el físico desarrollo , el el peso del cuerpo aumenta , la longitud del cuerpo aumenta , todo sub sistemas cual construcciones el cuerpo crece y madura (Doğan, 2007). El grado de la nivel de intelectual discapacidad tener alguno efectos en *el físico desarrollo* \_ por ejemplo , el físico desarrollo de los individuos OMS eran levemente afectado por intelectual la discapacidad es muy similar a su típicamente desarrollando compañeros \_ Mientras cuando el efecto grado de la individual aumenta por el discapacidad , diferencias en el físico características se puede observar . Por ejemplo , individuos OMS eran moderadamente afectado por intelectual discapacidad podría tener diferencias en el

equilibrio corporal , el movimiento , la coordinación habilidades \_ Además , físico desarrollo de los individuos OMS eran severamente y muy severamente afectado por intelectual la discapacidad es mucho más tarde que su compañeros , también , ellos rostro músculo tonicidad , deficiencia en la motricidad , limitaciones en el movimiento , equilibrio , mano-ojo coordinación y mano habilidades \_ por esto razón , es muy importante planificar e implementar físico actividades para aumentar estos coordinación motora de los individuos ( Friend , 2011; Hardman , Drew and Egan , 2008; Heward , 2013; Sucuoğlu, 2017).

Individuos con intelectual discapacidad aprobar el mismo fases del *lenguaje desarrollo* con su colegas con retrasos \_ El problemas eso individuos con intelectual discapacidad cara en lenguaje el desarrollo se puede enumerar como; retrasos en el lenguaje desarrollo , limitaciones en receptivo y expresivo idioma habilidades , dando direcciones , contar una historia eso ellos escuchan, fluidez problemas de pronunciación y habla , iniciando , continuando y terminando un discurso en un tema específico tema , siguiendo direcciones , teniendo dificultades en el uso idioma funcionalmente \_ dependiendo de la nivel de ser afectado por el discapacidad , retrasos en el lenguaje desarrollo podría espectáculo diferencias ( Friend , 2011; Heward , 2013; Sucuoğlu, 2017).

Cuando individuos con intelectual discapacidad son comparado con su típicamente desarrollando colegas acerca de su sociales y emocionales características , ellos rostro con alguno dificultades \_ Mayoría individuos con intelectual discapacidad tener dificultades para establecer social relaciones , continuando el establecido las relaciones y la comunicación , y expresando ellos mismos a otros individuos \_ El dificultades eso individuos con intelectual discapacidad rostro causa presentación inadecuado comportamientos \_ El comportamiento tipos de estos individuos en lo social ajustes puede causa su típicamente desarrollando compañeros ' tener negativo actitudes hacia ellos , ellos ser menos seleccionados como amigos , y no siendo aceptados por su compañeros \_ por esto razón , es vital incluir objetivos de las redes sociales habilidades en su educativo planea y enseña a ellos estos habilidades \_ Cuando comparado con típicamente desarrollando compañeros , se ve eso individuos con intelectual discapacidad son más solo acerca de su emocional características \_ también es \_ visto eso estudiantes con intelectual discapacidad OMS eran matriculado en separado escuelas vivir más depresión cuando comparado con el unos OMS eran matriculado en inclusivo ( Friend , 2011; Heward , 2013; Sucuoğlu, 2017).

### **Características de aprendizaje**

*Características de aprendizaje* de los individuos. con intelectual discapacidad espectáculos eso estos gente tener varios dificultades en la atención , el aprendizaje y la memoria . Individuos con intelectual discapacidad tener problemas en; (a) reunir y almacenar información en el corto y largo plazo memoria , recordando el informacion y eventos o el secuencia de eventos , transfiriendo el aprendió información en diferente escenarios y condiciones , (b) discriminar , pagar atención a un determinado estímulo , enfocar , tomar y usar el necesario información de varios \_ estímulos , (c) receptivos y expresivos idioma habilidades , dar direcciones , contar una historia después escuchar , fluidez en la pronunciación y el habla , iniciar , continuar y terminar recíproco discurso sobre un título , siguiendo direcciones , usando idioma funcionalmente , (d) generalizando el adquirido comportamiento , habilidad , concepto o información al otro lado de diferente escenarios , condiciones , individuos

y materiales , (e) fuera de lo académico habilidades , especialmente en lectura y escritura , lectura comprensión y decodificación el significados de las palabras en matemáticas habilidades , hacer cálculos , resolución de problemas , uso dinero , compras , (f) luchar por alcanzar un objetivo , completar el comenzó trabajos , y (g) en metacognitivo habilidades planificar cómo resolver un problema, verificar , implementar y evaluar el resultados de la soluciones \_ Cuando el nivel de ser afectado por el discapacidad , esto tipos de problemas que se pueden enfrentar más intensamente ( Friend , 2011; Hardman , Drew y Egan , 2008; Heward , 2013; Sucuoğlu, 2017).

El problemas ellos cara , especialmente individuos con leve y moderado discapacidad , afecto su académico éxito negativamente , conduce que estén detrás su compañeros , sus fracasado aprendiendo experiencias en el pasado disminuye su motivación , gasto menos esfuerzo por alcanzar un objetivo , siendo sin ganas de aprender y ser dependiente de otros . Todo estos mencionado factores prevenir individuos con intelectual discapacidad de iniciar una obra , continuar el comenzó trabajo , completar un trabajo y generalizar en otro obras ; afecta su participando en nuevos condiciones y escenarios en negativo manera ( Hardman , Drew y Egan , 2008). en este punto , división el objetivo información , habilidades y comportamientos en pequeño piezas y enseñanzas en este forma por el gente OMS trabajar con a ellos voluntad ayuda estos personas a prestar atención y aprender el objetivo comportamientos más fácilmente \_ Además , la gente OMS trabajar con estos individuos debería proporcionar exitoso aprendiendo oportunidades , crear ajustes en los que pueden ser altamente exitoso , proporcionar oportunidades para que presenten \_ su adquirido habilidades y comportamientos , se desvanecen el indicaciones y apoyo ellos proporcionar a tiempo gradualmente para la individuo para administrar el habilidades y comportamientos de forma independiente ( Friend , 2011; Heward , 2013; Smith, 2004; Sucuoğlu, 2017).

### **Conductual Características**

sociocultural medio ambiente , socioeconómico condiciones , individuo características , familia ambiente , físico salud desarrollo tener varios efectos en el *conductual características* de los individuos con intelectual discapacidad \_ Individuos con intelectual discapacidad representar más social comportamiento problemas cuando comparado con su típicamente desarrollando compañeros \_ Estos individuos tener dificultades para aceptar crítica hacia ellos , limitaciones en el control mismos , dificultades para representar adecuado conductas para el ajustes ellos vivo e inapropiado comportamientos como la autolaceración ( Heward , 2013). El inadecuado comportamientos ellos demostrar causa ellos para vivir algún problema/s durante colocación ellos en un trabajo , su continuo el trabajos ellos eran colocado , desarrollando positivo relaciones entre su trabajar amigos y empleadores y ser socialmente aceptado en el ambientes ellos vivir \_

Para prevenir , reducir y eliminar el inadecuado comportamientos eso estos individuos representar , es necesario preparar un comportamiento cambiar el programa e implementar ese programa sistemáticamente . Durante el preparación e implementación de estos programas , apoyo personas ( es decir , transición coordinador , especial educación especialista , trabajo entrenador , etc. ) son necesario para apoyar el individuo ( Gargiulo , 2003).

Otro componente en la definición de discapacidad intelectual es adaptativa habilidades \_ Adaptado habilidades son el uno necesario para representar adecuado comportamientos requerido en el social ambiente ellos vivir en y apropiado para el edad nivel de la individuo para que estos \_ individuos vivir su vidas de forma independiente (AAIDD, 2010; Hardman , Drew y Egan , 2008). en la definición de AAIDD, estos comportamientos eran categorizado en tres grupos : (a) conceptual ( lenguaje , lecto -escritura , concepto de dinero , autogestión , etc .), (b) social ( interpersonal relaciones , evitando engaño , obediencia códigos , responsabilidad , seguimiento reglas , etc. ) y (c) práctica adaptado comportamientos ( es decir , comer , preparar la comida, mudarse , autoayuda , ocupación / trabajo ) habilidades , hogar habilidades , transporte , etc. ) (AAIDD, 2010). Dificultades en la adaptación habilidades puede causa limitaciones especialmente durante transición a la edad adulta , vida independiente y calidad de vida de estos individuos \_

en el preparación proceso de individuos con discapacidad intelectual para el independiente vivir y transitar hacia la edad adulta , el anteriormente mencionado desarrollo , aprendizaje y conducta características tener básico efectos \_ en este punto , individuos con discapacidad intelectual debe ser apoyado por sistemático educativo programas para minimizar la \_ dificultades ellos cara \_ Especialmente durante adquisición de formación profesional habilidades en la vida laboral y durante el empleo proceso , es fundamental combinar el habilidades del \_ individuos con el trabajar ellos hará y conducirá naturalista aprendiendo procedimientos como la formación in situ . Además , también es esencial para usar basado en evidencia prácticas para la enseñanza nuevo comportamientos a los individuos con discapacidad , haciendo planes de fluidez , mantenimiento y generalización en el comienzo de la capacitación e implementación estos planes y enseñanza comportamientos relacionado con auto coordinación , autodeterminación y autodefensa son necesario \_ adoptando estos principios dentro toda la vida aprendiendo marco para el educación de los individuos con discapacidad y proporcionar el necesario apoyo voluntad aumentar la calidad de vida de ambos estos gente y gente alrededor ellos \_

### Referencias

- AAIDD (2010). *Intelectual discapacidad : definición, clasificación y sistemas de apoyo* (11ª Edición). Washington, DC: estadounidense Asociación de Discapacidades Intelectuales y del Desarrollo .
- AAIDD (2019). *Americano asociación sobre discapacidades intelectuales y del desarrollo definición de intelectual discapacidad \_* <https://aaid.org/intellectual-disability/definition> adresinden 10 de febrero de 2019 tarihinde edinilmiştir.
- Dinçel, E. (2006). *Ergenlik dönemi gelişimsel ödevleri ve psikolojik problemler ( Desarrollo deberes de pubertad y psicologicos problemas )*. (Yüksek lisans tezi/ Maestros tesis ). Yükseköğretim Kurulu Ulusal Tez Merkezi'nden edinilmiştir( Obtenido de el Más alto Educación Concejo Nacional Centro de Tesis ). (Tez Numarası ( Tesis Número ): 191358)
- Dogan, Y. (2007). *İlköğretim çağındaki 10-14 yaş grubu öğrencilerinin gelişim özellikleri ( Características de desarrollo de niños entre el edades de 10-14)*. *Uludağ Üniversitesi Fen-Edebiyat Fakültesi Sosyal Bilimler Dergisi (Uludağ University Science- Literature Faculty Social Sciences Journal )*, 8 (13), 155-187.



- Amigo , MP (2011). *Educación especial : Contemporánea perspectivas para la escuela profesionales* (3ra Edición). Boston, MA: Pearson .
- Gargiulo , RM (2003). *La educación especial en la contemporaneidad sociedad : una introducción a la excepcionalidad* . EE.UU. wadswort Aprendizaje Thomson .
- Hardman , M., Drew , C. y Egan , M. (2008). *Excepcionalidad humana : sociedad , escuela y familia* . Boston: Allyn & Bacon.
- Heward , W. (2013). *Excepcional niños : una introducción a los especiales educación \_ Características de la discapacidad intelectual* (10ª Edición). Nueva Jersey: Pearson Merrill Prentice salón \_
- MEB (1997). 573 Sayılı Kanun Hükmünde Kararname (573 Educación especial Decreto ley ). Recuperado de : [ [https://orgm.meb.gov.tr/meb\\_iys\\_dosyalar/2012\\_10/10111011\\_ozel\\_egitim\\_kanun\\_hukmunda\\_kararname.pdf](https://orgm.meb.gov.tr/meb_iys_dosyalar/2012_10/10111011_ozel_egitim_kanun_hukmunda_kararname.pdf) ] (Erişim tarihi: 01.1.2020)
- MEB (2020). Özel Eğitim Hizmetleri Yönetmeliği ( Legislación de Servicios de Educación Especial). Recuperado de : [https://orgm.meb.gov.tr/meb\_iys\_dosyalar/2020\_06/24163215\_ozel\_eYitim\_yonet\_meliYi\_son\_hali.pdf] (Erişim tarihi: 01.11.2020)
- Öztan Ulusoy, Y., & Akpınar, Ş. (2018). Hayat boyu öğrenme programlarına katılan yetişkinlerin kurslara ilişkin görüşlerinin incelenmesi ( Examinar el opiniones de adultos OMS participó en toda su vida cursos acerca de estos cursos ). *Sosyal Araştırmalar ve Davranış Bilimleri Dergisi ( Investigación Social y Ciencias del Comportamiento) Diario* , 4 (6), 211-231.
- Santrock , JW (2010). *Vida útil desarrollo* (13ª ed.). Boston: McGraw-Hill .
- Smith, DD (2004). *Introducción a lo especial Educación : Enseñar en una era de oportunidades* . (5ª Edición). Boston: Pearson Educación , Inc .
- Sucuoglu, B. (2017). Zihin engelli bireylerin özellikleri ( Características de los individuos con intelectual discapacidad ). En B. Sucuoğlu (Ed.), *Zihin engelliler ve eğitimleri ( Individuos con intelectual discapacidad y su características )* (art. 121-176). Ankara: Kök Yayıncılık.

## CAPITULO 2

### Preparación a la Vida Independiente

Gizem Yıldız, PhD , *Universidad de Anadolu , Turquía*

#### a. Competencias

Individuos con las discapacidades intelectuales son proporcionó con entrenamiento para ganar habilidades para la vida independiente a lo largo de su vidas de temprano niñez hasta la vejez . vida independiente habilidades son definido como único habilidades eso son necesario para todos personas para vivir y permitir a diario funcionar en todo áreas de la vida ( social y personal ) ( Mustian & Richter, 2012).

en el literatura , habilidad para la vida independiente áreas relacionado con la edad adulta son clasificados como (a) vida en el hogar , (b) usando social recursos , (c) empleo , (d) recursos financieros planificación , (e) tiempo libre , (f) salud y seguridad ( Steere , Rose & Cavaiuolo , 2007). Además , en la Vida Centrada Programa de Educación (LCE), que era primero desarrollado por Brolin y ampliado y revisado en 2012, se afirma eso individuos con especial necesidades debería tener competencia en tres básico zonas para vivir \_\_ independientemente \_ Estos centro áreas son (a) la vida diaria , (b) la autodeterminación y las relaciones interpersonales. habilidades y (c) profesional / trabajo habilidades , e incluyen un total de 20 subcompetencias (Wandry, Wehmeyer ve Glor-Sheib , 2013). Basado en el habilidades para la vida independiente ( Steere , Rose , & Cavaiuolo , 2007) especificadas en el literatura , incluyendo el competencias en LCE, el competencias eso individuos con intelectual discapacidad debería tengo que vivir independientemente se pueden enumerar como en la Tabla 2.1.

**Tabla 2.1.** *Competencias eso Individuos con Intelectual Discapacidad Debería Tener en Vida Independiente*

<u>Vida diaria</u> <ul style="list-style-type: none"><li>• Hacer su propio personal cuidado y limpieza</li><li>• conociendo a su personal necesidades</li><li>• comer , preparar comida , ajuste y eliminación la mesa ( culinaria habilidades )</li><li>• Vestirse y proporcionar cuidado</li><li>• ir de compras ( comprar alimentos y ropa , etc. )</li><li>• Uso y manejo dinero ( banca transacciones , depositar facturas , gestión personal presupuesto )</li><li>• Teniendo relacionado con la salud habilidades ( tomar medicina , tomando precauciones contra enfermedades , usando el hospitalario , sano vida sexual )</li><li>• Posibilidad de viajar dentro y fuera del ciudad ( usando público transporte , caminar a pie )</li><li>• Teniendo básico académico habilidades ( alfabetización , matemáticas )</li><li>• asegurando seguridad ( doméstica seguridad , sociales seguridad )</li></ul>
<u>Autodeterminación e Interpersonal Habilidades</u> <ul style="list-style-type: none"><li>• Tener habilidades de autodeterminación ( autoconciencia , autogestión , reconocer valores y diferencias , opciones de vida personal )</li><li>• Resolución de problemas ( hacer decisiones , elección , trato con el problema, el establecimiento metas , teniendo riesgos , administracion recursos )</li><li>• para expresar tú mismo</li><li>• Ser parte de la _ familia</li><li>• interpersonales comunicación e interacción</li><li>• conocer y defender su derechos y responsabilidades</li></ul>
<u>vida laboral</u>

- Buscando y aprendiendo acerca de trabajo oportunidades
- Solicitar un trabajo , entrevistar
- evaluando adecuado trabajo opciones y elegir un trabajo
- Entrar y mantener empleo
- Demostrar adecuado trabajo habilidades

## **b. Determinación de necesidades**

Determinando qué tipo de conocimiento , habilidades y apoyo individuos con intelectual discapacidad necesidad en la preparación para una vida independiente es de gran importancia para cumplir \_\_ estos apoya de manera efectiva y para permitir el individuo para convertirse independiente \_ Mientras determinando el necesidades , se puede obtener información de gente OMS saber el persona con intelectual discapacidad mejor , o se puede recopilar informacion por directamente observando el individuo \_ El siguiente Las técnicas se pueden utilizar en el información reunión proceso para determinar el necesidades :

1. *semiestructurado \_ entrevistas* : estas son individual entrevistas con gente OMS saber el individual mejor \_ Estos pueden ser en forma de un padre. reunión , encuentro con otro familia miembros , un maestro reunión , un empleador reunión , y un psicológico consejero reunión , si cualquiera \_ Con el Abierto preguntas preparado por el entrenador , se puede determinar cual conocimientos y habilidades y lo que tipo de apoyo el individual con intelectual discapacidad necesidades \_ Para ello , se pueden crear preguntas . basado en el competencias enumerado en el anterior titulo \_ en este reunión con una persona , la entrenador vueltas el preguntas que él / ella tiene para el participante \_ Ella nunca comentarios sobre lo que el partícipe dice y graba sus respuestas con una cinta grabadora \_ Una muestra de semiestructurados El formulario de entrevista se puede encontrar en la tesis de Yıldız (2020) .
2. *Enfocar grupo entrevistas* : un enfoque grupo reunión es un grupo reunión celebrada para aprender \_\_ el pensamientos de un predeterminado grupo de participantes en un tiempo predeterminado tema dentro el marco de predeterminado directrices \_ El propósito de estos entrevistas es recopilar en profundidad información acerca de el individuo \_ Para determinar \_\_ el necesidades de la individual con intelectual discapacidad , un grupo de 6-10 personas incluido múltiple partes interesadas como la familia los miembros , maestros y empleadores pueden ser entrevistados simultáneamente \_ El entrenador , que colecciona información como moderador en foco grupo discusiones , debe administrar el reunión \_ Cuando a partir de el entrevista , todos debería introducir ellos mismos , explicar el propósito de la entrevista , y luego iniciar la entrevista con un calentamiento pregunta \_ en el entrevista , la entrenador dirige el preguntas ella ha preparado a su vez a la grupo y registros el respuestas en el voz grabadora \_ Ella acepta notas por observando el emocional expresiones de la Participantes durante el reunión \_ El propósito de estos entrevistas es recopilar en profundidad información acerca de el persona con intelectual discapacidad \_ Muestra enfocar grupo entrevista Las preguntas se pueden encontrar en el estudio de Çokluk et al. (2011).

3. *Encuesta , lista de verificación , inventario o escalas* : Cuestionarios son formularios eso proporcionar información acerca de el frecuencia o porcentaje valores relacionado con el propiedades investigado y donde el expresiones a obtener son presentado a la participante como artículos , en triple o tipo likert de cinco puntos . Estructurado y escalado herramientas eso son utilizado para medir una estructura son escalas \_ Necesidades evaluación balanzas , cuyas validez y fiabilidad eran previamente probado y utilizado en la ciencia estudios , se puede utilizar en este escenario \_ El herramientas eso será usado \_ mayoría efectivamente por el entrenadores son listas de control El se utiliza la lista de control por calificación el medida en que el habilidades y comportamientos enumerado en el lista son desplegado por el entrenador o padre de familia individual con intelectual discapacidad \_ Puede preparar una lista de control por mudado el competencias enumerado en el anterior título en oraciones en el dimensiones de comportamiento , conocimientos y habilidades , puede marcar el formulario \_ observando si el individual realiza este comportamiento o no, preguntando si el/ ella tiene eso conocimiento \_ Así , puede determinar \_ qué comportamiento , conocimientos y habilidades el individual necesidades \_ en el lista de verificación , puede incluir elementos basado en el competencias " Lava su ropa " , " Prepara su desayuno " , " Deposita dinero en el banco " . Puedes encontrar el muestra lista de control sobre esto tema en la tesis de Yıldız (2020) .

### **c. Preparación de un programa de educación para las necesidades**

Después el necesidades son determinado por usando el datos recopilación herramientas descrito en el anterior título , a saber por conductible entrevistas , utilizando cuestionarios o listas de verificación , se prepara un plan de estudios para cumplir estos necesidades \_ Mientras preparando el currículo , muchos necesidades de la individual puede surgir en más que uno campo \_ en este caso , el necesidades debe ser priorizado .

#### Priorizando el Necesidades

Entrevistas con el gente alrededor el individuo , el observación de la individuo y el necesidades eso surgir basado en el cuestionario / lista de verificación / escala datos son escrito en artículos , y el entrevistados son pidió clasificar \_ estos artículos en orden de importancia . Considerando el clasificación hecho por más que uno persona , uno o dos necesidades que se puede trabajar juntos son seleccionado entre el necesidades eso son dado prioridad en el clasificación , y se prepara un plan de estudios para estos necesidades \_ para explicar estos pasos con un ejemplo , vamos asumir eso el necesidades de la individual con intelectual discapacidad llamado Ege eran determinado usando entrevistas y una lista de control . La tabla 2.2 contiene una muestra lista de verificación que se utilizará para determinar el necesidades \_ El Lista de Verificación puede incluir todos los \_ competencias descrito en el primero título , o allá puede ser menos competencias dependiendo de la características de la individuo \_ Por lo tanto , el los elementos de la Tabla 2.2 son aumentado y disminuido según el \_ individuo \_ El elementos marcado como "no" o " con ayuda "en el control lista y la información obtenidos como resultado de la entrevistas son trajo juntos y todos el Se enumeran las necesidades de Ege . Estos necesidades son entonces priorizado por el

entrevistados \_ un individuo preparan programa educativo para Ege en línea con el priorizado necesidades \_ La tabla 2.3 contiene un ejemplo de poner el necesidades en prioridad

**Tabla 2.2.** *Vida Independiente Lista de verificación ( Formulario de determinación de necesidades )*

<b>Vida diaria</b>	<b>Sí</b>	<b>No</b>	<b>con ayuda</b>	<b>Comentario</b>
1. Se ducha _ cada otro día _				
2. El come utilizando una cuchara , tenedor y cuchillo .				
3. Él mismo plancha ropa _				
4. Hace una compra lista _				
5. Usos el dinero _				
6. ella hace ir de compras				
7. ...				
8. ...				
9. ...				
<b>interpersonal Habilidades</b>				
1. Expresa él mismo apropiadamente _				
2. Comunica con otros _				
3. Inicie un chat .				
4. Sigue el reglas de cortesía .				
5....				
6...				
<b>vida laboral</b>				
1. Búsqueda de empleo oportunidades _				
2. Trabajo hace una solicitud .				
3. Proporciona continuidad al trabajo .				
4....				

La tabla 2.2 contiene el necesidades determinado en el luz de la información recogido por observando el persona con intelectual discapacidad y entrevista su padres , familia miembros , maestros o empleadores \_ Estos necesidades son luego poner en orden de importancia por el gente OMS son informado \_ Por ejemplo , si 3 familias miembros , maestro y empleador eran entrevistado para un individuo , el asignaturas mencionado por estos gente son listado en una frecuencia total de 5 personas . La tabla 2.3 contiene el necesidades enumerados en orden de importancia encima el muestra \_

**Tabla 2.3.** *priorizando El Necesidades*

<b>Orden</b>	<b>Frecuencia (f)</b>	<b>Prioridad El Necesidades</b>
1.	5	expresa sí misma apropiadamente _
2.	5	Comunica con otros _
3.	3	Ella plancha su ropa .
4.	3	Ella hace ir de compras
5.	2	hace un trabajo aplicación _
6.	..	...

7.	..	...
----	----	-----

La Tabla 2.3 presenta las 5 primeras prioridades necesidades de Ege. En consecuencia , dos materias , que eran declarado como necesidades por cada uno de los 5 entrevistados (f = 5), clasificados primero y segundo . Estos problemas ; (1) expresando uno mismo apropiadamente y (2) comunicando con otros \_ De acuerdo con esto ejemplo , el instructor prepara un plan de estudios tomando en cuenta el primero dos necesidades entre estos 5 determinados necesidades \_

#### d. Enseñando

Después el entrenador determina el prioridad necesita , él planea el enseñando proceso para cumplir estos necesidades \_ En este etapa , él / ella puede preparar un plan de enseñanza o un breve programa. De acuerdo con el ejemplo dado en el anterior encabezamiento , el dos máxima prioridad problemas para Ege es la autoexpresión y la comunicación adecuadas con otros \_ El muestra plan de enseñanza dado en este El título se presenta como un resumen y ha sido preparado para Ege capacidad de " comunicar con otros ". Esto La habilidad se puede planificar en más detalle , que consta de más pasos , en línea con el necesidades de la individual tú trabajar con \_

*Muestra Plan de Enseñanza*

**Fecha :** .../.../.....

**Hora:**

**de la sección :** Interpersonal Relación

**Objetivo :** Ege comunica con sus compañeros de trabajo .

**Objetivo secundario :** Ege inicia una conversación. con su colega .

1. Ege saluda a su amigo OMS viene a el \_
2. Ege le pregunta a su amigo cómo está .
3. Ege preguntó "¿Cómo están ¿ tú ?" Responde el pregunta como "Estoy bien también , gracias usted " .

**Aprendizaje- enseñanza procesos :** Ser modelo vivo , dar verbal pistas y sugerencias modelo , directo expresión \_

**Herramientas-Ambiente:** Tiempo de descanso en el trabajo ; mesa, dos sillas , dos tazas de café , instructor , colega y Ege.

**Implementación :** El entrenador se sienta en una mesa en un entorno de descanso en una posición donde se puede ver a Ege . Le dice a Ege que debería mirar a él cuidadosamente y que él \_ preguntar él para hacer el mismo \_ Cuando su colega viene a la mesa, muestra a él el silla donde se sentará de manera " bienvenida " . Entonces , " Hola , ¿cómo están usted ?" pregunta y espera una respuesta . Su colega , "Estoy bien , gracias tu como estas usted ?" , pregunta . A cambio de la instructor , él responde "Estoy bien también , gracias usted " . Entonces ellos conseguir arriba de la mesa, y su colega hojas el habitación para volver a entrar . El entrenador instruye a Ege por diciendo " Es hora de un descanso, toma su café , sentarse a la mesa y comenzar una conversación con su amigo OMS viene a ti \_ se espera \_ que Ege lo hará llevar a cabo todo el pasos eso el instructor realiza \_ En el paso que no puede hacer , el entrenador presenta consejos primero verbalmente y nuevamente como modelo si no puede . Por ejemplo

, si Ege permaneciera silencioso cuando su amigo llegó a la mesa, el entrenador dice " si , que eran nosotros haciendo ahora ? Si Ege reacciona correctamente , ella lo refuerza y le dice que continúe . Si Ege no reacciona \_ o reacciona incorrectamente , el entrenador se traslada a donde se sienta Ege y se convierte en un modelo para el comportamiento , diciendo " Hola , ¿cómo están tú ?" , dice . Luego le dice a Ege que reemplace él y le pregunta él para empezar el comportamiento por diciendo " tú dime ahora " . Esto el proceso es similar repetido para todos pasos \_

**Evaluación:** Después el se completa la instrucción , una evaluación sesión se lleva a cabo en el fin de eso día o en el comienzo de la próximo día \_ No se ofrece ninguna pista a la individual durante este proceso \_ El entrenador conjuntos arriba el mismo ambiente y personas . Saluda a su colega OMS llega a Ege en el momento del descanso y comienza el conversación y monitores el comportamiento de Ege. El comportamiento en este instrucción consta de tres pasos : 1. Decir saludos , 2. No digas como estas tu , 3. respondiendo el pregunta como "Estoy bien también , gracias usted " . El entrenador monitores si estos tres pasos son realizado correctamente y hace el marcado en el formulario de la Tabla 2.4. El instructor Ege continúa enseñando hasta que lo haga este comportamiento para tres consecutivo sesiones con 100% de precisión .

**Tabla 2.4.** Ejemplo de formulario de evaluación

Pasos de comportamiento	Verdadero	FALSO
1. Saluda a su amigo OMS viene a la mesa.		
2. Pregunta su amigo como estas tu ?		
3. Él responde el pregunta preguntó por su amigo como "Estoy bien también , gracias usted " .		
Porcentaje total de aciertos comportamiento :		

## Referencias

- Çokluk, Ö., Yilmaz, K. y Oğuz, E. (2011). Nitel bir görüşme yöntemi: Odak grup görüşmesi. *Kuramsal Eğitim Bilim Dergisi* , 4(1), 95-107.
- Mustian , AL y Richter, SM (2012). Con destino al éxito : Enseñanza de habilidades para la vida . Prueba DW (Ed.) en *Basado en evidencia instructivo estrategias para la transición : Brookes transición a la edad adulta serie* , (p. 97-117). Brookes Publishing Company . PO Box 10624, Baltimore, MD 21285.
- Steere , DE, Rose , E. y Cavaiuolo , D. (2007). *Creciente arriba : Transición a la vida adulta para estudiantes con discapacidades* Pearson : Allyn y tocino.
- Wandry, D., Wehmeyer, ML y Glor-Scheib , S. (2013). *centrado en la vida educación : la del maestro guía \_ Consejo de Excepcionales niños \_*
- Yıldız, G. (2020). *Zihin Yetersizliği Olan Genç Yetişkinlere Yönelik İstihdama Doğru Bağımsız Yaşam Eğitimi Programının Etkililiği*. Yayınlanmamış Doktora Tezi. Eskişehir: Anadolu Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü.

## CAPÍTULO 3

### Adaptado Habilidades Requerido en Vida Laboral ( Pre -Empleo)

Gizem Yıldız, PhD , *Universidad de Anadolu , Turquía*

#### a. Competencias

uno de los mayoría importante dimensiones en el transición de individuos con intelectual discapacidad a una vida independiente es la vida laboral . Trabajo de particulares con discapacidad intelectual no es sólo el contribución de la mano de obra a la economía \_ Es posible apoyar \_ \_ el cognitivas , sociales , emocionales y psicológicas desarrollo de estos individuos , asegurando su lleno participación en la sociedad y el apoyo el integración y normalización procesos \_ Individuos con las discapacidades intelectuales son esperado tener \_ varios adaptado habilidades diferente de básico independiente viviendo habilidades para participar en proyectos sostenibles . empleo \_ De acuerdo con el investigaciones en el literatura , algunos de los habilidades que se espera que un individuo exhiba antes unión el vida laboral son los siguientes : comunicación habilidades interpersonales \_ relaciones , adaptación al trabajo , toma responsabilidad , autogestión , toma de decisiones , autoconfianza , cooperación , tecnología habilidades , personales valores , carrera planificación (Baker, 2013; Baran & Cavkaytar, 2007; Gündoğdu, 2010; Gürsel, Ergenekon & Batu, 2007; Hasircioğlu , 2006; İŞKUR, 2018; Özbey, 2015).

El trabajo del \_ empleados y el conocimientos , habilidades y calificaciones requerido para mantener este trabajo son definida como empleabilidad (Baker, 2013; Forrier & Sels , 2003; Ju , Pacha , Moore & Zhang , 2014; McGrath , 2009; Robinson , 2000). Empleabilidad Las habilidades se pueden clasificar en muchas caminos en el literatura \_ en este contexto , cuando el preparación proceso para la vida laboral y la vida laboral son consideró juntos , muchos adaptado se pueden mencionar habilidades antes empleo ( Hanley-Maxwell & Collet-Klingenberg , 2012). Algodón (2008) básicamente define empleabilidad habilidades (a) *básicas habilidades* ( hablar , escuchar , leer) comprensión , hacer simple matemático operaciones ), (b) *alta función pensamiento habilidades* ( creativas pensamiento , solución de problemas , decisión hacer , aprender a aprender ) y (c) *afectivo habilidades y carácter rasgos* ( interpersonal habilidades , confianza en sí mismo , autodirección , motivación , responsabilidad , honestidad , flexibilidad , etc. ) . en linea con el resultados obtenido de todo clasificaciones e investigaciones en el literatura , la adaptado habilidades eso individuos con intelectual discapacidad voluntad necesidades en la vida laboral se pueden enumerar como se muestra en la Tabla 3.1.

**Tabla 3.1.** *Adaptado Habilidades Requerido en la Vida Laboral*

Habilidades Básicas	Cognitivo Habilidades y Habilidades	Afectivo Habilidades y Rasgos del Personal
Comunicación habilidades	Entender , analizar	interpersonales habilidades
Literatura habilidades	resolución de problemas habilidades	Adaptar
Aritmética básica operaciones	organizar , planificar	Habilidades para trabajar con el equipo
autocuidado _ habilidades	Autogestión _ habilidades	Tomando responsabilidad



Seguridad habilidades uso de dinero	Tecnológico habilidades Creando objetivos toma de riesgos Gestión del tiempo Aprendizaje y creatividad	Flexibilidad Ser seguro de sí mismo Saber su ciudadanía deberes ser respetuoso no seas justo no seguir el reglas de cortesia
--	--	---

Como se ve en la Tabla 3.1, la competencia esperado de individuos con intelectual la discapacidad en la vida laboral se puede agrupar bajo tres títulos principales . Habilidades básicas en la vida diaria , comunicativas y académicas. campos son cognitivo habilidades relacionados con el aprendizaje y la autogestión procesos e interpersonales habilidades \_ Estos habilidades y características son aprendió por observando el familia en casa temprano \_ niñez y seguir aprendiendo \_ a través de especial educación procesos en el siguiente años \_ Cuando el formal la educación ha terminado , un estudio de determinación de necesidades debe llevarse \_ salir para encontrar \_ \_ afuera si un individuo está listo para la vida laboral y para qué nivel él / ella exhibiciones el habilidades especificado en la Tabla 3.1. puedes determinar \_ el necesidades de los individuos con intelectual discapacidad en el pre-empleo proceso por usando muchos herramientas como semiestructurado \_ entrevista , cuestionario , lista de verificación , escala e inventario como se describe en la Unidad 2.

#### **b. Determinación de necesidades dentro el Alcance de la Empleabilidad Habilidades**

En este título, ejemplos de estudios que se puede hacer para determinar qué tipo de conocimientos y habilidades son necesario para preparar individuos con intelectual incapacidad para la vida laboral son incluido \_ en este dirección, semiestructurado formulario de entrevista y lista de verificación ejemplos son presentado en la Tabla 3.2 y la Tabla 3.3.

**Tabla 3.2.** *Un ejemplo de entrevista Preguntas para determinar el conocimiento y las habilidades Necesario en la vida laboral*

<b>Entrevista Preguntas</b>
1. Que son el dificultades que tiene una persona para conseguir un trabajo ?
2. En tu opinión , que son el motivos de la individuo no debe ser incluido en sostenible empleo ?
3. Tiene el individual recibió cualquier formación para prepararse para la vida laboral ? Si entonces , que tipo de educación lo fue ?
4. Que son el habilidades para la vida diaria que un individuo necesidades en la vida laboral ?
5. Que son el interpersonales habilidades que un individuo necesidades en la vida laboral ?
6. Que son la autogestion _ habilidades que un individuo necesidades en la vida laboral ?
7. Que son el cognitivo habilidades un individuo necesidades en la vida laboral ?
8. Que son el profesional habilidades que un individuo necesidades en la vida laboral ?
9. Que son el personal características que un individuo debe tener para participar en el __ vida laboral ?
10. ¿Cómo sería tú rango el necesidades tú especificado en orden de prioridad ?

El preguntas dados en la Tabla 3.2 son muestra preguntas \_ El persona OMS voluntad trabajar con el persona con intelectual la discapacidad puede disminuir , aumentar y diversificarse el preguntas según el \_ características de la individuo \_ Puedes profundizar \_ \_ \_ información acerca de el individual con intelectual discapacidad por preguntando estos preguntas a la padres , maestros y empleadores si ellos son

trabajando \_ Mientras haciendo conversaciones , tu debería estar solo con el persona tú son reunirse en un lugar tranquilo habitación \_ Además , usted \_ debería conseguir escrito y verbal consentir de el persona tú son voy a entrevistar para grabar el entrevista y uso el información en el entrevista \_ Puedes grabar \_ su conversaciones usando una voz grabadora o teléfono móvil . Después el entrevistas son completado , puede determinar \_ el necesidades de la individual con intelectual discapacidad entre el respuestas dado a cada uno pregunta por transcribiendo el registros \_ Después determinando el necesidades , usted puede primero decidir cual conocimiento o habilidad tú voluntad estudiar por considerando el prioridad orden determinado en el entrevista y la asuntos tú considerar importante como instructor . puedes trabajar \_ juntos alguno habilidades dependiendo de la necesidades identificado \_ Por ejemplo , en relaciones interpersonales. habilidades , si ambos el capacidad de expresar uno mismo correctamente y para trabajar con un equipo son requerido , puedes estudiar \_ estos habilidades simultáneamente \_

Tabla 3.3 también incluye una muestra lista de verificación para determinar el necesidades de la individual con intelectual discapacidad \_ El artículos en este lista puede cambiar , aumentar o disminución en la línea con el del individuo individual características y necesidades .

**Tabla 3.3.** Un ejemplo de una lista de verificación para determinar el conocimiento y las habilidades Necesario en la vida laboral

<b>Dominio de habilidad</b>				
<b>Habilidades Básicas</b>	<b>Sí</b>	<b>No</b>	<b>con ayuda</b>	<b>Comentario</b>
1. Marcas personal cuidado y limpieza .				
2. Comer según el _ reglas en el trabajo .				
3. vestido para el trabajo _				
4. El materiales en el lugar de trabajo están en uso .				
5. Se inicia la comunicación .				
6. currículums el conversación _				
7. el lee el texto hecho a él .				
8. Escribe su nombre, apellido y dirección .				
9. usando dinero.				
10. Acepta precauciones contra peligros en lo social ambientes _				
11. Él protege contra extranjero gente _				
<b>Cognitivo Habilidades y Habilidades</b>	<b>Sí</b>	<b>No</b>	<b>con ayuda</b>	<b>Comentario</b>
12. Resuelve el problemas enfrentado durante el día _				
13. Elige en eventos con dos o más opciones _				
14. Viene a trabajar a tiempo.				
15. Utiliza un básico computadora _				
16. Marcas planificación acerca de el obras dado en el lugar de trabajo				
17. Crea a diario rutinas _				
18. Regresa a tiempo de el descanso				
<b>Afectivo Habilidades y Rasgos del Personal</b>	<b>Sí</b>	<b>No</b>	<b>con ayuda</b>	<b>Comentario</b>
19. Él trabaja en armonía con el equipo _				
20. El cumple lo suyo responsabilidades en el trabajo .				
21. Cuando surge un problema en el trabajo , se reconcilia con otros _				
22. Es respetuoso con sus compañeros .				

23.	sigue cortesía en el trabajo .				
24.	el sera honesto _ con su jefe y compañeros . Él se adapta a la trabajo y lugar de trabajo cultura _				
25.	El trabaja en armonía con el equipo _				

El elementos visto en la Tabla 3.3 son dado como ejemplos . se puede cambiar según el \_ características de la estudió individuo \_ Mientras relleno el lista de verificación en el estudio de determinacion de necesidades , el el individuo es observado por el entrenador y entrevistas son hecho con el padres y maestros . Elementos marcados "No" o " Con ayuda" son enumerado en el lista de verificación El marcado elementos son priorizado , con prioridad marcado como "No". La planificación está hecha para trabajar en el asuntos determinado a ser el más alto prioridad.

### c. Preparación de un programa de educación para las necesidades

Después el necesidades de la individual son determinado por usando el datos recopilación herramientas ( entrevista , lista de verificación , cuestionario) etc .) explicado en el anterior título , se prepara un currículo para cumplir estos necesidades \_ por ejemplo , el formato de entrevista y Lista de Verificación dado en el anterior Se puede usar el tema juntos o el se pueden utilizar formularios solo \_ Mientras preparando el currículo , muchos necesidades de la individual puede surgir en más que uno campo \_ en este caso , el necesidades debe ser priorizado .

#### Priorizando el Necesidades

Entrevistas con el gente alrededor el individuo , el observación de la individuo y el necesidades eso surgir basado en el cuestionario / lista de verificación / escala datos son escrito en artículos , y el entrevistados son pidió clasificar \_ estos artículos en orden de importancia . Teniendo el entrevista con más que uno persona produce más preciso , válido y profundo información \_ Por ejemplo , cuando se obtiene informacion de ambos padres , maestros y empleadores , considerando el clasificación hecho por estos personas , la máxima prioridad asignaturas son seleccionado entre el prioridades en el clasificaciones \_ Si nosotros explicar estos pasos con un ejemplo , vamos asumir eso el necesidades de la persona con intelectual discapacidad son determinado usando el entrevista preguntas de la Tabla 3.2 y las lista de verificación en la Tabla 3.3. en el último pregunta en el formato de entrevista , el entrevistados son pidió priorizar \_ el temas \_ un común se crea la lista por comparando el clasificaciones de padres , maestros y empleadores , y el temas son forrado arriba \_

Elementos marcado como "no" o " con ayuda " son determinado en el lista de verificación Por comparando estos elementos con el asuntos determinada como resultado de la entrevistas , la común prioridad asuntos son seleccionado \_ puedes usar \_ el formulario de muestra (Tabla 2.2) dado en la Unidad 2 para priorizar el necesidades \_ Continuo con el ejemplo dado en la Unidad 2, vamos asumir que para el individual con intelectual discapacidad llamado Ege, la máxima prioridad asuntos necesarias para prepararse para la vida laboral fueron determinado a trabajar en armonía con el equipo , permanente por el reglas de cortesía , usando dinero , llegando a tiempo al trabajo . en este caso , el entrenador hace un plan para trabajar en algo similar temas juntos \_ Por ejemplo , se prepara un plan de estudios para trabajar con

el habilidades de \* trabajar en armonía con el equipo y \* obedeciendo el reglas de cortesía .

#### **d. Enseñando**

Después el entrenador determina el prioridad necesita , él planea el enseñando proceso para cumplir estos necesidades \_ En este etapa , él / ella puede preparar un plan de enseñanza o un programa corto . De acuerdo con el ejemplo dado en el anterior título , el dos máxima prioridad temas para Ege es \* trabajar en armonía con el equipo y \* siguiente el reglas de cortesía . El muestra plan de enseñanza dado en este el título ha sido resumido y preparado para el campo de " interpersonal habilidades " . Esto La habilidad se puede planificar en más detalle , que consta de más pasos , en línea con el necesidades de la individual tú trabajar con \_

*Muestra Plan de Enseñanza*

**Fecha :** .../.../.....

**Hora:**

**de la sección :** Interpersonal Habilidades

**Objetivo :** Ege trabaja en armonía con el equipo de trabajo en el lugar de trabajo

**Sub-objetivo :** Ajustes Ege el disciplina requerido en el trabajo en equipo .

1. Ege es respetuoso con sus colegas .
2. Ege da educado respuestas cuando preguntó
3. Ege cumple es deberes en el trabajo en equipo .
4. Ege cumple el instrucciones dado por el jefe

**Aprendizaje- enseñanza procesos :** Ser un modelo vivo , proporcionando verbal pistas y pistas modelo , oportunidad enseñanza , directo expresión.

**Herramientas-Ambiente:** Trabajo en equipo en el trabajo ; mesa, cuatro sillas relacionadas con el trabajo materiales ( documentos , bolígrafos, etc. ), instructor , dos colegas y Ege.

**Implementación :** Se organiza un ambiente para el trabajo en equipo en el lugar de trabajo El instructora , dos colegas y Ege se sientan alrededor de una mesa redonda . Se prepara un escenario para usar el técnica del modelo vivo . El entrenador será un modelo para el empleado comportamiento de acuerdo con Ege. El el entrenador , los colegas y el Ege se sientan a la mesa para comprobar el productos en una caja . Todo el mundo tiene un cuadro y una lista de verificación delante de ellos . Empleados voluntad contar el productos en el cuadro frente a ellos y verifique y marque si ellos están en el lista o no Más tarde , todos voluntad comparar su enumera y determina cual falta el producto y crear un común desaparecido producto lista \_ en esto proceso , el entrenador primero dice : " Comencemos a contar , amigos " y comienzan a verificar el productos en el cajas \_ Cuando Ege tiene dificultad contando la suya productos , ella se convierte en una instructora modelo para pedir ayuda a su colega : " Hay un producto en el caja pero no puedo encontrar cual uno \_ puedes \_ ayúdame por favor \_ " . Cuando Ege pide ayuda \_ apropiadamente , el instructor lo refuerza . Luego , se le pide a Ege que agradezca a su colega de forma cortés. camino \_ Del mismo modo, en el proceso de obtener el trabajo hecho sus colegas buscar ayuda de el Ege. Se espera que el Ege ayude por respondiendo cortésmente \_ Si Ege no reacciona \_

apropiadamente , el instructor se convierte en un modelo para la correcta respuesta : " Cuando su el colega Ege pregunta tu por ayuda , tu debería ayuda a él por diciendo por supuesto , mírame ahora , tú \_ debe hacer esto " , dirigiéndose a su colega pidiendo ayuda y convirtiéndose en un modelo para respuesta \_ Similar Se pueden ejemplificar conductas encima el planificado escenario \_ Una vez el desaparecido productos son identificado , se convierte en un modelo para el instructor Ege para cooperar y exhibir el necesario comportamientos de manera educada y respetuosa manera en el proceso de creación de un único desaparecido producto lista por colaborando con todo empleados \_ en este proceso , se da Ege el oportunidad de cooperar con el equipo , para trabajar en armonía con el equipo , ser respetuoso y cortés , y tomar adecuado acciones \_ en cada oportunidad , la adecuado Las reacciones del Ege son reforzado , el instructor se detiene el inadecuado reacciones y se convierte en un modelo para comportamiento \_ Puedes organizar compañeros tutoría por Planificación similar tutoriales con colegas.

**Evaluación:** Después el se completa la instrucción , una evaluación sesión se lleva a cabo en el fin de eso día o en el comienzo de la próximo día \_ No se ofrece ninguna pista a la individual durante este proceso \_ El entrenador llega juntos en el mismo ambiente y con diferente colegas para el mismo trabajo \_ El entrenador dice el Ege para empezar a trabajar y observa los comportamientos de Ege de pedir ayuda , ayudar , ser educado y siendo respetuoso mientras trabajando \_ Preparar y grabar el correcto e incorrecto comportamientos en una forma como en la Tabla 2.3 en la Unidad 2. Cuando Ege hace estos comportamientos en tres diferente escenarios con 100% de precisión en una fila, termina el enseñando.

## Referencias

- Aile, Çalışma ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı Türkiye İş Kurumu (İŞKUR). (2018). *İşgücü Piyasası Araştırması Türkiye Raporu (İPA)*. Ankara.
- Panadero, G. (2013). Empleo, empleabilidad e historia : Ayudando estudiantes para ver el conexión \_ *Enseñando Historia* , 152, 45-51.
- Baran, N. y Cavkaytar, A. (2007). İşverenlerin zihinsel yetersizliği olan bireylerin istihdamlarına ilişkin görüş ve önerileri. *İlköğretim Online Dergisi*, 6 (2), 213-225.
- Algodón , K. (2008). *Desarrollando empleabilidad habilidades \_ Noroeste Regional Laboratorio de Investigación Educativa* . [www.nwrel.org/scpd/sirs/8/c015.html](http://www.nwrel.org/scpd/sirs/8/c015.html) (Erişim Tarihi: 29.09.2018)
- Forrier , A. y Sels , L. (2003). El concepto empleabilidad : Un complejo mosaico \_ *Revista internacional de desarrollo y gestión de recursos humanos* , 3, 102-124.
- Ju , S., Pacha , J., Moore , K. y Zhang , D. (2014). Empleabilidad habilidades para principiantes empleados con y sin discapacidades: una comparación entre el Perspectivas de educadores y empleadores . *Diario de Vocacional Rehabilitación* , 40 (3), 203-212.
- Gündoğdu, A. (2010). *Bir ilköğretim okulu ve iş okulunda çalışan okul yöneticisi ve öğretmenlerin zihin engelli bireylerin işe yerleştirilmelerine ilişkin görüşleri*. Yayımlanmış Yüksek Lisans Tezi. Eskişehir: Anadolu Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü.
- Gürsel, O., Ergenekon, Y. y Batu, S. (2007). Gelişimsel yetersizliği olan bireylere okuldan işe geçiş becerilerinin kazandırılmasına ilişkin öğretmenlerin ve yöneticilerin görüşleri. *Abant İzzet Baysal Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 7 (2), 54-77.

- Hanley-Maxwell , C. y Collet-Klingenberg , L. (2012). preparando estudiantes para el empleo . P. Wehman y J. Kregel ( Eds .), en *Functional plan de estudios para primaria y secundaria estudiantes con especial necesidades* , (p. 529-561). PRO - Ed , Inc.
- Hasırcıođlu , A. (2006). *İşverenlerin özürlü istihdamına yaklaşımı*. Yayınlanmış Yüksek Lisans Tezi. Sakarya: Sakarya Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü.
- McGrath , S. (2009). ¿Qué es la empleabilidad ?. *Aprendiendo a apoyar empleabilidad proyecto papel* , 1, 15.
- Ozbey, F. (2015). *Zihin yetersizliđi olan öğrencilere iş analizi temelinde tekstil işçiliđi becerilerinin öğretilmesi: Eylem araştırması*. Yayınlanmış Doktora Tezi. Ankara: Ankara Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü.
- Robinson , JP (2000). Qué son empleabilidad ¿ habilidades ?. *El Lugar de trabajo* , 1 (3), 1-3.
- Yıldız, G. (2020). *Zihin Yetersizliđi Olan Genç Yetişkinlere Yönelik İstihdama Doğru Bađımsız Yaşam Eğitimi Programının Etkililiđi*. Yayınlanmamış Doktora Tezi. Eskişehir: Anadolu Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü.

## SECCIÓN II . HABILIDADES PROFESIONALES Y MÉTODOS DE ENSEÑANZA

### CAPÍTULO 4

#### Laboral Habilidades

Prof. Dr. Atilla Cavkaytar, *Universidad de Anadolu , Turquía*

La habilidad se define como la capacidad de una persona para realizar un trabajo y completar una acción adecuadamente (TDK, 2020), dependiendo de la predisposición y aprendizaje . Laboral habilidades , en el otro mano , son trabajos o trabajar piezas eso consiste en el análisis de la tareas y habilidades requerido por el del individuo trabajar medio ambiente en el adquisición de estudio habilidades , solo como en otros aprendiendo experiencias ; cognitivo nivel , en otros palabras , aprendizaje en el conocimiento nivel ; nivel psicomotor , aprendizaje en la habilidad nivel ; aprendizaje en el actitud y hábitos desarrollo acepta lugar \_ adquisición de estos aprendiendo medio mejorando el competencias de la individuo \_

#### a. Competencias

para que el \_ individuo para adquirir laboral habilidades , el / ella debe desarrollar sus competencias en estos áreas \_ Competencia , según el \_ profesional educación la literatura es la confirmación de “ la conocimientos , habilidades y competencias de los individual con el nacional calificación estructura por el organismo de certificación autorizado por el Profesional Calificaciones autoridad \_ Las opiniones de los empleadores y sus colegas en el lugar de trabajo son guiar en la determinación el competencias relacionado con el laboral habilidades de los individuos con discapacidades intelectuales

Alguno datos sobre el laboral habilidades de los individuos con las discapacidades intelectuales eran obtenido de empleadores y colegas laboral con individuos con discapacidades intelectuales Baran y Cavkaytar (2007) realizaron una investigación con el objetivo de determinar el opiniones y sugerencias de los empresarios OMS emplear individuos con discapacidad intelectual en su lugares de trabajo acerca de el habilidades ellos considerar importante en el empleo de individuo con discapacidades intelectuales Resultados de la investigación revelar eso empleadores son buscando trabajo \_ habilidades tales como responsabilidad , tecnología , adaptación , trabajo en equipo , comunicación y desarrollo académico habilidades para que las personas con discapacidad intelectual para trabajar . Además , los empleadores tener fijado eso ellos dar cómodo y sin complicaciones trabajos eso son adecuado para lo que el individuo puede hacer, no exceda su capacidad , no requiere mucho responsabilidad \_ Además , los empleadores de la campo de alta seguro trabajos ; se ve \_ eso el características como tener \_ trabajos eso no hará daño el , teniendo menor riesgo de accidente , y tener trabajo seguridad son frecuentemente enfatizado (Baran & Cavkaytar, 2007).

Artar (2017) realizó un estudio llamado determinando el opiniones y sugerencias de sus compañeros acerca de el vida laboral de las personas con intelectual discapacidad trabajando en lugares de trabajo dónde soportado se implementa el empleo . A pesar de allá son muchos hallazgos en este estudiar , su colegas tener informó una opinión

sobre el laboral habilidades de un individuo con intelectual discapacidad \_ un empleado fijado eso el trabajar hecho por un individuo con intelectual la discapacidad suele ser el escaneo de archivos y preparación bebidas \_ Ellos también indicar eso ellos generalmente hacer repetitivo trabajo \_ Basado en el resultados de estos investiga , se ve eso empleados con mentalmente dañado empleados dar trabajos eso pueden hacer, y suele hacer repetitivo / uniforme trabajos en sus lugares de trabajo

AAIDD (2020), que es el principal organización en el educación de los individuos con discapacidades intelectuales y del desarrollo , enumeradas el necesario competencias y subcompetencias en la preparación individuos con discapacidad intelectual para independientes viviendo \_ se recoge \_ bajo el título de " Trabajo Habilidades " como uno de los competencia áreas \_ En consecuencia , trabajando habilidades consta de cuatro competencias como se ve en la Tabla 4.1.

**Tabla 4.1. Estudiar Habilidades**

- 
1. Investigar y Saber sobre Oportunidades de Empleo
 

---

    1. Aquí define personal valores encontrado
    2. Trabajar determina social valores conocí
    3. determina el rentable aspectos de la negocio
    4. D. Determina empleo y formacion recursos
    5. a. Oportunidades de Empleo información
    6. F. Categoriza trabajos por empleo categoría
    7. Buscar locales \_ empleo y formacion oportunidades
  2. Explorador empleo opciones
    1. Identificar llave empleo intereses
    2. Identificar empleo habilidades
    3. Investigación realista empleo Identificar requisitos para el deseado y actual empleo oportunidades
    4. Identificar básico necesidades de empleo
  3. Trabajo búsqueda , aseguramiento y permanente empleo
    1. Trabajo buscar
    2. haciendo un trabajo solicitud
    3. haciendo un trabajo entrevista
    4. Resolviendo negocio problemas
    5. reunión de negocios normas y funciones
    6. Fomento del empleo y sostenibilidad empleo \_
  4. IV. Demostrar Adecuado Empleabilidad Habilidades
    1. Cumpliendo con el instrucciones y reglamentos en el lugar de trabajo
    2. reconociendo el importancia de la participación y puntualidad en la lugar de trabajo
    3. reconociendo el importancia de la auditoría
    4. Pago atención al lugar de trabajo seguridad en el desempeño trabajar habilidades
    5. Laboral con otros ( trabajo en equipo )
    6. Calidad finalización de la dado obras
    7. Trabajando en lo esperado eficiencia niveles
-



El laboral habilidades que se muestra en la tabla consisten en común competencias en el preparación de individuos con discapacidades mentales y del desarrollo para los profesión \_ Por lo tanto , hay son competencias generales requerido ante un individuo se convierte empleado en un determinado profesión \_ para ganar \_ \_ el competencias enumerados en cuatro secciones principales , continuas capacitación prácticas son requerido a lo largo de con empleo \_ En consecuencia , el enseñanza de la habilidades dado en la Tabla 1 debe incluirse cuando laboral con individuos con discapacidades intelectuales La Tabla 1 también se puede utilizar como una lista de verificación para determinar el del individuo actual estado \_

El conocimientos y habilidades y trabajar habilidades en estos departamentos son proporcionado a los individuos con discapacidad intelectual dentro el alcance de la " Educación Empresarial y Formación Profesional". Curso de ética incluido en el programas de especial educación profesional escuelas con tercer nivel educación (MEB, 2020).

[https://orgm.meb.gov.tr/meb\\_iys\\_dosyalar/2018\\_10/03153236\\_HAFYF\\_ZYHYN\\_OTYZM\\_YY\\_VE\\_MESLEK.pdf](https://orgm.meb.gov.tr/meb_iys_dosyalar/2018_10/03153236_HAFYF_ZYHYN_OTYZM_YY_VE_MESLEK.pdf)

### b. Determinación de necesidades

Dentro el alcance de la Educación Empresarial y Ética Profesional supuesto , el competencias de cada profesión son también incluido \_ Por tanto , las competencias son determinado para cada profesion y profesion rama en la que laboral habilidades son exhibido \_ Por ejemplo , en el especial educación profesional escuela para particulares con discapacidad intelectual , existe un listado de competencias para la rama " Estampado y Patronaje Textil " dentro la profesión " Textil " . Cuando estudiantes alcanzar estos competencias , pueden ser empleados como graduados . Por ejemplo , cada uno área de competencia Pavo Competencias son definida en la Base de Datos. ha definido \_ el deberes eso gente OMS voluntad recibir un diploma en este campo debe hacer (TYVT, 2020). Este definición aparece como la \_ deberes y habilidades eso gente con este competencia debería hacer

**Tabla 4.2.** *Habilidades Básicas en el Campo de Textil Tecnología*

<ul style="list-style-type: none"> <li>• Dibuja un patrón .</li> <li>• prepara deformar _</li> <li>• Hacer Tahar .</li> <li>• Boquilla abre _</li> <li>• Lanza trama _</li> <li>• Él atrae pandereta _</li> <li>• Lanza nudos _</li> <li>• Cadena velas _</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Pases el sog a través de el transporte unidad _</li> <li>• El aguja ascensores _</li> <li>• Tiradores trineo _</li> <li>• Adjuntos peine alambre _</li> <li>• Recto puntadas _</li> <li>• Planchado .</li> <li>• Cortes con tijeras _</li> <li>• Es pliegues el tela _</li> <li>• Hilo el aguja</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• coser tela con una aguja _</li> <li>• Usos medición herramientas _</li> <li>• Sorteos alrededor</li> <li>• patrones _</li> <li>• Emulsión dura _</li> <li>• Medidas con un saldo _</li> <li>• Utiliza una escobilla de goma .</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Marcas de pintura .</li> <li>• Es marcas papel de lija</li> <li>• Usos mano herramientas y herramientas .</li> <li>• Usos simple maquinas _</li> <li>• Usos mano herramientas y herramientas .</li> <li>• Usos simple máquinas</li> </ul>
--	---	---	--

• Él envuelve el cuerda _			
---------------------------	--	--	--

Si el individuo tiene la básico habilidades en el campo de la materia textil tecnología dado como ejemplo en la Tabla 2, él / ella podrá tener un profesional \_\_\_ competencia certificado para este profesión \_ Como resultado , tener las competencias generales de la laboral habilidades dado en la Tabla 1 y el habilidades relacionado con una profesión dado como ejemplo en la Tabla 2 aumentar su empleabilidad \_ Por lo tanto , por creación de competencias generales y competencias de carácter particular profesión , la necesidades de un individuo con intelectual discapacidad acerca de laboral Se pueden determinar las habilidades .

### c. Preparación del programa De acuerdo con el Necesidades

Laboral habilidades de los individuos con intelectual la discapacidad puede ser examinada bajo tres encabezados \_ Primero, basico habilidades común a cada profesión ; segundo , empleabilidad habilidades ; El tercero uno es el laboral habilidades eso debe demostrarse en un particular profesión \_ Usando la Tabla 4.1, el existente situación y rendimiento nivel de la individuo en su trabajo Se pueden determinar las habilidades . En consecuencia , la competencia tablas y tareas análisis son preparados como listas de verificación y qué el el individuo puede hacer está determinado . Así , el competencias eso el individual no tiene y el \_ habilidades que el no puede llevar a cabo son determinado \_ En consecuencia , una vocacional el programa de capacitación puede ser desarrollado , implementado y monitoreado .

en este Desarrollada la sección " Programa de Formación de Camareros " por Cavkaytar (2012) se puede dar como ejemplo . En consecuencia , el programa pretende hacer adultos con discapacidades intelectuales capaces de exhibir el comportamientos requerido por el camarera profesión \_ en línea con este propósito general , el competencias esperado de el partícipe son listadas como competencias generales en la Tabla 1 y las competencias de la mesero profesión en la Tabla 4.3.

**Tabla 4.3.** *Mesero Profesión Programa Competencias*

- 
1. Para poder definir la mesero profesión con es características ,
    1. define el mesero profesión \_
    2. Él dice dónde el el camarero puede trabajar .
    3. Liza el de camarero deberes \_
    4. dice el deberes de otros empleados trabajando en el lugar de trabajo
  2. Para poder describir \_ el preliminar preparativos eso el mesero voluntad hacer para el estudiar \_
    1. lleva su trabajo \_ ropa \_
    2. Él hace el necesario trabajar para su propio limpieza e higiene .
    3. dice el nombres de los herramientas a utilizar .
    4. Él espectáculos el ubicación de la vehículos lo hará uso \_
  3. Para poder prestar un servicio a un cliente .
    1. Recibe un pedido .
    2. Se abre el servicio .

3. Sirve \_
4. el agrega arriba el espacios en blanco
5. para organizar mesas y sillas .
4. Capacidad para proporcionar servicio del mundo real durante al menos tres diferente cliente tipos , orden tipos y ambientes .
  1. Él sirve uno persona , dos gente , un grupo .
  2. Él solo sirve bebida , solo comida , ambos bebida y comida .
  3. Él sirve adentro, en el jardín , arriba .

Similar a la ejemplo en la Tabla 4.3, en forma individual educación prácticas , cada competencia se considera como un trabajo habilidad \_ Además , cada \_ competencia se escribe como tarea y habilidad análisis como se ve en la Tabla 4.4. Tarea análisis , que se forma en forma de habilidad análisis , se utiliza tanto en la determinación el necesidades de la individual acerca de el profesión , en la evaluación el individual antes , después y después el instrucción , y en habilidad enseñando \_

**Tabla 4.4. Habilidades de servicio al cliente Análisis de tareas**

Tarea y Habilidades	Sí	No	Ayuda/ Descripción
<b>A- Recibe un pedido .</b>			
1. Él se detiene en cierto parte de la cafetería			
2. Espera por el cliente para sentarse			
3. ...			
<b>B. Habilidad para prepararse servicio de comida</b>			
4. toma una mesa de café			
5. Pone al lado de la mesa			
6. ...			

en el ejemplo en la Tabla 4.4, sólo unos pocos habilidades son incluidos , se pueden aumentar según el \_ competencias de la determinado profesión \_ Sin embargo , tal También se pueden preparar listas de verificación de tareas y habilidades para tareas y habilidades en diferentes profesiones \_ Así , se puede preparar un plan de estudios para la enseñanza de una profesión . En la Tabla 4.5, el camarera profesión programa de entrenamiento desarrollado por Cavkaytar (2012) se resume .

**Tabla 4.5. Un ejemplo de un programa: camarero Programa Profesión**

*Nombre del Programa :* Programa de Formación de Camareros -GAMEP

*Propósito del Programa :* Hacer \_ adultos con discapacidades intelectuales capaces de exhibir el comportamientos requerido por el camarera profesión \_

*Contenido del programa:*

- Para poder definir la mesero profesión con es características ,
- Para poder describir \_ el preliminar preparativos eso el mesero voluntad hacer para el estudiar \_
- Capacidad para prestar un servicio a un cliente .
- Capacidad para proporcionar servicio del mundo real durante al menos tres diferente cliente tipos , orden tipos y ambientes .

### *Aprendizaje- Enseñanza Procesos*

- Métodos y Técnicas : Conferencia , discusión , demostración , corregir enseñando métodos
- Ambiente y Equipamiento : Café simulación medio ambiente , que es el real laboral ambiente café \_
- Materiales : Materiales de presentación , habilidad análisis , equipo utilizado en el café y materiales
- Empleados Manual : Camarera profesión anotado e ilustrado contenido \_

*Evaluación:* Lista de competencias y habilidades análisis liza

---

Asignaturas son enseñó según el \_ contenido dado en la Tabla 4.5. El información nivel la educación del programa se lleva a cabo salir en forma de grupo entrenamiento , con métodos tales como presentación, discusión y resumen . Habilidad se lleva a cabo el entrenamiento en forma de individuo \_ entrenamiento de acuerdo con el tarea y habilidad análisis en el Lista de Verificación preparado en la Tabla 4.4.

### **Referencias**

- AAIDD (2020). centrado en la vida Currículo de Educación (LCE) Matrix , EE.UU.: Consejo de Excepcionales niños \_ [https://exceptionalchildren.org/sites/default/files/2020-07/LCE\\_Matrix\\_4.pdf](https://exceptionalchildren.org/sites/default/files/2020-07/LCE_Matrix_4.pdf) erişim tarihi: 20.11.2020.
- Artar, TM (2018). Çalışma arkadaşlarının zihin yetersizliği olan bireylerin çalışma yaşamına ilişkin görüş ve önerileri. Eskişehir Anadolu Üniversitesi: Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi
- Baran, N. y Cavkaytar, A. (2007). İşverenlerin zihin engelli bireylerin istihdamlarına ilişkin görüş ve önerileri. *İlköğretim Online* , 6(2), 213-225.
- Cavkaytar, A. (2012). Enseñando cafetería mesero habilidades para adultos con intelectual discapacidad : una verdadera configuración estudiar \_ *Educación y capacitación en autismo y discapacidades del desarrollo* , 426-437.
- [https://orgm.meb.gov.tr/meb\\_iys\\_dosyalar/2018\\_10/03153236\\_HAFYF\\_ZYHYN\\_OTYZM\\_YY\\_VE\\_MESLEK.pdf](https://orgm.meb.gov.tr/meb_iys_dosyalar/2018_10/03153236_HAFYF_ZYHYN_OTYZM_YY_VE_MESLEK.pdf) adresinden 21 Kasım 2020 tarihinde edinilmiştir.
- MEB (2020). İş Eğitimi ve Meslek Ahlakı Ders Programı.
- TYVT (2020). Türkiye Yeterlilikler Veri Tabanı. <http://portal.tyc.gov.tr/yeterlilik/tekstil-teknolojisi-alani-tekstil-baski-ve-desenciligi-dali-mesleki-ve-teknik-egitim-diplomasi-TR00200723.html> adresinden 21 Kasım 2020 tarihinde edinilmiştir.

## CAPÍTULO 5

### Enseñando Métodos y Técnicas

Prof. Dr. Yasemin Ergenekon, *Universidad de Anadolu , Turquía*

Allá son muchos comportamientos y habilidades en muchos áreas eso individuos con intelectual discapacidad debería aprender para ser independiente y ser productivo siendo \_ capaz de actuar en su propio \_ uno de estos áreas es empleo área \_ en este sección , la pasos eso se seguiría para enseñar \_ \_ \_ estos comportamientos y habilidades y la definiciones de la procedimientos , métodos , técnicas e implementaciones eso podría usarse en este \_ proceso son determinado \_

#### **de trabajo / deber en el Trabajar eso el El individuo se coloca**

en el empleo proceso de la individuos con intelectual discapacidad , una de las primero cosas eso se debe hacer es analizar el trabajar eso el individual hace en el trabajo ellos son ya metido o se colocará . \_ El trabajar eso el empleado hará en el trabajo son llamado su deberes \_ Por lo tanto , primero el trabajo / deberes eso el empleado debería hacer en todos los días rutina debe ser determinado y luego , estos trabajo / deberes debe ser analizado . *trabajo / deber El análisis* se puede definir como dividir complejo o encadenado comportamientos o habilidades en pequeño pasos que se puede enseñar fácilmente (Cooper, Heron y Heward , 2007). Por ejemplo , vamos pensar que un individuo con intelectual discapacidad se colocará en una tienda venta ropa \_ Uno debería primero determinar el deberes eso todo empleados son haciendo en eso comprar y ellos debería todo sea analizado .

#### ***de trabajo / deber de los empleados de la tienda***

1. Viene a trabajar a tiempo.
2. Saludos trabajar amigos \_
3. Viste trabajar ropa \_
4. Comprueba el autocuidado y la limpieza .
5. se une a la mañana reunión cuando necesario \_
6. Comienza el trabajar en uno laboral área a tiempo.
7. conductas necesario organizaciones relacionado con el trabajar lugar \_
8. Hace su trabajo .
9. Obedece el tiempo fuera períodos ( ida y vuelta volver a tiempo)
10. Obedece el período de la hora del almuerzo ( ir fuera y viniendo volver a tiempo).
11. cuando es hora de ir casa , se despiden de cada uno otro \_

Este trabajo / deber análisis preparado para todos empleados en ropa la tienda se puede desarrollar y adaptar para otros varios trabajar lugares \_ Haciendo este trabajo / deber análisis y entrenamiento el individuos con intelectual discapacidad acerca de el trabajar piezas en el análisis voluntad facilidad el adaptación de los individuos a la trabajar lugar y su social aceptación por el colegas \_ Después haciendo el trabajo / deber análisis , cada trabajo / deber en el análisis se debe enseñar a los individual con intelectual discapacidad \_

El individuos OMS son metido en un trabajo debe ser entrenado acerca de el trabajo / deber ellos estará haciendo . \_ por hacer esto , el trabajo / deberes en el trabajar lugar eso el individuos con intelectual discapacidad debe ser analizado . en

este punto , el trabajar oportunidades apropiado para estos individuos , y el requisitos y competencia Expectativas de el individuos con intelectual discapacidad para poder trabajar en estos \_ \_ \_ \_ situaciones debe ser determinado . Individuos con intelectual la discapacidad puede trabajar como cajero , departamento organizador , limpieza personal o preparar alimentos y bebidas y servirlos en ese tienda \_ Después decidiendo en que posición el individual con intelectual discapacidad voluntad trabajo , el deberes en eso trabajar debe ser analizado . Si nosotros continuar con el dado ejemplo , despues haciendo el necesario evaluaciones , vamos pensar que se decide colocar \_ el individuo para hacer el limpieza de la tienda \_ Primero el trabajo y deberes eso el limpieza personal hace debe ser analizado .

### **Trabajo y deberes del \_ Limpieza Personal**

1. Limpia el polvo apagado el estantes en el departamento \_
2. Limpia el polvo apagado el abrigo bastidores \_
3. Limpia el polvo apagado el medio soportes \_
4. Limpia el polvo apagado el plegable bancos \_
5. toallitas apagado el piso \_
6. toallitas el polvo apagado el piso cada dos horas \_
7. Limpia el adecuado habitaciones \_
8. Limpia el verificar parte de la tienda \_
9. toallitas el puertas y ventanas .
10. Lanza afuera el basura de la tienda \_
11. Lanza el cajas y envoltorios documentos después el bienes son abierto \_
12. Limpia el personal baños \_
13. Limpia el almacenamiento habitación \_

### **Análisis de habilidades de los Habilidades en el Trabajo eso el Individual con Intelectual Se coloca la discapacidad**

cada uno de los listado trabajo / deberes son consistía en muchos subhabilidades en el mismo tiempo Cuando aprendiendo características de los individuos con las discapacidades intelectuales son considerado , enseñando muchos de estos comportamientos y habilidades a la vez no es posible . Estos habilidades y comportamientos pueden ser más fácilmente alcanzó con un número de pequeños pasos \_ Habilidad el análisis es secuenciar cada paso enseñable de una habilidad cual construir el habilidad al fin ( Snell y Brown, 2014). Habilidad se puede hacer analisis por usando varios caminos \_ Si nosotros continuar con el ejemplo arriba , el habilidad análisis de “ Limpia el polvo apagado el estantes en el departamento ” debe hacerse .

\_

**Habilidad :** Limpia el polvo apagado el estantes en el departamento \_

1. Acepta el ropa apagado el estantería en el caminando pararse y vaciarse el estante \_
2. Acepta el limpieza material \_
3. Aerosoles alguno limpiador a la estante \_
4. Pone el limpiador en el coche de limpieza .
5. toallitas el estante con el limpieza toalla \_
6. Espera unos pocos minutos para el estante para secar .

7. Después el estante seca , toma el ropa de el caminando pararse y poner ellos en el estante \_

El habilidad análisis visto anterior se puede escribir en diferentes maneras ( Snell y Brown, 2014):

1. Habilidad El análisis se puede escribir de el memoria si el La habilidad que se va a enseñar ya es una conocido / siendo hecho habilidad \_
2. se puede escribir por personalmente haciendo y escribiendo cada paso hecho si el La habilidad no se conoce en absoluto y necesita ser analizada.
3. El limpieza personal quien ya es trabajando en el se le puede pedir a la tienda que haga el habilidad \_ El habilidad Los pasos se pueden escribir sin desaparecido cualquier pasos \_
4. Se puede pedir a un experto que escriba el habilidad análisis \_

Divisor el habilidad pasos en semejante educable piezas voluntad proporcionar el individual con intelectual discapacidad para aprender cada paso mas fácil y rápidamente .

### **Determinando el Nivel de rendimiento con respecto el Habilidad**

Después escribiendo el habilidad análisis , rendimiento nivel de la individual necesita ser determinado acerca de el habilidad \_ El objetivo de determinar el actuación nivel es ver en qué nivel hace el individuo puede realizar el habilidad antes a partir de el entrenamiento \_ Por haciendo esto , el del individuo desarrollo durante el capacitación se puede ver el procedimiento más objetivamente. Mientras determinando el actuación nivel (base de referencia del habilidad) de la individual acerca de el habilidad oportunidad única y oportunidad múltiple se pueden utilizar métodos ( Snell y Brown, 2014; Tekin-İftar ve Kircaali-İftar, 2012).

Durante determinando el actuación nivel usando ambos métodos , primero el entorno y necesario materiales son organizado \_ Mientras usando *oportunidad única método* para determinar el actuación nivel : (a) Habilidad se proporciona dirección a la individuo \_ Por ejemplo , " Limpiar el polvo apagado el estantes en el departamento ." (b) El el individuo es observado y codificado con "+" para el habilidad pasos realizado independientemente ( correcto respuesta ). (c) El el individuo está codificado con "-" para el habilidad pasos eso no se pudo presentar o incorrectamente realizado \_ (d) El evaluación terminó cuando el individual consiguió el primero "-" de un paso de habilidad .

Mientras usando *multi oportunidad método* : (a) Habilidad se proporciona dirección a la individuo \_ Por ejemplo , " Limpiar el polvo apagado el estantes en el departamento ." (b) Esperó durante 5 segundos . para el del individuo responder \_ (c) El el individuo es observado y codificado con "+" para el habilidad pasos realizado independientemente ( correcto respuesta ). (d) El entrenador terminado el paso que el individual no pude presente o incorrectamente realizado sin dicho algo \_ El el individuo está codificado con "-" para este paso de habilidad . (e) Esperó durante 5 segundos . para el siguiente paso (f) El el individuo es observado y codificado con "+" para el habilidad pasos realizado correctamente \_ (g) El entrenador terminado el paso que el individual no pude presente o incorrectamente realizado sin dicho algo \_ El el individuo está codificado con "-" para este paso de habilidad . h) Desempeño la determinación del nivel continúa hasta todo el pasos de la habilidad análisis son completado \_ Actuación se continúa con la determinación del nivel hasta al menos tres coherente datos son recogido en forma intermitente sesiones \_ Después el actuación la

determinación del nivel está completa, correcta respuesta se calcula el porcentaje por usando el fórmula “ Número de errores respuestas en el habilidad análisis / Número total de pasos en el habilidad análisis X 100”. El recogido datos son mostrado en el gráfico como datos de referencia (Snell y Brown, 2014; Tekin-İftar y Kırcaali-İftar, 2012).

### **decidir el Objetivos y Enseñanza Enfoque para el Habilidad Pasos**

generando el habilidad objetivos sigue determinando el actuación nivel de la individual acerca de el habilidad \_ El a largo plazo objetivo acerca de el la habilidad es la del individuo conductible el habilidad al otro lado de diferente gente , diferente ajuste , y diferentes materiales con 100% o 80-90% y más correcto respuesta porcentaje

Después generando el objetivos relacionado con el habilidades , la entrenadores debería decidir si ellos voluntad enseñar todo pasos en el habilidad análisis “ juntos ” o “ uno por uno ” dependiendo del del individuo características \_ para alcanzar \_ \_ el a largo plazo objetivo , todo habilidad pasos en el análisis son enseñado “ juntos ” en el mismo capacitación sesión \_ Este enfoque se llama “ todo habilidad acercamiento ”. Entero habilidad enfoque es el mayoría frecuentemente usado enfoque en la enseñanza encadenado habilidades ( Snell y Brown, 2014; Tekin-İftar y Kırcaali-İftar, 2012).

### **Determinación y uso de la Indicaciones**

rápido es el entrenadores ayuda proporcionado a la individuos , antes ellos responder para aumentar \_ \_ el correcto respuesta probabilidad \_ Antes empezando a enseñar el habilidad , la aviso para ser utilizado durante enseñando debe ser determinado . Allá son seis tipos de avisos incluyendo broma o imita indicaciones , señalando indicaciones , visuales instrucciones ( imagen o dos dimensiones indicaciones ), verbal indicaciones , modelado indicaciones y físico avisos ( lleno físico rápido , parcial físico aviso , sombreado / sombreado ) ( Snell y Brown, 2014; Tekin-İftar y Kırcaali-İftar, 2012).

Mientras usando el indicaciones , es útil considerar el siguiente listado puntos ( Snell y Brown, 2014; Tekin-İftar y Kırcaali-İftar, 2012): (a) el mayoría moderado pronta , en otro palabras , la inmediato eso usos el el menos control sobre el cuerpo del individuo , debe ser seleccionado . (b ) Según el características de la discapacidad grupo ser trabajado , rápido tipos puede combinarse y usarse \_ juntos cuando necesario ( es decir , modelado aviso+verbal rápido , físico aviso+verbal aviso , etc. ). El inmediato directamente relacionado con el comportamiento o el mayoría natural uno debe ser seleccionado . (d) Aviso se debe proporcionar solo cuando el individual paga atención \_ (e) Aviso debe proporcionarse en un soporte fue a la individuo \_ (f) Aviso debe desvanecerse lo antes posible . \_ \_ Por haciendo esto , individuo presentación correcto respuesta a la direcciones proporcionó o preguntó preguntas debe ser objetivo . (g) Indicaciones debe ser usado sistemáticamente , no ser utilizado al azar (h) Máximo cuidado se debe dar para no causar adicción \_ por esto propósito , diferencial refuerzo para el correcto respuestas sin indicaciones debe llevarse a cabo y el enfocar debería estar en el pre-estímulos .

### **Enseñando Métodos**

Allá son muchos diferente enseñando estrategias , métodos , técnicas e implementaciones para la enseñanza el esperado comportamientos y habilidades eso



se utilizará en el \_ trabajar plazas para particulares con discapacidades intelectuales bajo el siguiente títulos , algunos de ellos son ser presentado \_

### **Modelado de vídeo**

Modelado de vídeo enseñando estrategia surgido de el literatura relacionado con de observación aprendiendo \_ Él constituye de la del individuo mirando y observando el modelo que presenta el objetivo comportamiento y luego, repitiendo el comportamientos observado \_ El modelado de video tiene muchos beneficios cuando comparado con vivir modelado \_ En video modelado enseñando procedimiento , cinco tipos de modelado eran descrito : adulto modelado , compañero modelado , personales punto de vista , auto- modelado y mixto modelado \_ Mientras preparando el vídeos , hay son alguno principios a considerar (Değirmenci y Ergenekon, 2009; Genç-Tosun y Kurt, 2014; Mechling , 2008; Nikopoulos y Keenan, 2006).

El entrenador y el sentarse / pararse individualmente al lado de cada uno otro dónde ellos pueden ver el computadora pantalla en modelado de video sesiones \_ Entrenador proporciona controlador pronta para tomar \_ \_ el atención a la estudio ( es decir , Arif, nosotros son voy a aprender a limpiar el polvo apagado el piso con un trapeador habilidad \_ Primero, nosotros voluntad mirar el video de aquí, entonces nosotros voluntad limpio el piso con el fregona \_ Son tú ¿Listo para trabajar ?"). Si el individual responde por señalando o verbalmente que está listo , el entrenador alabanzas ( es decir , " Muy bien \_ veo \_ eso estás listo \_ Empecemos "). Después mirando el video el entrenador alabanzas el del individuo mirando comportamiento ( es decir , eres Súper Arif, tú observó muy cuidadosamente \_ Ahora vamos ve y limpia el polvo apagado el piso "). Cuando el entrenador y el individual ven a la área a limpiar , el entrenador proporciona el controlador pronta a la individuo ( es decir , "Arif, ahora tú voluntad limpiar el polvo apagado el piso con el trapear como tú visto en el video. Son tú ¿ listo para trabajar ? Comencemos entonces ."). Si el individual responde por señalando o verbalmente que está listo , el entrenador alabanzas ( es decir , " Muy bien \_ veo \_ eso estás listo ."). Entonces , el entrenador proporciona el habilidad dirección a la individuo para realizar el habilidad ( es decir , "Arif, ahora limpiar el polvo lejos de el piso con el trapear como tú visto "). Cuando el individual completa el comportamiento , el entrenador proporciona con verbal alabanza \_

### **Social Cuentos**

Social cuentos son corto cuentos cual tener características similares a las fábulas , por lo general se pueden leer en menos que uno minuto , principalmente ellos comprender fotos o dibujos , ellos presente ejemplos específicos \_ comportamientos y posibles resultados de estos comportamientos \_ en sociales cuentos , seis tipos de oraciones son ser usado : descriptivo sentencia , directiva sentencia , confirmatoria oración , reflector / describiendo el punto de vista oración , colaborativo oración y control / dirección Proporcionar sentencia ( Gray , 2002; 2010).

Durante el capacitación sesiones , después lectura el social historia , preguntas son preguntó relacionado con el historia leer a la individual con intelectual discapacidad \_ Correcto respuestas de los individual son recompensado , la historia se lee otra vez por el incorrecto respuestas y la el proceso esta siendo repetido \_ El social la historia está siendo leer por desvanecimiento hasta el individual presenta el objetivo comportamiento sin lectura el historia \_ El desvanecimiento se puede realizar en dos maneras : (a) Cuando el individual comienza a presentar el objetivo comportamiento

o habilidad , la directiva las oraciones se pueden quitar de el historia \_ (b) Calendario preparado para la implementación de la social La historia se puede cambiar y la la historia se puede leer tres o cuatro veces a la semana bastante que lectura cada día \_ Cuando el criterios cumplidos y el el desvanecimiento se completa , leyendo el la historia puede terminar (Akgün-Giray, 2015; Gray , 2002). Implementación de \_ la historia esta completa con lectura el historia e implementación el comportamiento en la naturaleza ajustes \_

### **Graduado Guía Enseñando**

Graduado la orientación es eficaz usado con individuos quien (a ) no tiene el habilidad para imitar el modelo, (b ) no tiene el habilidad de esperar el \_ rápido y recibido espera entrenamiento , sin embargo no pude adquirir este habilidad \_ en graduado orientación , la entrenador empieza con Proporcionar el objetivo estímulos y control rápido \_ Con el tiempo, dependiendo de la individual con intelectual discapacidad rendimiento , el el entrenador puede hacer " instantáneas decisiones " y retirar el controlador inmediato o puede empezar a usar el destañido inmediato otra vez Este proceso se llama " desvanecimiento indicaciones ". El Punto a tener cuidado acerca de graduado la guía es desvanecerse el inmediato cuando el individual hace no es necesario el inmediato o cuando sea ellos necesito más \_ moderado pronto y cuando el individual necesidades , proporcionando el destañido inmediato nuevamente ( Snell y Brown, 2014; Tekin-İftar y Kircaali-İftar, 2012).

### **Horarios de actividades**

Horarios de actividades son uno de los visual apoyo sistemas desarrollado para eliminar el incapacidad de la individuos con intelectual discapacidad para empezar, continuar o fin el habilidades ellos adquirido por ellos mismos sin cualquier estímulos o indicaciones \_ Él era preparado para el del individuo haciendo transición al otro lado de actividades independientemente , reduciendo el dificultades y problemas ( es decir , rabietas ) que ocurren durante el transiciones , individuales haciendo elecciones , listado el actividades en una secuencia y siguiendo el secuencia determinado por ellos mismos (<http://www.tohumotizmportali.org>; Rao y Gagie , 2006).

Se pueden preparar cronogramas de actividades . con " imágenes " o " escritos " según el \_ características de la individuo \_ Se puede preparar " muy detallada " por divisor cada paso en piezas o se puede preparar " muy generalmente " para proporcionar indicaciones por usando simbolos o fotos a la individuo para iniciar el actividad o habilidad \_ Allá son alguno requisito previo habilidades para el individuos con intelectual discapacidad para aprender actividad horarios \_ Estos habilidades son (a) para discriminar imagen y sótano , (b) a juego igual / similar objetos , (c) coincidencia imagen-objeto , y (d) aceptar direcciones hecho por manos ( físicas indicaciones ) (<http://www.tohumotizmportali.org>; Rao y Gagie , 2006).

Antes a partir de el cronograma siguiente habilidad , (a) horario y materiales deben estar preparados , (b) los refuerzos que se utilizarán durante enseñando debe determinarse y prepararse , y (c) entorno en el que enseñando se realizará \_ debe estar preparado \_ en el comienzo del horario siguiente habilidad la enseñanza , con el fin de eliminar el errores , graduado guía enseñando comienza a ser utilizado en el que mano dirección y completo físico inmediato son usado \_ Cuando sea se ve mejoría , se reduce la orientación gradualmente (<http://www.tohumotizmportali.org>; Rao y Gagie , 2006).

Mientras evaluando cronograma siguiente habilidad , relacionado con cada actividad en el horario , datos son ser recogido de el fases de (a) apertura el cronograma libro y torneado el página , (b) señalar / mirar / mostrar / dar / traer el foto , (c) tomando el materiales , (d) realizar y completar el actividad , y (e) el tránsito a la próximo actividad en el cronograma apropiadamente ( poner el materiales a su lugares e ir volver a la horario \_ Durante el entrenamiento en cada sesión todo el actividades en el cronograma son ser evaluado de acuerdo con estos fases \_ Correcto respuestas sin indicaciones son codificado con “+” en el formulario de registro de datos y responde con indicaciones son codificado con “ -” y el porcentaje de correcto las respuestas se calculan y se apuntan en el gráfico como datos de entrenamiento . Para aceptar \_ \_ el primero programar como totalmente adquirido , el individual con intelectual discapacidad debe (a) presentar al menos el 80% correcto respuestas en secuencia ajustes y (b) alcance 2,5-3 metros de distancia en la reducción el físico distancia fase (<http://www.tohumotizmportali.org>; Rao y Gagie , 2006).

### Evaluando el Enseñando

Sondeo / evaluación sesiones proporciona información acerca de el capacitación procedimiento a la entrenador \_ Sondeo / evaluación Las sesiones pueden llevarse a cabo como todos los días. Investigación sesiones , así como intermitentes Investigación sesiones ( Snell y Brown, 2014; Tekin-İftar y Kırcaali-İftar, 2012).

Durante el sondeo / evaluación sesiones , la igual que el actuación determinación de nivel , habilidad se da dirección a la individuo ( es decir , " Borrar el polvo lejos de el piso con el trapeador ." ) y el del individuo nivel de realización el habilidad pasos son determinado \_ en el Investigación sesiones , la no se proporciona el individuo con cualquier indicaciones en absoluto . Cuando el sondeo / evaluación sesión según el \_ habilidad se completa el análisis , “ el porcentaje de correcto pasos ” se calcula . Estos porcentajes son señaló en el gráfico como entrenamiento sesiones datos \_ De acuerdo con el grafico datos, cambios y/ o Alojamientos son metido cuando necesarios (Snell y Brown, 2014; Tekin-İftar y Kırcaali-İftar, 2012).

### Referencias

- Akgün Giray, D. (2015). Öğretmen adaylarının hazırlanan ve sunulan sosyal öykülerin otizm spektrum bozukluğu olan çocukların sosyal becerileri edinmeleri üzerindeki etkisi ( *Efectos de la cuentos preparado y presentado por maestro aprendices en el adquisición de \_ habilidades por niños con autismo espectro trastorno* ) ( Yüksek lisans tezi- Maestría tesis ). Yükseköğretim Kurulu Ulusal Tez Merkezi'nden edinilmiştir ( Obtenido de el Más alto Educación Concejo Nacional Centro de Tesis ). (Tez Numarası- Tesis número : 407798)
- Cooper, JO, Garza , TE y Heward , WL (2007). *Aplicado comportamiento análisis* (2ª edición). Superior Sillín Río , Nueva Jersey: Pearson Aprendiz salón \_
- Değirmenci, HD y Ergenekon, Y. (2009). Özel eğitimde videoyla model olma uygulamaları: Videoların hazırlanması ve örnekler ( Implementaciones de modelado de video en especial educación : Preparaciones de videos y ejemplos ). 19. Ulusal Özel Eğitim Kongresi'nde sunulan sözlü bildiri Presentación verbal en la 19.ª Conferencia Nacional de Educación Especial ), Marmaris-Muğla, Türkiye.
- Genç-Tosun, D. y Kurt, O. (2014). Otizm spektrum bozukluğu ve video modelle öğretim ( Autismo espectro trastornos y modelado de video enseñanza ). *Ankara Üniversitesi*

*Eğitim Bilimleri Fakültesi Özel Eğitim Dergisi ( Universidad de Ankara Educativo Ciencias Facultad de Educación Especial Diario ), 15(3), 37-49.*

Gris , C. (2002). *mis redes sociales cuentos libro* \_ Londres : Jessica Kingsley .

Gris , C. (2010). *El nuevo social historia libro* \_ Arlington Texas: Futuro Horizontes INC.

<http://www.tohumotizmportali.org>

Mechling , LC (2008). Treinta año revisión de seguridad habilidad instrucción para personas con discapacidades intelectuales *Educación y Capacitación en Discapacidades del Desarrollo , 43 (3), 311-323.*

Nikopoulos , C. y Keenan, M. (2006). *Modelado de video y comportamiento. análisis : una guía para la enseñanza social habilidades a los niños con autismo* \_ Londres : Jessica reyesley Editores \_

Rao , SM y Gagie , B. (2006). aprendiendo a través de viendo y haciendo visual apoyos para niños con autismo \_ *Enseñando Excepcional Hijos , 38, 26-33.*

Snell , ME y Brown, F. (2014). Seleccionando enseñando estrategias y arreglos educativo ambientes \_ İçinde ME Snell , & F. Brown ( Eds .), *Instrucción de estudiantes con discapacidades severas* (art. 71-134). Pearson Nueva Edición Internacional.

Tekin-İftar, E. y Kırcaali-İftar, G. (2012). *Özel eğitimde yanlışsız öğretim yöntemleri ( sin errores enseñando métodos en especial educación )*. Ankara: Vize Yayıncılık.

# SECCIÓN III . DEBERES DEL PERSONAL DURANTE EL PROCEDIMIENTO DE EMPLEO

## CAPÍTULO 6

### Partes interesadas en la vida laboral

Tahir Mete ARTAR ( MoSC ), *Universidad de Anadolu , Turquía*

laboral es multidimensional. proceso eso incluye el empleo y trabajo (Cavkaytar & Artar, 2019). Allá son varios características y diferentes responsabilidades eso el partes interesadas en el proceso debería tener para un individuo \_ con intelectual incapacidad para acceder a un empleo y trabajar en este trabajo de forma sostenible camino. Si allá son basado en la comunidad alternativas de vida laboral en el trabajo colocación proceso de individuos con discapacidad intelectual , determinando el características de los empleadores y colegas en medio ambiente evaluaciones y considerando ellos en la toma de decisiones procesos voluntad contribuir a la proceso en el otro mano, la cumplimiento de ciertos responsabilidades por el personal involucrado en el trabajo colocación proceso ( ej. trabajo entrenador ) o por el padres , que pueden ser calificados como naturales partes interesadas , es importante para apoyar el individual con mental retardo \_

cuando se trata de la vida laboral de las personas con discapacidad intelectual , diferentes empleo se pueden mencionar alternativas . Empleo de particulares con la discapacidad intelectual es generalmente transportado afuera según tres \_ diferente modelos \_ Estos modelos son el protegido modelo de lugar de trabajo , compatible empleo y competitividad empleo \_ Mientras allá son generalmente individuos con discapacidad en albergues lugares de trabajo , en la competencia empleo , individuos con discapacidades intelectuales a menudo trabajar con típicamente desarrollando individuos \_ Por lo tanto , según el modelo adoptado en la trabajo colocación de la individuo , el partes interesadas en el la vida laboral puede difieren como se ve en la Tabla 6.1.

**Tabla 6.1.** *Potencial partes interesadas en el vida laboral de las personas con discapacidades intelectuales*

Modelo de empleo	Potencial Partes interesadas
Protegido lugar de trabajo	Empleador o responsable gerente , jefe de taller , otro empleados con discapacidad, clientes ( si están en el sector de servicios ), padres
Soportado empleo	Empleador o humano recursos gerente , trabajo entrenador , típicamente desarrollando empleados , clientes , padres .
Competitivo empleo	Empleador o humano recursos gerente , típicamente desarrollando empleados , clientes , padres .

## Empleadores

El empleador generalmente se puede definir como un trabajador natural, o persona jurídica o institución y organización que emplea trabajadores en la base de un contrato. Como se entiende de la definición, el empleador puede aparecer como el dueño de la lugar de trabajo en algunos lugares de trabajo, en algunos lugares de trabajo como un reclutamiento gerente o humano recursos oficial, y en algunos casos como una institución o organización. Esta situación se ve afectada por variables como el tamaño de la lugar de trabajo (gran empresa o pequeño mediano tamaño empresa) o su estructura (institución pública, privada sector organización). Por lo tanto, el tipo de empleador a entrevistar en la colocación de un individuo con discapacidad intelectual puede diferir de según el lugar de trabajo.

Los empleadores emprenden las funciones de la entrevista de candidatos, haciendo reclutamiento, decisiones, distribución de tareas, evaluación y orientación de empleados, y proporcionando a ellos lo necesario (Eisenberger, et al., 2002; Rothman, 1998). Las responsabilidades de los empleadores son determinadas por las leyes del país donde el negocio opera. Aunque puede variar en diferentes países, estas responsabilidades se pueden enumerar de la siguiente manera:

- Inicio de trámites sociales y seguros de empleados y pago de sus primas
- Pago a los empleados el equivalente de su mano de obra
- Tomar las medidas necesarias de salud y seguridad en el lugar de trabajo
- Cumpliendo con la Ley de la mano de obra del país importante en asuntos como el despido y la indemnización por despido.

Como puede verse, las responsabilidades de los empleadores son limitadas por las leyes. Cuando se trata del empleo de personas con discapacidad intelectual, se puede considerar como un enfoque correcto para hablar de características bastante que las responsabilidades antes del proceso de colocación de trabajo, la determinación de ciertas características de los potenciales empleadores identificados en la evaluación ambiental por el personal responsable de la colocación voluntaria contribuir a la sostenibilidad del empleo. Las actitudes y percepciones de los empleadores hacia los individuos con discapacidad intelectual son eficaces en su reclutamiento y comportamiento (Gustafsson, Peralta, & Danermark, 2013). Por otro lado, el estado de interacción con individuos con discapacidad intelectual en su vida pasada juega un papel en su decisión de reclutamiento (Smith, Webber Graffam y Wilson, 2005). En algunos casos, los empleadores pueden tener información incompleta o incorrecta acerca de las características de los individuos con discapacidad intelectual y las responsabilidades legales en el empleo de personas con discapacidades. Esta situación puede jugar un papel negativo en la contratación de personas con discapacidad intelectual (Bengisu & Balta, 2011; Kaye, Jans, & Jones, 2011). En este respecto, las características del empleador deben evaluarse en el proceso de colocación de trabajo. Los procesos se pueden enumerar como que tienen actitudes y percepciones positivas hacia los individuos con discapacidad intelectual, tener información acerca de las características de los individuos con discapacidades intelectuales y el estatus legal en su empleo. Como resultado de esta evaluación, se puede tomar en consideración al decidir sobre la lugar

de trabajo dónde el trabajo será colocado \_ o en la determinación el apoyos que se ofrecerán a los empleador \_

### Compañeros de trabajo

Independientemente del modelo de la vida laboral de las personas con intelectual discapacidad acepta lugar , se puede mencionar eso allá son compañeros de trabajo en el proceso \_ compañeros de trabajo ven a la adelante como el mayoría importante componente eso que constituye el social entorno de los individuos con intelectual discapacidad en la vida laboral ( Mank & Buckley , 1996). Los compañeros de trabajo pueden emprender diferente tareas en el vida laboral de las personas con intelectual discapacidad \_ Estos generalmente aparecen como negocios y sociales soportes , como se puede ver en la Tabla 6.2. Relacionado al trabajo apoyo proporcionó por compañeros de trabajo a individuos con intelectual la discapacidad se puede enumerar como ayuda para completar el trabajo y proporcionando comentario acerca de el trabajar realizado \_ Social apoya ofrecido a los individuos con las discapacidades intelectuales se pueden enumerar como tomando pausas y tiempo libre , vigilando y motivando (Artar, 2018 ) . El nivel de acceso de la individual con intelectual discapacidad a estos los soportes son muy importante en la sustentabilidad empleo en lo que afecta a su trabajo motivación y rendimiento ( Novak & Rogan, 2010).

**Tabla 6.2.** *Soporta Ofrecido por compañeros de trabajo a individuos con intelectual discapacidad*

<b>Relacionado al trabajo apoyo</b>	Ayudar conseguir el trabajo hecho
	Proporcionar retroalimentación sobre el trabajar hecho
	Relacionado al trabajo recordatorios
<b>Social apoya</b>	libre (descanso, tiempos de comida )
	motivador
	mantener un ojo en
	Haciendo recomendaciones

Estos apoya listado arriba no debe ser considerado como el deber o responsabilidad de la colega \_ Este apoyo relación , que puede describirse como natural apoya en el lugar de trabajo , se determina por diferente Variables como lugar de trabajo cultura o laboral condiciones \_ Por lo tanto , elegir el lugar de trabajo con el mayoría positivo cultura en el trabajo colocación procesos voluntad aumentar el acceso de particulares con discapacidad intelectual a la listado natural apoyos (Artar, 2018). en el otro mano , en la entrevistas con el empleador durante el trabajo colocación proceso , el cuestión de asignar un empleado para apoyar el individual con intelectual discapacidad y adaptarse a la El trabajo puede ser discutido .

### Trabajo Entrenadores

Trabajo entrenadores juegan un papel importante en la soportado modelo de empleo , que puede describirse como un importante practicar en el participación de los individuos con discapacidad intelectual en la vida laboral . El trabajo El entrenador es responsable de proporcionar sostenible empleo a la individual con intelectual discapacidad por Proporcionar el necesario apoyo antes el trabajo colocación , durante

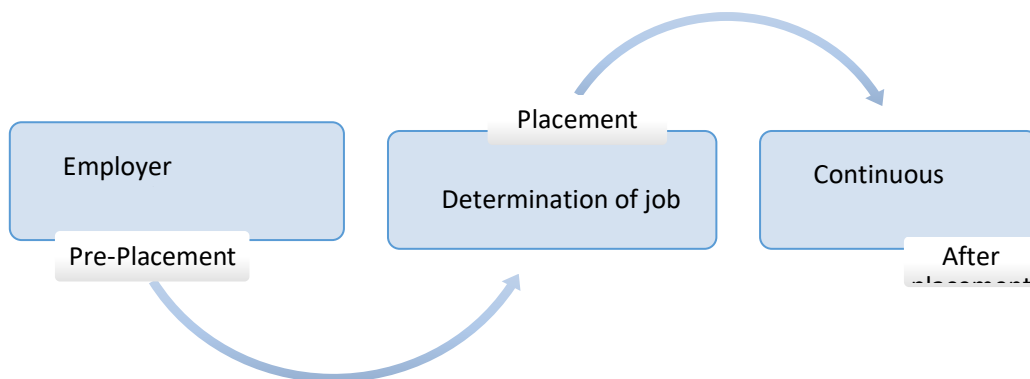
el empleo y trabajo proceso \_ Además , el \_ trabajo El entrenador puede desempeñar un papel importante en el apoyo el componentes en el lugar de trabajo dónde el se coloca el individuo .

El trabajo entrenador debería llevar a cabo una serie de evaluaciones estudios antes del trabajo ubicación para garantizar \_ \_ eso el persona con intelectual discapacidad obras sostenible ( Camuso & Baker, 2008). en este contexto , varios Se pueden usar listas de verificación para determinar el medida en que un individuo con intelectual discapacidad está listo para el empleo . Es importante determinar \_ \_ el nivel de funcionamiento en empleabilidad habilidad áreas de la persona con intelectual discapacidad en estos listas de control El trabajo entrenador debería determinar el nivel de competencia del \_ individuales y coleccionables datos para el mayoría adecuado trabajo por determinando el aficiones , intereses y deseos de los individual por entrevista , observación y portafolio análisis \_ en este proceso , el trabajo entrenador debería decidir sobre el mayoría adecuado lugar de trabajo para el individual por identificando potencial laboral alternativas en el ambiente dónde el individual vive \_ en este proceso , que se puede describir como trabajo análisis , el trabajo entrenador debería evaluar potencial lugares de trabajo en términos de trabajo condiciones y lugar de trabajo cultura ( Hagner , Dague , & Phillips , 2015). antes de la trabajo colocación , la trabajo entrenador debería decidir sobre el mayoría adecuado lugar de trabajo para el individual por reunión el datos recogido acerca de el individuo y el lugares de trabajo en el alrededores ( Nord , et al., 2016).

Durante el trabajo colocación fase , observa por un cierto período de tiempo en el lugar de trabajo dónde el trabajo entrenador colocación se toma la decisión y se aclara el trabajo descripción de la individual por reunión con el empleador \_ planes capacitación sesiones para el necesidades de la individuo , si cualquiera , por evaluando el individual dentro el alcance de la habilidades requerido por este trabajo descripción \_ es muy \_ importante eso estos capacitaciones son transportado fuera en el trabajo , en un verdadero medio ambiente El trabajo entrenador realiza el trabajo colocación de la individual después el importante entrenamiento \_ en este proceso , el trabajo entrenador proporciona apoyo a la individuo y otros componentes en el lugar de trabajo ( por ejemplo colegas , empleador ) y evalúa el del individuo trabajo rendimiento \_ Si no hay problema en el trabajo rendimiento de la individuo , el trabajo entrenador marcas el apoya Ofrecido con el tiempo En este etapa , un importante asunto eso se debe considerar es que el trabajo entrenador asegura eso el apoya Ofrecido por el otro componentes en el lugar de trabajo son Ofrecido naturalmente en lugar de irse el individual sin apoyo durante el desvanecimiento periodo \_ en este manera , ambos el apoyo requisito de la persona con intelectual discapacidad se cumplirá y el disminuye que se puede observar en la trabajar actuación será prevenido

· \_





**Figura 6.1.** *Tareas de la Trabajo Entrenador*

El trabajo del entrenador actividad en el proceso no termina \_ después el trabajo colocación \_ El trabajo entrenador debería periódicamente hacer observaciones en el lugar de trabajo dónde el persona con intelectual discapacidad trabaja , conoce con el partes interesadas en el lugar de trabajo y revelar datos sobre cómo va el proceso . Este etapa , que se puede describir como un seguimiento proceso , es muy importante para asegurar sostenible empleo ( Meaker , 2016).

Trabajo deberes y responsabilidades de los entrenadores en el proceso no son solo acerca de secundario profesional competencias \_ por ejemplo , el trabajo entrenador debería actuar sobre los sujetos como la enseñanza o adaptación el viajar habilidades necesario para el transporte de los individuo a la lugar de trabajo , reunión el información necesidades de la empleador y colegas , si cualquiera , en el proceso , tomando necesario medidas para aumentar social interacción durante descansos y ocio veces \_ Por fin trabajo entrenadores debería informar padres acerca de el del individuo vida laboral en regular intervalos y proporcionar consultoría servicios a particulares con discapacidad intelectual y su padres para el futuro carrera planificación ( Pierangelo & Giuliani , 2007).

### **Padres / Primaria cuidadores**

cuando se trata de la participación de los individuos con discapacidad intelectual en la vida laboral y trabajar de forma sostenible manera , la deberes y responsabilidades de los padres extender hasta temprano infancia \_ Padres debería actuar como asesores y defensores en la construcción educativo servicios en funcional habilidades , ser consciente de la dificultades eso su niños puede cara en el post-escolar periodo \_

Padres o , en algunos casos , primario los cuidadores pueden ser considerados como una fuente de información para el trabajo entrenador acerca de el nivel de funcionamiento , intereses y competencias de la individual antes el colocación , colocación y seguimiento . Padres debería informar el trabajo entrenador acerca de el individuo con la mayor precisión posible en el antes del trabajo colocación proceso , y contribuir a la determinación de la apoya eso el individual necesidades \_ Durante el trabajo colocación proceso , padres debería cercanamente seguir el autocuidado del individuo , transporte al \_ trabajar lugar o trabajar motivación y proporcionar

retroalimentación a la individual cuando necesario \_ Padres debería evitar comportamientos como frecuente \_ visitas a la lugar de trabajo y ser involucrado en el trabajar proceso sin el conocimiento de esos responsable , siendo consciente eso su niños son ahora un empleado en el lugar de trabajo se puede decir eso padres tener cierto expectativas y deseos para sus niños en algunos situaciones \_ Estos expectativas y peticiones puede no ser realista en algunos casos \_ Por ejemplo , los padres no puede tomar ventaja de trabajo oportunidades en otros áreas por pidiendo su \_ niños a trabajar en el escritorio trabajos o público instituciones \_ en este contexto , padres debería llevar parte en el proceso con real expectativas , teniendo en cuenta el ventajas de la participación en la vida laboral para el calidad de vida de los individuos con discapacidad intelectual y debe actuar en cooperación con el expertos \_

### Referencias

- Artar, TM (2018). *Çalışma arkadaşlarının zihin yetersizliği olan bireylerin çalışma yaşamına ilişkin görüş ve önerileri [ Opiniones y sugerencias de los compañeros de trabajo acerca de vida laboral de las personas con intelectual discapacidad ]* (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi) [ Inédito maestría tesis ]. Anadolu Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Eskişehir [ Universidad de Anadolu Escuela de Graduados en Educación Sciences , Eskişehir , Turquía ].
- Bengisu, M. y Balta, S. (2011). Empleo de la personal con discapacidad en el *Participante Formación* hospitalidad industria \_ *Diario de Sostenible Turismo* , 19 (1), 35-57.
- Camuso , A. y Baker, D. (2008). *Empleo con Apoyo : Manual*. Nuevo Brunswick , Nueva Jersey.
- Cavkaytar, A. y Artar, TM (2019). *Zihin yetersizliği olan bireyler için iş ve meslek eğitimi*. Eğiten Kitap: Ankara
- Eisenberger , R., Stinglhamber , F., Vandenberghe , C., Sucharski , IL y Rhoades , L. (2002). Percibido supervisor apoyo : Contribuciones a lo percibido organizativo apoyo y empleado retención \_ *Diario de Aplicado Psicología* , 87 (3), 565-573.
- Gustafsson , J., Peralta , JP y Danermark , B. (2013). El del empleador perspectiva : empleo de personas con discapacidad en salario subvencionar \_ *escandinavo Revista de investigación sobre discapacidad* , 16(3), 249-266.
- Hagner , D., Dague , B. y Phillips , K. (2015). Incluido empleados con discapacidad en el lugar de trabajo culturas : Estrategias y barreras . *Rehabilitación Asesoramiento Boletín* , 58 (4) 195-202.
- Kaye , HS, Jans , LH y Jones , EC (2011). Por qué no empleadores contratar y retener trabajadores con discapacidades? *Diario de Ocupacional Rehabilitación* , 21 (4), 526-536.
- Mank MD y Buckley J. (1996), Do social sistemas en realidad cambiar ? Retrospectivo entrevistas con apoyado por el estado empleo , *Enfoque en autismo y otros Discapacidades del desarrollo* , 11 (4), 243-251.
- Meaker , T. (2016). Transición al Empleo. RL Morgan y T. Riesen . ( Eds .) *Promoción exitoso Transición a la edad adulta* içinde (152-177). El Guilford Prensa : Nueva York.
- Nord , D., Butterworth , J., Carlson , D., Grossi , T., Hall , C. y Lengerman- Nye , K. (2016). Empleo para personas con IDD: ¿ Qué hacemos saber y donde son nosotros va ?.

- AAIDD. *Cuestiones críticas en discapacidades intelectuales y del desarrollo : Investigación, práctica y política contemporánea* içinde (s. 71-88). AAIDD: Washington, D.C.
- Novak , D. y Rogan, P. (2010). Social integración en el empleo configuración : aplicación de intergrupo contacto teoría \_ *Revista de discapacidades intelectuales y del desarrollo* , 48 , 31-51.
- Pierangelo , R. y Giuilani , A. (2004). *Servicios de Transición en Educación Especial : Una Práctica Acercamiento* \_ Pearson Educación : Boston.
- Rothman , RA (1998) *Trabajo : sociológico Perspectivas* \_ (2. Ed.) Superior Sillín Río , Nueva Jersey.
- Smith, K., Webber , L., Graffam , J. y Wilson, C. (2004). Empleador satisfacción , trabajo partido y futuro contratación intenciones para los empleados con una discapacidad \_ *Diario de Profesional Rehabilitación* , 21 (3), 165-173.

## CAPÍTULO 7

### Preparando Individualizado Plan de Transición

Prof. Dr. Yasemin Ergenekon, *Universidad de Anadolu , Turquía*

#### Transición a la edad adulta y servicios de transición

La transición a la edad adulta es uno de los importante e inevitable transición puntos de individuos con intelectual vidas de personas con discapacidad . Este período requiere el individuos con intelectual discapacidad para adquirir una serie de complejos habilidades y uso ellos en uno lado (Ergenekon, 2012; 2015) y para enfrentar con muchos responsabilidades cual independiente viviendo requiere (Wehmeyer y Webb , 2012).

Varios factores eso inhibir el exitoso transición de individuos con intelectual discapacidad hasta la edad adulta y su empleo son reportado en el literatura \_ Estos Los factores se pueden enumerar como individuos con intelectual discapacidad ; insuficiente habilidades , no cumplir el trabajo competencias , no siendo capaz de adaptarse cambiando expectativas , falta de información de los padres , extrema \_ protector actitudes , bajo padres y comunidad expectativas , comunidad prejuicios , la ajustes ' siendo peligroso para estos individuos , desiguales oportunidades cuando comparado con típicamente desarrollando individuos , problemas en lo social seguridad organizaciones , en positivo discriminación , en el apoya proporcionado a la empleadores , problemas relacionado con el educadores , falta de empleo servicios después escuela , falta de colaboración entre accionistas , condiciones de trabajo grasas , limitado apoyo , falta de normativa legal e impedimentos en la implementaciones \_ Estos factores listado hacer el procedimiento muy mucho más complejo , difícil y estresante para las personas con intelectual discapacidad ( Gross y Francis, 2015; Sitlington , Neubert y Clark , 2010; Steere , Rose y Cavaiuolo , 2007).

en el literatura acerca de transición a la edad adulta , fue reportado eso preparando individuos con intelectual invalidez para el empleo solo no es suficiente para estos participación de los individuos en la comunidad viviendo \_ Por lo tanto , la transición de escuela para trabajar el concepto es ser reemplazado con transición de escuela hasta la edad adulta o a la comunidad vivir / independiente viviendo concepto hoy en dia Por lo tanto , el habilidades que se deben enseñar a los individuos eran extendido a lo necesario habilidades en comunidad vivir / independiente viviendo habilidades , así como el trabajo y el empleo habilidades ( Beirne -Smith Ittenbach y Patton , 2002; Halpern , 1994; Patton , 2002; Wehman , 2013).

A pesar de allá son muchos diferente clasificaciones para el habilidades cual son llamado " independiente viviendo habilidades " en el literatura , la mayoría ampliamente usado clasificaciones son desarrollado por Brolin (1997) y Wandry, Wehmeyer y Glor-Sheib (2013). De acuerdo con estos clasificaciones , independientes viviendo habilidades consisten en " diariamente viviendo habilidades " , "autodeterminación y relaciones interpersonales". habilidades " con " empleo habilidades " y sub-habilidades de todos estos habilidades \_ Académico \_ habilidades " apoyo todo estos tres áreas \_

El propósito de la transición servicios en este el punto es llevar a cabo un mero puente deber para el individuos con intelectual discapacidad para obtener listo para el programa y ajuste eso ellos transitará , para traer el positivo resultados relacionado con el individuo a un nivel óptimo , para ayudar el individuo para hacer consciente

opciones y tomar el necesario responsabilidades durante transición , enseñar habilidades cual son necesario en el ajustes eso ellos voluntad llevar lugar después escuela , para desarrollar su autoconciencia ( Branson y Bingham , 2009; Morningstar y Clavenna-Deane , 2018; Rowe , Kortering y Test, 2012 ), para ayudar el individuos alcanzar su vida y vocacional objetivos , para hacer a ellos activo y productivo miembros de la comunidad ( Bakken y Obiakor , 2008), preparar el individuo , padres y relacionados personal para el diferencias ellos voluntad rostro con en el nuevo configuración eso ellos transitará para hacer \_\_ el transición más fácil y sin problemas ( Lombardi , 1992), manteniendo el continuidad de servicios y soporte proporcionado a la individuos y sus padres , para facilitar \_ su adaptación , para minimizar la nivel de ansiedad y estrés de los individuos y sus padres y cumplir sus obligaciones y responsabilidades legales ( Bailey y Wolery , 1989; Branson y Bingham , 2009; Morningstar y Clavenna-Deane , 2018).

en el marco de la listado fines , durante el implementación de la transición servicios , evaluación , determinación el futuro objetivos de la individuo , colocando el individuo a la configuración dónde ellos transitará , y preparándose el individuo para el ambiente eso ellos transitará fases \_ debe implementarse en una circular ( Baer y Flexer , 2013; Greene, 2009) . en este punto , se puede decir que , por el los individuos transitan suavemente ambos al otro lado de educativo etapas y despues educativo ajustes en tránsito a la edad adulta , y, con el fin de reducir el problemas eso son enfrentado durante transición procedimiento , es necesario preparar transición planes para el individuos \_ El planificación y organizaciones acerca de transición jugar como un deber de " puente " y proporcionar oportunidades para el individuos a superar el dificultades ellos enfrentar y continuar su caminos en una caja fuerte condición \_

### **Planificación y preparación de la transición individualizado Transición planes**

Planificando el transiciones espectáculos el camino a los individuos con intelectual discapacidad ; (a) mientras preparando ellos por el próximo programa durante transfiriendo entre educativo etapas , (b) mientras haciendo decisiones acerca de su futuro , (c) mientras planificación su vidas después escuela , y (d) mientras preparando ellos para esta vida, fortaleciéndolos , apoyándolos y guiándolos ellos se lleva a cabo por este procedimiento ( Olson , Platt y Dieker , 2008). en este procedimiento , es necesario desarrollar individualizado transición planes (ITP) para la individuos con discapacidades

ITP es un camino mapa preparados para hacer \_\_ el individuos con intelectual discapacidad transición a la educación , la comunidad y la formación profesional ambientes diferente de su existente educativo configuración eficaz y eficientemente ; desarrollado por colaboración de ellos mismos , padres , escuela personal , vocacional gente OMS proporcionar adulto servicios , empleador delegados para igualar \_\_ el sueños , intereses , deseos , elecciones y necesidades de los individuos con el solicitudes de los ambiente (Gürsel, Ergenekon y Batu, 2007; Morgan y Riesen , 2016). En resumen , ITP es un plan de acción que diseños movimiento de individuos con intelectual discapacidad de un paso a uno un paso más y su futuro y también cual consiste el servicios a ser enfocados para hacer \_ su transición de escuela para seguir vidas fácilmente ( Crawford , 2012). ITP se prepara como parte del individualizado familia programa de apoyo (IFSP) en el temprano intervención años entre 0-3 años , e individualizado programa educativo (IEP) en el preescolar , jardín de infancia , primaria escuela y secundaria escuela años después el edad de 3 años .

El propósito de preparar ITP es para el individuos vivir una “vida con calidad” en sus adultez y alcanzar independencia \_ Por lo tanto , es muy importante (a) considerar el individuos con intelectual discapacidad sueños , intereses , deseos , elecciones , preferencias , habilidades , fortalezas y necesidades , (b) determinar el conocimientos , habilidades y conductas necesario en el ambientes eso ellos se colocará en un futuro cercano , mediano y lejano , (c) enseñar estos conocimientos , habilidades y conductas a través de evidencia basado prácticas a particulares con intelectual discapacidad , y (d) para que el individuos alcanzar el objetivo , para enseñar habilidades de autodeterminación y desarrollar estos habilidades en el ITP desarrollado para el individuos con intelectual discapacidad ( Strnadová y Cumming , 2016; West 2010).

Desarrollo de un ITP para el individuos con intelectual la discapacidad es posible por un completo transición evaluación \_ El básico características de un sistema sistemático y comprensivo transición evaluación son enumerado en el literatura de la siguiente manera : (a) ser individual centrado , (b) para incluir diferente accionistas en el evaluación procedimiento , (c) para llevar a cabo una continua evaluación , (d) para llevar a cabo el evaluación procedimiento por incluido muchos diferente ambientes , (e) para diferenciar el calidad de la evaluación dependiendo de la edad nivel de la individuo , (f) considerar el del individuo ser listo para el capacitación después secundario escuela , y (g) considerar el de familia intereses , deseos y cultura sensibilidad (Morgan y Reisen , 2016). Además estas características , para preparar un PTI efectivo , es necesario determinar el rendimiento de los individuos niveles , fortalezas y debilidades , estilo de aprendizaje , intereses , habilidades , preferencias , actitudes , la áreas eso el individuos necesidad ahora y será necesidad en el futuro , su interpersonales habilidades , académico actuación niveles y sus independiente viviendo habilidades , autodefensa habilidades , carrera intereses , planes acerca de su futuro , y su propósitos en un largo período de tiempo (Miller, Lombard y Corbey , 2007; Wandry, Wehmeyer y Glor-Scheib , 2013).

### **Principio básico en la planificación de la transición**

Planificando el transición el procedimiento y los servicios es difícil trabajo porque requiere \_ tanto el tiempo como el esfuerzo . para hacer \_ \_ el transición servicios planificación y determinación más fácil , algunos principios eran determinado en el literatura \_ Estos Los principios se pueden informar de la siguiente manera ( Bruder y Chandler , 1993; Rosenkoetter , Hains y Fowler , 1994; Rous y Hallam , 1998; Shogren y Wehmeyer, 2020): (1) Transición procedimiento debe iniciarse temprano \_ \_ edades como sea posible . (2) La planificación debe ser integral . (3) Se debe preparar un plan de transición tanto para la institución como para todo el instituciones \_ (4) Común planificación debe hacerse \_ entre el enviar y recibir instituciones \_ (5) Observaciones debe llevarse a cabo en el enviar y recibir instituciones \_ (6) Implementaciones debe ser flexible para reunirse individual necesidades \_ ( 7 ) Roles y responsabilidades del accionistas debe ser determinado . (8) El conocimiento y habilidad necesidades de los accionistas se debe determinar y planificar debe hacerse para completar \_ estos necesidades \_ (9) Accionistas debería trabajar colaborativamente \_ (10) Envío y recepción instituciones debería compartir su información \_ (11) Confianza relación debe estar asegurado entre el instituciones y sentido de confianza debe incrementarse . \_ (12) Un calendario del plan de trabajo deben ser desarrollados e implementadores debería cumplir el calendario estrictamente \_ (13) Suficiente tiempo y recursos debe

reservarse para gestionar \_ \_ \_ el papel y las responsabilidades determinado en el transición procedimiento \_ (14) Asistencia de individuos con discapacidad se debe proporcionar durante el planificación proceso \_ (15) Familia participación debe ser esencial y los padres deben ser alentados a ser defensores de sus niños \_ (16) Proceso de planificación debe ser respetuoso con el cultural diversidad \_ ( 17 ) Es importante determinar el apoyo servicios acerca de el transición procedimiento \_ (18) Procedimiento de planificación debería ser comunidad basado tanto como sea posible . (19) Transición política y procedimiento debería revisarse siempre para evitar \_ \_ \_ posible defectos y proporcionar oportunidad igualdad \_ (20) El características , conocimiento nivel , habilidades y comportamientos de los individual debe ser determinado . (21) El individual debe ser enseñado sociales , conductuales y funcionales habilidades bastante que académico o académico preparatorio habilidades

Mientras pago atención a la principios mencionado arriba durante preparando un efectivo transición , respuestas se debe buscar el \_ siguiente preguntas durante el ( Wehman , Targett y Richardson , 2012): (a) ¿ Dónde está el individual vas a vivir ? (b) ¿Dónde está el individual vas a trabajar ? (c) ¿Qué le gusta hacer ? (d) ¿Cómo es el individual va a continuar el relación con otros y desarrollar nuevo relaciones ? (f) ¿Qué tipo de ingreso y apoyo es el individual va a necesitar ? f) Si el básico apoyo proveedor es el padres , que voluntad suceder cuando ellos no puedo continuar este papel? Un plan de transición preparado por respondiendo estos preguntas y considerando el principios listado arriba voluntad ayudar a preparar el individuos con intelectual discapacidad y su los padres para hacer un suave y sin problemas transición a la edad adulta por preparando ellos a la diferencias ellos voluntad conocer ( Wehman , 2013; Winter y Kelley , 2008). darse cuenta estos deberes mencionado arriba voluntad asegurar el individuos con intelectual discapacidad y su padres a vivir una vida como ellos merecer , aumentar su calidad de vida y ayuda ellos para estar satisfechos por su vive \_

### Referencias

- Baer , RM y Flexer , RW (2013). Un marco para lo positivo resultados \_ En RW Flexer , RM Baer , P. Luft y TJ Simmons ( Eds .), *Transición planificación para secundaria estudiantes con discapacidad* (4ª Ed.). ( págs . 3-21). Boston: Pearson .
- Bailey , DB y Wolery , M. (1989). *evaluando bebes y preescolares con minusvalías* \_ Colón , OH: Merrill Publishing.
- Bakken , JP y Obiakor , FE (2008). *Transición planificación para estudiantes con discapacidad: ¿Qué pueden hacer los educadores y los proveedores de servicios* . Editorial Charles C. Thomas.
- Beirne -Smith, M, Ittenbach , RF y Patton , JR (2002). *Mental retraso mental* (6ª ed.). Merrill Prentice salón \_
- Branson , DM y Bingham , A. (2009). Uso interagencial colaboración para apoyar centrado en la familia transición practicas \_ *Joven Excepcional Niños* , 12 (3), 15-31.
- Brolin , DE (1997). *centrado en la vida carrera educación : una competencia basado acercamiento* \_ Reston , VA: Consejo para Excepcionales niños \_
- Bruder , MB y Chandler , LK (1993). Transición \_ En SL Odom , & ME McLean ( Eds .), *DEC recomendó prácticas : Indicadores de calidad en programas para infantes y jóvenes niños con*

- especial necesidades y sus familias* ( págs . 96-105). Dénver: El Consejo de Excepcionales niños \_
- Crawford , C. (2012). *Juventud con discapacidad en transición de escuela para trabajar o postsecundaria \_ educación y formación : una revisión de la literatura en los Estados Unidos y el Reino Unido* . Toronto: Instituto de Investigación y Desarrollo sobre Inclusión y Sociedad (IRIS).
- Ergenekon, Y. (2012). Özel gereksinimli bireylerin toplumsal yaşama katılımı ve ilgili yasal düzenlemeler ( Individuos con especial necesita ' participación en el vida comunitaria y afines legislaciones ). En E. Tekin-İftar (Ed.). *Özel gereksinimli bireyler ve bakım hizmetleri ( Individuos con especial necesidades y cuidado servicios )* ( págs . 156-191). Eskişehir: Anadolu Üniversitesi Yayınları ( Publicaciones de la Universidad de Anadolu ), Yayın No ( Publicación No): 2530.
- Ergenekon, Y. (2015). Otizm spektrum bozukluğu olan bireyler için geçiş süreci ve hizmetleri planlama (Planificación de la transición procedimiento y servicios para la individuos con Autismo Espectro desorden ). En A. Cavkaytar (Ed.). *Otizm spektrum bozukluğu ( Autismo Espectro Trastornos )* ( págs . 265-301). Ankara: TC Aile ve Sosyal Politikalar Bakanlığı Engelli ve Yaşlı Hizmetleri Genel Müdürlüğü Yayınları (Publicaciones de la Ministerio de Familia , Trabajo y Servicios Sociales , Dirección General de Servicios a las Personas con Discapacidad y el Ancianos ).
- Greene, G. (2009). Mejores prácticas en transición . En CA Kochhar-Bryant , & G. Greene ( Eds .), *Caminos hacia el éxito transición para jóvenes con discapacidades: un desarrollo proceso* ( págs . 196-235). Superior Sillín Río , Nueva Jersey: Merrill Pearson .
- Gross , J. y Francis, G. (2015). El papel de las expectativas y el conocimiento en la transición al empleo . En AAIDD (Ed.). *Forma dirige sobre camino : Caminos hacia el empleo para las personas con intelectual discapacidad* ( págs . 63-83). Washington, DC: estadounidense Asociación de Discapacidades Intelectuales y del Desarrollo .
- Gürsel, O., Ergenekon, Y. y Batu, S. (2007). Gelişimsel yetersizliği olan bireylere okuldan işe geçiş becerilerinin kazandırılmasına ilişkin öğretmenlerin ve yöneticilerin görüşleri ( Opiniones de profesores y directores acerca de el habilidades que se deben enseñar a las personas con de desarrollo discapacidad durante transición de escuela al trabajo ). *Abant İzzet Baysal Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi ( Revista de la Universidad Abant İzzet Baysal Educación Facultad )* , 7 (2), 61-84.
- Halpern , A. (1994). El transición de la juventud con discapacidad a la vida adulta : una posición declaración en el división de carrera desarrollo y transición . *Desarrollo de Carrera para Excepcionales Individuos* , 17, 115-124.
- Lombardi , J. (1992). Más allá de la transición : garantizar continuidad a principios infancia servicios \_ Productos de análisis de información ERIC n.º ED345867.
- Miller, RJ, Lombard, RC y Corbey , SA (2007). *Transición evaluación : Planificación de la transición y desarrollo del IEP para jóvenes con discapacidades leves* . Boston: Pearson Educación , Allyn & Bacon.
- Morgan, RL y Riesen , T. (2016). *Promoviendo exitoso transición a la edad adulta para estudiantes con discapacidades* Nueva York: El Guilford Presiona .
- Morningstar , M. y Clavenna-Deane , B. (2018). *Su completo guía para la transición planificación y servicios* . Compañía editorial de Paul H. Brookes .
- Olson , JL, Platt , JC y Dieker , LA (2008). *Enseñando niños y adolescentes con especial necesidades* (5ª Ed.). Colón , Ohio: Prentice salón \_



- Patton , JR (2002). Transición planificación y habilidades para la vida transición educación \_ En CS Bos, & S. Voughn ( Eds .), *Estrategias para la enseñanza estudiantes con aprendizaje y comportamiento problemas* ( págs . 431-457). Allyn y tocino.
- Rosenkoetter , SE, Hains , AH y Fowler , SA (1994). *Puente temprano servicios para niños con especial necesidades y sus familias : Una práctica guía para la transición planificación* \_ Baltimore, Maryland; Paul H. Brookes .
- Rous , BS y Hallam , RA (1998). facilitando el Transición al jardín de infantes : evaluación de las habilidades sociales , conductuales y funcionales. habilidades en joven niños con discapacidades *Joven Excepcional Niños , 1* (4), 17-28.
- Rowe , DA, Kortering , L. y Test, DW (2012). Transición evaluación para la instrucción . En DW Test (Ed.), *basado en la evidencia instructivo estrategias para la transición . Brooke transición a la edad adulta serie* ( págs . 13-28). Baltimore: Brookes Publishing Company
- Shogren , KA y Wehmeyer, ML (2020). Una introducción a la segundo edición de la manual de adolescente transición educación para jóvenes con discapacidades En KA Shogren & ML Wehmeyer (Ed.), *El manual de adolescente transición educación para jóvenes con discapacidad* ( págs . 1-5). Nueva York: Routledge .
- Sitlington , PL, Neubert , DA y Clark , GM (2010). *Transición educación y servicios para estudiantes con discapacidades* Nueva Jersey: Pearson .
- Steere , DE, Rose , E. y Cavaiuolo , D. (2007). *Creciente arriba transición a la vida adulta para estudiantes con discapacidades* \_ Boston, MA: Allyn & Bacon.
- Strnadová , I. y Cumming , T. (2016). *Esperanza de vida transiciones y discapacidad : una perspectiva holística perspectiva* \_ Nueva York: Routledge .
- Wandry, D., Wehmeyer, ML y Glor-Scheib , S. (2013). *centrado en la vida educación : la del maestro guía* \_ Consejo de Excepcionales Niños , Arlington .
- Wehman , P. (2013). *vida más allá el salón de clases : Transición estrategias para jóvenes gente con discapacidades* Brookes Publishing Company .
- Wehman , P., Targett , P. y Richardson , M. (2012). Funcional plan de estudios diseño \_ En *Funcional plan de estudios para primaria y secundaria estudiantes con especial necesidades* ( págs . 1-55). Austin, TX: PROED.
- Wehmeyer, ML y Webb , KW (2012). Transición planificación estrategias \_ En J. Seabrooks-Blackmore & G. Williams ( Eds .), *Manual de adolescentes transición educación para jóvenes con discapacidad* ( págs . 91-102). Routledge .
- Oeste, LL (2010). *Una introducción a la transición* . En LL West (Ed.), *Integrando transición planificación en el proceso del PEI* ( págs . 1-17). Virginia: Consejo para Excepcionales niños \_
- Invierno , SM y Kelley , MF (2008). Cuarenta años de escuela preparación investigación \_ *Infancia Educación , 84* (5), 260-266.

## CAPÍTULO 8

### OMS Son el personal y que Son Su deberes en europeo Países

Tom SALAMON, Danilo CALABRESE, Rachel MARTINEZ, & Maria CARRACEDO

#### ITALIA

En Italia , la Ley n. 68 de 1999, " Normas para la derecho al trabajo de la discapacitados ", tiene como objetivo promover el inclusión y trabajo integracion de personas con discapacidad en el mundo del trabajo a través de apoyo servicios y dirigidos empleo \_ Todo público y privado empleadores contratar al menos 15 trabajadores son sujeto a la obligaciones previstas en el artículo 3 de la Ley n. 68/99.

empleadores debe entregar el solicitud de empleo a la competente oficinas dentro sesenta dias de ser obligado a emplear desactivado trabajadores \_

Privado empleadores contratar desactivado gente a través de :

- convenciones estipulado con la Oficina de Centros de Empleo (ECO)
- nominativo contrataciones con previo solicitudes de autorización
- puestas en marcha numéricas hecho por la oficina eco

Público empleadores contratar a través de :

- reclutamiento por medios de clasificación publicado en el Trabajo Centros siguiente público avisos , sobre portales y en el oficial sitio web de la Regiones
- público competencia administrado directamente por la institución

Público Organismos y Empresas debe llevar en cuenta el siguiente paréntesis :

- de 1 a 14 empleados sin obligación de contratación ;
- de 15 a 35 empleados ellos tener el obligación de contratar a un discapacitado trabajador ;
- de 36 a 50 ellos tener el obligación de contratar dos desactivado trabajadores ;
- más de 50 empleados ellos son obligado a contratar al 7% de discapacitados trabajadores , una vez el deducciones proporcionado por \_ el regla sobre el cálculo base tener estado hecho \_

Compañías sujeto a la obligaciones de la Ley 68/99 son obligado a enviar , antes del 31 de enero de cada año , un prospecto demostración el número total de empleados , así como el trabajos y tareas disponible para discapacitados trabajadores \_ Si durante \_ el año , un nuevo obligación surge , la la empresa está obligada , dentro de los 60 días de el inicio de la obligación , activar uno de los instituciones proporcionado por \_ Ley 68/99.

En Italia , el novedad se encuentra en el nuevo principio de " objetivo empleo " destinado a colocar gente con discapacidad en el trabajo compatible con su salud condiciones y trabajo habilidades , a fin de lograr una rentabilidad inserción eso Satisface ambos el necesidades de la individuo y el productivo necesidades de la empresa \_ en otros palabras , se refiere a una serie de herramientas eso permite identificar y evaluar \_ \_ \_ el actual trabajador y profesional habilidades del \_ desactivado persona para colocar \_ \_ él /ella en el mayoría adecuado trabajo \_ Este camino , el obrero podrá tener una colocación \_ \_ \_ eso esta mas en linea con sus posibilidades y la \_ \_ empleador será capaz de considerar \_ el contratación de un discapacitado trabajador como recurso a empoderar . El Regiones juegan un papel fundamental en todo esto \_ El Regiones promover el derecho al trabajo de los discapacitados gente por secundario su integración , trabajo integración y

autoemprendimiento a través de empleo servicios , formación y trabajo políticas y objetivos empleo actividades \_ En particular , el regional dirigido empleo estructuras sostener el lista de desempleados personas OMS aspirar al empleo apropiado a sus laboral capacidad y gestionar el clasificación lista de empleo dentro el público cuerpos.

Directiva N° 1/2019 relativa a " Aclaraciones y lineamientos sobre la obligatorio empleo de protegido categorías " centradas en la figura de la persona a cargo de la procesos de integración de las personas con discapacidades Este figura , prevista por \_ el ley , es obligatoria para todos el público administraciones a que se refiere el artículo 1, párrafo 2 de la Ley Decreto nro. 165/2001 y está diseñado para garantizar el eficaz integracion de personas con discapacidad en el lugar de trabajo El obligación , prevista para grandes \_ \_ público administraciones , no impide \_ público administraciones con menos de 200 empleados de nombramiento el anteriormente mencionado persona a cargo . El se requiere responsable para colaborar \_ \_ con el organizativo estructuras competente en el respectivo campos ( en primer lugar , con el Nacional Consejo para el integracion de personas con discapacidad en el lugar de trabajo ) y respetar su poderes el/ ella realiza el siguiente funciones :

1) toma cuidado de la relaciones con el empleo centro territorialmente competente para la trabajar colocación de discapacitados personas , así como con el territorial servicios para el dirigido colocación ;

2) después audiencia el competente médico de su administración y, si necesario , el técnico comité a que se refiere la Ley 68/1999 "Reglas para la derecho de discapacitados gente a trabajar " , él / ella prepara el regulador medidas y propone , si necesario , el tecnológico soluciones para facilitar integración en el trabajo . en este Al respecto , el artículo 3, inciso 3 bis del Decreto Legislativo Decreto nro. 216/2003 establece eso público y privado empleadores , con el fin de garantizar cumplimiento con el principio de igualdad tratamiento de personas con discapacidad, son obligado a adoptar razonable alojamiento en el lugar de trabajo para garantizar eso personas con discapacidad son completamente igual a otro trabajadores \_

Para entender \_ \_ que significa \_ por " razonable alojamiento " , es necesario remitirse al artículo 2 de la Convención de las Naciones Unidas sobre Derechos de las personas con Discapacidad, ratificado por Ley Núm. 18 de 3 de marzo de 2009, cuando " razonablemente alojamiento " significa " necesario y apropiado modificaciones y adaptaciones que no impongan un impacto desproporcionado o excesivo carga adoptado , donde hay una necesidad , en particular casos , para asegurar eso personas con discapacidad disfruten y ejerzan , en igualdad de condiciones base con otros , todos humano derechos y fundamentales libertades " .

empleadores en el servicio publico son requerido para implementar el anteriormente mencionado medir , incluso si semejante la carga está subordinada a la base de la humanos , financieros e instrumentales recursos disponible bajo el legislación vigente, sin \_ nuevo o adicional cargas para el público finanzas \_ no hay nadie OMS no ve , en esto disposición , una inconsistencia de la ley , ya que , para permitir una perfecta integración de discapacitados trabajadores , es claro eso semejante medida requiere el desembolso de fondos para la compra de aparatos e instrumentos permitiendo el implementación de la medir ;

3) él/ ella monitores el implementación de la integración proceso , reconociendo e informando al \_ competente servicios cualquier situaciones de malestar e integración dificultades \_ Con referencia a la competente servicios , nosotros quiero recordar \_ el

necesito comunicarme \_ el anteriormente mencionado situaciones a la dirigido empleo servicios y, antes eso , a esos responsable de humanos recursos gestión y organización , es decir . a esos servicios eso el administraciones identificar dentro su organizativo estructura \_

El figura de la Gerente de Discapacidad ( el nombre original dado a este figura ) era creado para ambos el privado y publico sectores \_

El importancia de esto cifra es innegable y, sin embargo , hay son considerable problemas en su implementación , que se puede resumir de la siguiente manera :

1) a pesar de el obligación introducido por Legislativo Decreto N° 75/2017, a la fecha , muy pocos administraciones tener identificado este figura ;

2) el pocos administraciones eso procedió con su nominación , limitada ellos mismos a un mero formal cumplimiento , por lo que mucho entonces eso allá no son particulares actividades transportado fuera y encontrado en el Informe Anual que debe estar preparado por ellos y luego publicado en el sitio web de Administración Transparente ;

3) falta de recursos disponible para el gerente , que invalida cualquier posibilidad de afectar el organizativo estructura de la entidad para garantizar , de hecho , el cumplimiento con el principio de igualdad tratamiento de personas con discapacidades;

4) falta de un Registro Profesional y de una formación curso destinado a crear experto y preparado profesional figuras \_

Mientras esperando el \_ implementación decretos estableciendo la " Compañía Observatorio " y el " Gestor de la Discapacidad " , grandes figuras nombres en la industria y los servicios , como IBM, Tim, UniCredit , Unipol , Enel , Hera Merck Serono , etc. , lanzó una serie de internas iniciativas eso logrado semejante excelente resultados eso pueden ser considerados ' mejores prácticas '. Tampoco falta el público licitaciones alentador el adopción de planes de Gestión de la Discapacidad.

## **Referencias**

Conoce el mundo della discapacidad - Persona, Relaciones educar Istituzioni ( Conociendo \_ \_ el mundo de la discapacidad - Personas, Relaciones e Istituciones ), ISTAT 2019

Decreto del Presidente della Repubblica 12 de octubre de 2017 " Adozione del secondo programma di acción bienal por la promoción dei diritti e l'integrazione delle persona estafa discapacidad " - Publicado en Gazzetta Oficial Serie General 12 de diciembre de 2017, n. 289

La inclusión lavorativa delle persona estafa Discapacidad en Italia - Fondazioni Studi , Consulenti del lavoro 2019 ( El ocupacional inclusión de personas con discapacidad en Italia - Estudios Básicos , Trabajo Consultores 2019)

LEGGE 12 marzo 1999, n. 68 norma per il diritto al lavoro dei discapacitado \_ (GU Serie Generale n.68 del 23-03- 1999 - Suplemento \_ Ordinario n. 57).

LEY 68 de 12 de marzo de 1999 Reglas para el derecho de discapacitados gente a trabajar . (DO Serie General n. 68 de 23-03-1999 - Ordinario Suplemento n. 57).

LEGGE 5 febrero 1992, n. 104 Legge quadro por la asistencia , la integración sociale ei diritti delle persona discapacitado \_ (GU n.39 del 17-2-1992 – Supl . Ordinario n. 30.

LEY 104 de 5 de febrero de 1992, Ley Marco para la asistencia , sociales integración y derechos de los discapacitados gente \_ (DO N° 39, 17-2-1992 – Ordinario Suplemento \_ n° 30

WEBINAR del 8 de octubre de 2020 “Le politiche di inclusión lavorativa delle persona estafa minusvalía: l'attuazione della dichiarazione Onu in relazione alla nuova programación 2021-2027”; Daniela Pavoncello y Francesca Taricone - Corso Habilitación condiciones ( Seminario di aggiornamento rivolto ai dirigiendo della Región emilia Romagna ) - Instituto Nacional por l'Analisi delle politiquería Pubbliche (INAPP)

<https://www.sidima.it/disability-manager/>

<http://www.anffas.net/>

<http://testeditor.anffas.net/dld/files/Documenti%20Anffas/Buone%20Prassi%20Lavoro%20Anffas.pdf>

<https://www.regione.umbria.it/documents/18/11783057/All.+1+linea+guida+Vita+independente.pdf/1de0840d-c8e3-4d55-9f3f-7b8fb961fd9c>

<https://www.anffasticino.it/disabili/Metto-su-casa.html>

<https://www.lavoro.gov.it/temi-e-priorita/disabilita-e-non-autosufficienza/focus-on/Osservatorio/Pagine/default.aspx#:~:text=L'Osservatorio%20Nazionale%20sulla%20condizione,diritti%20delle%20persone%20con%20disabilit%C3%A0.>

<https://www.lavoro.gov.it/notizie/Documents/II-Programma-di-azione-biennale-disabilita.pdf>

<https://www.lasemente.it>

<https://www.downdadi.it/progetti/autonomia>

<https://www.downfvg.it/progetti/casa-sole-autonomia-abitativa-down-fvg>

## ESPAÑA

En España , el trabajo personal específicamente asignado para proporcionar apoyo en el trabajar ambiente puede o no puede ser especializado . Especializado personal en españa son **trabajo entrenadores** , generalmente externo a la empresas y trabajo centros \_ dependiendo de la etapa de integración en el mercado de trabajo en el que el persona con una discapacidad es, el trabajo entrenador puede ser más o menos importante \_

El trabajo entrenador , también conocida como *comunidad empleo especialista* ( Brooke , Wehman , Inge y Parent , 1995), es un profesional OMS asume el papel de intermediario entre el trabajador y el empresa y ofrece apoyo a la trabajador \_ es principalmente \_ acerca de entrenar y ayudar en el lugar de trabajo para hacer frente con trabajar tareas \_ El se considera apoyo intenso cuando el entrenador ayuda o supervisa el obrero durante prácticamente el completo día de trabajo se considera \_ intermitente cuando está presente solo en específico días y momentos , generalmente en el principio y fin .

Trabajo entrenadores tienen que reunir un conjunto de conocimientos y habilidades para realizar su función principal , apoyar el persona con una discapacidad quien esta buscando trabajo \_ de el comienzo hasta que él o ella obras independientemente en el mercado de trabajo El trabajo entrenador , teniendo en cuenta el modelo de la EUSE ( Europa Unión de Empleo con Apoyo ) y la aportes de diferentes autores , es alguien OMS debería tener :

- Habilidades para la formación , el desarrollo , el coaching y el apoyo .
- Habilidad para negociar y mediar .
- conocimiento del trabajo legislación y la mercado laboral
- Conocimientos de información , asesoramiento y orientación a las personas. con discapacidades, empleadores y familias .
- Habilidad para relacionarse y crear. redes \_

El definición de la competencias y funciones de la trabajo entrenadores variar dependiendo de la país \_ Diferente importante autores en el campo de apoyo empleo en Europa y el europeo La propia Unión de Empleo con Apoyo (EUSE) indicar el necesito aclarar \_ el pobre definición de la competencias de trabajo entrenadores en diferentes europeo países y los necesidad de clarificación de un sólido y adecuado entrenamiento \_ En España , el INICO, Universidad Instituto de Integración en el comunidad de la Universidad de Salamanca, con el apoyo de la Asociación Española de Empleo con Apoyo (AESE) y DOWN ESPAÑA proponen el siguiente fases de un **individuo plan de empleo** y el profesional competencias a desarrollar en cada momento de la proceso :

1. Compromiso fase con el persona con discapacidad en busca de empleo :
  - Evaluar el solicitantes , teniendo en cuenta su habilidades , intereses y preferencias .
  - Adecuado trabajo y competencia perfiles \_
  - Adopta un personalizado enfoque en cada fase del programa .
2. Fase Perfil Profesional :
  - Llevar a cabo una completa recopilación de información acerca de aspiraciones , intereses y trabajo capacidades \_
  - Obtener y administrar todo el necesario información acerca de el trabajador para trazar su perfil profesional .

- Determinar el del candidato físicos , cognitivos , sociales y de comunicación habilidades , pasatiempos e intereses .
3. Trabajo buscar fase :
- Adecuadamente fósforo el capacidades y habilidades de los solicitante y el necesidades de la empleador \_
  - Identificar el adecuado posición para el empleado usando el perfil profesional y lugar de trabajo análisis \_
  - Proporcionar el empleado formación y apoyo en el búsqueda de empleo .
  - Entrena al empleado con todo el necesario apoyo para el transición a la próximo fase \_
4. Compromiso fase con el empresario :
- Definir el necesidades de la empresa , la requisitos de la posición , y la laboral medio ambiente
  - Exponer el funciones de la Servicio de Empleo con Apoyo a la empresa \_
  - Proporcionar continuo acceso a la Servicio de Empleo con Apoyo .
  - Desarrollar cooperativa proyectos con el compañía durante el entero proceso \_
  - Recolectar comentario de el empresa en su experiencias con Empleo con Apoyo .
5. Apoyo Fase interior y exterior el lugar de trabajo :
- Generar adecuado formación y apoyo mientras alentador independencia en el lugar de trabajo
  - Asegurar eso El servicio de Empleo con Apoyo funciona con el empleado para determinar adecuado alternativas de formación y aprendizaje .
  - Identificar posible natural apoya en el lugar de trabajo
  - Desarrolla una flexibilidad formación y plan de acción .
  - Aplicar varios apoyo estrategias y herramientas , tecnológicas aplicaciones y técnicas SIDA cuando necesario \_
  - informando el empleado en todo el etapas acerca de típico actividades de la nuevo trabajo , como presentación, prueba , desempeño y desarrollo procedimientos en cooperación con natural apoya \_
  - Involucrar , instruir y capacitar natural apoya en el lugar de trabajo

### Referencias

" estandarizado empleo con apoyo \_ Investigación de diferentes natural apoyo recursos para los trabajadores con discapacidad intelectual en el trabajo tareas eso requieren autorregulación " . María Teresa Becerra Traver , Manuel Montanero Fernández y Manuel Lucero Fustes .

" Estado Discapacidad observatorio \_ Realidad , situación , dimensión y tendencias de los apoyados empleo en España en el horizonte de la año 2020". Observatorio Estatal de la Discapacidad . 2017. ( Estado Discapacidad observatorio )

" El trabajo coach : análisis del perfil de habilidades y necesidades del \_ diseño de un entrenamiento currículum ". Down España , Instituto Universitario de Integración en la Comunidad (INICO) y la Asociación Española de Empleo estafa Apoyo (AESE).

## AUSTRIA

### Oficial política

En 2008 , Austria ratificó la convención de la ONU para la derechos de las personas con discapacidades El artículo 27 define el derecho a trabajar y ganarse la vida a través de trabajar eso es libremente elegido \_ El artículo 6 define el derecho a tener acceso a la formación profesional orientación y formación , trabajo colocación , más capacitación , apoyo para mantener un trabajo y reingresar el mano de obra Como estrategia de la Gobierno Federal de Austria para el implementación de la Convención de la ONU un **Plan de Acción Nacional** (NAP 2012-2020) fue decidido , cual incluido estrategias para fomentar inclusión en el trabajo . Además la idea de construir un modelo existente para la **integración compañías** en Austria , el foco principal era colocado en el más expansión de la formación profesional apoyo para jóvenes gente con discapacidad, especialmente a través de trabajo entrenamiento \_ El mayoría eficiente política medida para joven gente con discapacidad intelectual o aprendiendo dificultades era crear \_ el oportunidad de empezar o completo hecho a medida profesional entrenando en forma **extendida aprendizaje** o en **parte calificaciones** \_ 2017 una **Inclusión Paquete** era adoptado en el Nacional Consejo , que aumentó el presupuesto para ocupacional inclusión medidas , principalmente financieramente dirigida a las empresas para motivar ellos por empezar empleo de personas con discapacidades

El **Servicio Público de Empleo** (AMS) y el **Ministerio de Asuntos Sociales** (SMS) **juegan** un papel clave en la aprobación subvenciones \_ Mientras AMS es el central contacto punto para todos demandantes de empleo ( con o sin discapacidad) y para empresas ofrecimiento trabajos , el central tarea de la Social El Servicio del Ministerio es el profesional integración de personas con discapacidades exceptuado son registrado beneficiario desactivado personas con un grado de discapacidad de al menos el 50%, para apoyar ellos es el tarea de la **Oficina Social Federal** ( BSB ). Todo tres juntos son responsable de la creación de empleo oportunidades para las personas con discapacidad, el la implementación tiene que hacerse en cooperación con socios en el provincias ( regionales servicios del mercado de trabajo , ONG , provincias , empresas ...).

### proyectos de mercado laboral

mucho entrenamiento \_ actividades en *Empleo y cualificación proyectos* tener estado desarrollado a través de el compromiso de las ONG y son financiados como medidas de un activo política del mercado laboral , con el objetivo de a largo plazo desempleados Y personas OMS nunca tuvo entrada a trabajar experiencia en el primero mercado laboral Además el hecho eso personas con un grado de más del 50% todavía son excluidos , realidad mostró , que gente con las discapacidades intelectuales



difícilmente pueden participar en esas medidas generales . Ellos necesitan más que otros hecho a medida , específico para la discapacidad soluciones , que tiene que ser planeado cuidadosamente y necesita a largo plazo individual holístico acompañamiento incluido el social medio ambiente , que significa en algunos casos el personal ayudantes , el familias o otras personas involucrado Y necesita el participación de los empresas \_

como política consecuencia una variedad de apoyo servicios para personas con especial asistencia necesidades era agrupados juntos y ampliados en la Red de Asistencia Vocacional (NEBA), financiada por el Social Servicio del Ministerio . El común objetivo de estas medidas es permitir y facilitar el entrada de personas de 15 a 65 años en el mercado laboral y asegurar existente trabajos por secundario a través de asesorar , entrenar , caso administración e individual apoyo en el laboral lugar \_ NEBA incluye: Coaching juvenil, AusbildungsFit (antigua escuela de producción), Asistencia a la formación profesional, Asistencia laboral, Coaching laboral y un Servicio para empresas.

Juventud entrenamiento tiene como objetivo mostrar joven gente perspectivas a través de asesoramiento , apoyo y caso gestión \_ Juventud el coaching es un asesoramiento medida para joven gente a evitar para que no se salgan del sistema social. El Coaching Juvenil no realiza una formación concreta, el objetivo es encontrar soluciones individuales para una futura vida profesional.

AusbildungsFit (anteriormente escuela de producción) tiene como objetivo brindar capacitación a todos los jóvenes que no logran ingresar a la formación profesional adicional o la formación en la escuela. La falta de habilidades básicas y habilidades individuales son capacitados para el siguiente paso hacia la formación.

La asistencia para la formación profesional (BAS) apoya a los jóvenes durante su colocación en el marco de la formación profesional en forma de aprendizaje ampliado o cualificación parcial según corresponda. (§ 8b de la Ley de Formación Profesional (BAG)). Los jóvenes son acompañados durante toda su formación tanto en la empresa como en la escuela.

La asistencia laboral ayuda a las personas con discapacidades a obtener y asegurar puestos de trabajo. Las empresas que quieran contratar personas con discapacidad reciben apoyo del asistente de trabajo con preguntas sobre condiciones del marco legal, información sobre subsidios y asistencia con problemas en la empresa.

El coaching laboral ofrece apoyo directo e individual en el lugar de trabajo a personas con una necesidad de asistencia más integral ( eB por discapacidad de aprendizaje o pluriproblemas). De este modo, se potencian tanto las habilidades profesionales y comunicativas como las sociales para cumplir con los requisitos de forma independiente a largo plazo.

El servicio para empresas (NEBA Betriebsservice ) es un proyecto piloto desde 2021 y se centra en las necesidades de las empresas. Las empresas obtienen un asesoramiento completo sobre las numerosas ofertas de financiación, un apoyo intensivo durante la

contratación en la empresa e información sobre las ventajas y el valor añadido de contratar a personas con discapacidad. El objetivo es ganar empresas como socios y motivarlos a emplear a personas con discapacidad a través de un enfoque proactivo sistemático.

NEBA es una marca paraguas para un conjunto de instrumentos diferenciados y basados en las necesidades para apoyar a las personas con discapacidad y otros grupos desfavorecidos en su camino hacia el mercado laboral primario . Al ser financiado bajo una marca común por el ministerio, no existe situación de concurrencia entre los proyectos, el trabajo conjunto tiene una función primordial. Parece ser una estrategia eficaz para apoyar a jóvenes alejados del primer mercado laboral . Muchos de los clientes de NEBA son jóvenes inmigrantes y personas con necesidades educativas especiales o dificultades de aprendizaje.

### **Referencias**

Plan Nacional de Acción sobre Discapacidad 2012-2020, Ministerio Federal del Trabajo , Social y Protección del Consumidor ( BMASK ), Viena 2012

Estudio „Evaluación del PAN ”, Ministerio Federal de Asuntos Sociales Internacionales , Salud , Atención y Protección al Consumidor (BMSGPK)), Viena 2020

<https://www.sozialministerium.at>

<https://www.monitoringausschuss.at/>

## SECCIÓN IV. PROCESO DE COLOCACIÓN LABORAL

### CAPÍTULO 9

#### Empleo Protegido

Prof. Dr. Atilla Cavkaytar, *Universidad de Anadolu , Turquía*

##### a. Definición

Diferente Los modelos se pueden utilizar en el adquisición de un trabajo y una profesión para individuos con intelectual discapacidad durante el escuela período o después escuela periodo \_ cada uno de estos Los modelos se pueden diferenciar según el \_ nivel , desarrollo características , salud estado , competencias y forma de vida condiciones de los individuos con intelectual discapacidad \_ uno de los primario problemas en el lleno participación de los individuos con especial necesidades en la vida de la sociedad es que estos individuos convertirse productores de consumidor estado y tomar su lugar en la vida laboral . un protegido lugar de trabajo o El Empleo Protegido parece ser un importante opción para particulares con discapacidad intelectual moderada a severa discapacidad OMS son incapaz de beneficiarse de el ambiente dónde individuos con un típico situación son encontrado \_

En primer lugar , será útil definir el concepto de protegido lugar de trabajo y como una dependencia para definir el concepto de refugio empleo \_ El Empleo Protegido es un programa independiente empleo arreglo para personas solo con discapacidades , no con no discapacitado trabajadores \_ düzenlemesidir ( <https://medical-dictionary.thefreedictionary.com/sheltered+employment> ). El protegido el lugar de trabajo es un lugar de trabajo eso tiene como objetivo emplear solo desactivado gente \_ Estos los lugares de trabajo pueden establecerse como independientes unidades dentro el empresas , o pueden establecerse como un taller en diferentes lugares de el empresas \_

Protegido es un entorno dónde gente con discapacidad reciben servicios y capacitación para mejorar su relacionado con el trabajo habilidades y conductas . " Protegido " o " abrigado " como concepto originalmente implicaba un lugar seguro y protegido medio ambiente para las personas con discapacidad (Armstrong, 2011). Por lo tanto , significa eso ellos están en un diferente ambiente que típico desarrollando individuos \_

El protegido modelo de lugar de trabajo es un empleo práctica transportado en la fila con el contratos hecho con en pequeña escala lugares de trabajo o en sin fines de lucro empresas abrió por no gubernamental organizaciones y locales gobiernos (Cavkaytar & Artar, 2019).

En el artículo 3 de la Reglamento de Protección lugares de trabajo emitido por el Ministerio de Familia y Social Políticas , la Ministerio de Trabajo y Seguridad Social y el Ministerio de Hacienda, " Protegido lugar de trabajo : un trabajo ambiente eso es técnica y financieramente soportado por el Estado para crear \_ \_ empleo para individuos con mentalmente o intelectual discapacidad OMS son difícil de traer en el mercado laboral Se define como " especialmente organizado lugar de trabajo ".

Según el artículo 4 de la mismo reglamento , el condiciones para obtener el protegido lugar de trabajo estado de un lugar de trabajo son determinado \_ Según esto , “ La proporción de la número de discapacitados individuos OMS voluntad trabajar en protegido lugares de trabajo al número total de trabajadores no puede ser menos que setenta y cinco por ciento Al determinar el número de trabajadores a emplear en este contexto , trabajadores empleado según plazo indefinido empleo contratos y plazo fijo empleo contratos son tomado como base . Empleados trabajando en un contrato a tiempo parcial son convertido en trabajo a tiempo completo , tomando en cuenta su laboral horas \_ ”

### **b. Requerido Competencias**

El del secretario Comisión de Logro Necesario Estados de habilidades (SCANS) el habilidades requerido para el éxito en la vida empresarial de la siguiente manera ; 1) Habilidades básicas , 2) Lugar de trabajo competencias \_ El básico habilidades declarado aquí incluyen el habilidades eso todo individuos prepararse para la vida laboral debe ganar en las escuelas . Estos habilidades son ; a) Habilidades básicas , b) Pensamiento habilidades , c) Personales cualidades \_ Lugar de trabajo competencias consta de cinco competencia áreas \_ estos ; 1) recursos : identificar , organizar, planificar interpersonales , distinguir recursos ; 2 Interpersonales : Trabajo con otros , 3) Conocimiento: obtención y uso conocimiento ; 4) Sistemas : comprensión complejo interpersonales relaciones ; 5) Tecnología : Trabajo con diferente tecnologías ( Sitlington , Neubert y Clark , 2010).

Individuos con competencias a nivel eso no puedo participar en apoyo empleo y competitividad empleo practicas en protegido lugares de trabajo y lugares de trabajo con mansiones y talleres puede ser elegible . El básico competencias eso estos individuos debería se puede determinar por adaptación el básico habilidades y competencias necesarios para trabajar en un lugar de trabajo . Además , se debe determinar \_ de el habilidades para la vida independiente mencionado antes \_ El competencias de la individual debe ser examinado bajo tres encabezados \_ Estos son listado como aprendizaje resultados y elementos eso debe encontrarse en cada programa . Estos son : Conocimientos, habilidades , actitudes y hábitos .

en refugio lugares de trabajo y entornos de taller protegidos con intelectual discapacidad , la el individuo es principalmente esperado tener \_ básico habilidades \_ Además de estos \_ básico habilidades , principalmente minimizando dependencia de la familia , viajar de hogar de la lugar de trabajo o taller sin familia miembros y permanecer allí por el tiempo requerido por el trabajo , cumpliendo con el básico reglas en el ambiente de trabajo / taller , actuando de acuerdo con el programa de la lugar de trabajo / taller, participando en actividades y Uno de los mayoría importante problemas es que ellos no tienen inadecuado comportamiento \_ en línea con este especial información , la competencias requerido para individuos con discapacidad intelectual para estar en protegido se pueden determinar los entornos de trabajo / taller usando la Tabla 9.1.

**Tabla 9.1.** *Habilidades y Competencias Básicas Requerido para el protegido lugar de trabajo / taller*

Competencia Área	Competencias	Sí	No	Explicación
Vida diaria	1. Baño Habilidades			
	2. Personal cuidado y limpieza			
	3. vestidor independiente habilidades			
	4. Comiendo			
	5. vestirse y mantenerse su ropa limpio			
	6. Teniendo básico relacionado con la salud habilidades ( tomar medicina , tomando precauciones contra enfermedades )			
	7. Evitando peligros			
Autodeterminación e Interpersonal Relaciones	8. Tener habilidades de autodeterminación ( autoconciencia )			
	9. Toma una decisión , toma una decisión			
	10. expresando tú mismo verbalmente o no verbalmente			
	11. interpersonales comunicación e interacción			
vida laboral	12. Elegir el bien trabajo para ella.			
	13. İşte çalışma ve sürdürme			
	14. Demostrar básico trabajo habilidades			
	Total			

Si tú observar eso el individuo tiene al menos el 70% (al menos 10 habilidades ) de la competencias especificado en esta tabla, no será un problema para el individuo para estar en el ambiente de trabajo / taller . Si el individual no cumple \_ el requerido criterios de acuerdo a esto lista de competencias , un protegido Se puede aplicar un programa de preparación para el lugar de trabajo /taller . En este programa, preparatoria se puede continuar la educación hasta el individuo tiene al menos el 70% de los competencias en la Tabla 9.1.

En primer lugar , es el primero y mas paso básico de los individuos con un protegido lugar de trabajo o protegido gente con intelectual discapacidad para la transición al trabajo y a la vida profesional . Es un tipo de servicio que se puede utilizar por individuos severamente ZY OMS son fuera de la escuela envejecer y tener terminado su período de recepción especial educación servicios \_ Por lo tanto , el opciones de

estos individuos otro que empleo en protegido lugares de trabajo y protegidos Talleres de trabajo son viviendo en enfermería casas o con su familias \_ Aparte de estos , ellos no tengo otro opciones \_

### **c. Colocación**

Protegido lugares de trabajo son acerca de la gente con discapacidad adoptado el Reglamento sobre el artículo 13 de conformidad protegido establecimiento debe realizar el siguiente condiciones : a) a) al menos el 40% o intelectual discapacidad , b) Turquía estar registrado con la Agencia de Empleo , c) tener cumplidos los 15 años de edad. Si el individual Satisface estos solicitud requisitos , en el mismo tiempo, si tiene la competencias dado en la Tabla 1 y el competencias relacionado con el trabajo a realizar en el lugar de trabajo , İŞKUR puede realizar un trabajo colocación en un lugar protegido lugar de trabajo Además , los individuos OMS no puedo encontrarse el criterios en términos de \_ habilidades y competencias pueden continuar su educación en continuo profesional centros de rehabilitación . Especialmente para individuos con discapacidades muy severas y múltiples

### **d. Adaptación al trabajo**

Apoyo personal son empleado de acuerdo con factores como el \_ capacidad , tamaño y carga de trabajo del protegido lugar de trabajo /taller. Según el artículo 8 de la Reglamento de Protección lugares de trabajo ;

1. en el protegido lugar de trabajo ; Es obligatorio emplear un lugar de trabajo gerente y educadores OMS tener más alto educación en el campo de la formación profesional y técnica educación o OMS tener maestro enseñando calificaciones \_
2. El lugar de trabajo gerente no puede ser un gerente de más que uno protegido lugar de trabajo Sin embargo , siempre que eso ellos tener el calificaciones , la enseñando el personal puede realizar el deber en el mismo lugar de trabajo
3. en el protegido de trabajo , técnico , administrativo y auxiliar personal y otros personal OMS puede ser necesario puede ser empleado en el protegido lugar de trabajo

A lo largo de con estos reglamentos , cierto relación está incluida en el número de personal . Personal tarifas son especificado en el artículo 4, titulado Solicitar un protegido lugar de trabajo estado \_ Según este “ ... El proporción de la número de discapacitados individuos OMS voluntad trabajar en protegido lugares de trabajo al número total de trabajadores no puede ser menos que setenta y cinco por ciento Al determinar el número de trabajadores a emplear en este contexto , trabajadores empleado según plazo indefinido empleo contratos y plazo fijo empleo contratos son tomado como base . Empleados trabajando en un contrato a tiempo parcial son convertido en trabajo a tiempo completo , tomando en cuenta su laboral horas \_ “ Por lo tanto , un protegido lugar de trabajo compuesto por 20 personas debe emplear al menos 15 discapacitados trabajadores \_ El adaptación de discapacitados individuos a la trabajo será llevado \_ afuera por el técnicos , administrativos y auxiliares personal en el lugar de trabajo

Importante personal hacer arreglos para el adaptación de discapacitados individuos para trabajar . Administrativo personal son responsable personas en todos los aspectos jurídicos, financieros y administrativos. asuntos de la protegido lugar de trabajo Además , el \_ personas responsable de la adaptación de discapacitados individuos a la trabajo son personal OMS tener recibió vocacional y tecnico educación \_ Este experto personal asegura el adaptación de la individuo a la trabajo por que lleva afuera programa de trabajo , asegurando el realización de trabajo entrenamiento para discapacitados individuos , organizar y enseñar social programas \_

**Tabla 9.2.** *Etapas de Adaptación al Trabajo*

Habilidades y Comportamientos Básicos	Sí	No	Explicación
1. Habilidades básicas entrenamiento para el trabajo			
2. Competencias formación que se mostrará en el lugar de trabajo			
3. Llegar a tiempo al trabajo independientemente			
4. Saludo colegas			
5. Conseguir listo para trabajar cuando tú ven a trabajar			
6. Haciendo el dado trabajos a tiempo y en calidad			
7. para cumplir con ocupacional salud y seguridad normas			
8. Mostrando trabajo en equipo con colegas			
9. Adecuado social comportamiento durante descansos y hora del almuerzo .			
10. en el final de la día , hacer personal y ambiental limpieza			
11. Preparándonos para el regreso casa , diciendo adios a los colegas			
12. Yendo hogar independientemente a tiempo			

### **e. Seguimiento , sostenibilidad y transición**

Individuos con personas con discapacidad intelectual que trabajan en lugares protegidos lugares de trabajo / talleres son monitoreado por expertos y semanales-mensuales evaluaciones son hecho \_ Supervisión el se puede hacer individualmente por el lugar de trabajo gerente y el profesional capacitación especialista , utilizando un formulario similar al ejemplo en la Tabla 9.2. Nuevo entrenamiento Se pueden preparar planes en el desaparecido sujetos \_ Además , los individuos con discapacidades severas y muy severas pueden tener problemas en forma permanente aprendiendo el comportamientos y habilidades ellos tener aprendido \_ por esto razón , relevante capacitaciones debe repetirse \_ continuamente \_ Por lo tanto , el habilidades y comportamientos en la Tabla 2 se pueden utilizar como un diario lugar de trabajo rutina en el campo de la rehabilitación , talleres tener estado criticados como programas en los que gente con discapacidades significativas son referidos y se quedan por años , explotados , y / o no ven competitivo empleo resultados en su comunidades \_ Otro la crítica es que individuos con discapacidades significativas tienen dificultad generalizando su habilidades y conocimientos de uno ambiente a otro . Por lo tanto , trabajo preparación programas no son efectivos en esto respecto

(Armstrong, 2011). por esto razón , es necesario aumentar \_ \_ después del colegio programas. Como resultado , muchos individuos con discapacidades intelectuales y del desarrollo moderadas y severas que no puede ser empleado en otro lugar de trabajo será capaz de convertirse \_ productiva en la edad adulta . Protegido lugares de trabajo son importantes \_ opción en el empleo de estos individuos \_

### **Referencias**

Armstrong AJ (2011) Empleo Protegido . En: Kreutzer JS, DeLuca J., Caplan B. ( eds ) Encyclopedia of Clinical Neuropsicología . Springer , Nueva York, NY.  
[https://doi.org/10.1007/978-0-387-79948-3\\_427](https://doi.org/10.1007/978-0-387-79948-3_427).

Cavkaytar, A. ve Artar, TM (2019). Zihin yetersizliği olan bireyler için iş ve meslek eğitimi. Ankara: Egiten Kitap.

Sitlington , PL, Neubert , DA, Clark , GM y Oliver P. (2010 ). *Transición educación y servicios para estudiantes con discapacidad* (5ª Ed.). Superior Sillín Río , Nueva Jersey: Merrill pearson \_

<https://medical-dictionary.thefreedictionary.com/sheltered+employment>

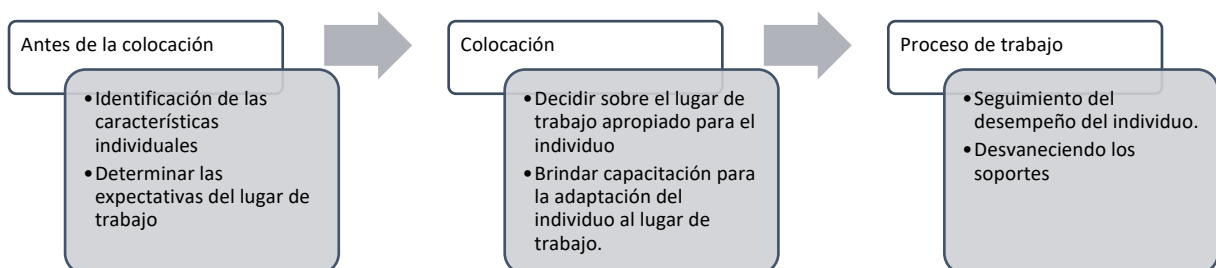


## CAPÍTULO 10

### Modelo de Empleo con Apoyo

Tahir Mete ARTAR ( MoSC ), *Universidad de Anadolu , Turquía*

Alguno grupos en el sociedad tener dificultad para participar en la vida laboral . Mirando de el pasado a la presentes , mujeres , inmigrantes , exconvictos y particulares rostro con discapacidad obstáculos para participar en la vida laboral . Soportado el empleo es una practica desarrollado para asegurar el participación de los individuos OMS no son vistos como un trabajo fuerza por público en general y trabajar de forma sostenible manera ( Pierangelo & Giuliani , 2004). En los últimos años , el soportado modelo de empleo ha sido adaptado para particulares con discapacidad intelectual , que puede ser considerado como el mayoría perjudicado grupo en la participación en la vida laboral , y basado en la comunidad empleo prácticas son desarrollado \_ El soportado modelo de empleo pretende evaluar el intereses y competencias de las personas con discapacidad intelectual , para ser colocado en un trabajo compatible con el datos obtenido de este evaluación y apoyo por un trabajo entrenador durante el trabajo colocación y trabajo proceso \_ en este dirección , la soportado modelo de empleo no sólo aumenta el participación de los individuos con discapacidad intelectual en la vida laboral , pero también proporciona apoyo eso voluntad asegurar sostenible empleo \_ El mayoría importante componente de la soportado modelo de empleo es el análisis de la entorno en el que el el individuo está presente , revelando el competencias esperado de el individuo en diferentes contextos y determinar el mayoría adecuado medio ambiente para el individuo \_ Por lo tanto individual con intelectual discapacidad y la componentes de la vida laboral en el ambiente dónde el individual vidas ( por ejemplo , colegas , empleadores ) son el foco de la soportado modelo de empleo ( Drew & Hardman , 2007; Steere , Rose & Cavainolo , 2007).



**Figura 10.1.** *Soportado empleo proceso*

Hoy , muchos no gubernamental organizaciones implementar empleo prácticas en diferentes caminos \_ Los profesionales pueden evaluar ellos mismos contra cierto criterios para determinar si el proceso ellos son correr es compatible empleo \_ Soportado el modelo de empleo puede ser evaluado según el \_ criterios de (1) permanente empleo , (2) participación , (3) continuo apoyo y (4) individuos con discapacidades

- **Permanente empleo :** personas con discapacidad intelectual en apoyo empleo debe trabajar en turnos de al menos 20 horas por semana y al menos salario mínimo .

- **Participación** : Soportado empleo prácticas debe llevarse a cabo en la comunidad ajustes \_ en otros palabras , individuos y clientes eso típicamente desarrollar en el trabajar ambiente debería ser el mayoría \_
- **Continuo apoyo** : El individuo en apoyo empleo práctica debe estar constantemente soportado por el trabajo entrenador o lugar de trabajo componentes \_
- **El persona con discapacidad** : El individual con intelectual discapacidad ser incapaz de trabajar en el la ausencia de apoyo es un factor importante criterio de apoyo empleo \_

El aplicación de apoyo empleo requiere la determinación de la mayoría adecuado laboral alternativas para el individual con intelectual discapacidad \_ Por supuesto , está entre el responsabilidades del trabajo entrenadores para ganar el competencias requerido por vida laboral a través de el capacitaciones ofrecido a la individuo \_ Sin embargo , algunos profesiones esperar diferente caracter y fisico características de empleados \_ Por ejemplo , individuos trabajando en almacen servicios puede esperarse que levante ciertos peso cajas \_ en el otro mano , sociales competencias esperado de un individuo OMS voluntad trabajar de mesero en un restaurante será más \_ complejo que un individuo OMS voluntad trabajar en una producción línea en un taller. por esto razón , antes el trabajo colocación proceso , el trabajo entrenador debería determinar el individual características y el expectativas de la lugar de trabajo y realizar el cumplimiento análisis proceso \_ Este se puede llevar a cabo un análisis afuera de acuerdo a cierto criterios \_ Lugar de trabajo observaciones y entrevistas será muy \_ útil para determinar el criterios \_ Un ejemplo de cumplimiento análisis preparado para un supermercado se da debajo \_

**Tabla 10.1.** *Ejemplo de análisis de cumplimiento* ( tomado de Cavkaytar & Artar, (2019) pág. 121)

Ejemplo de análisis de cumplimiento para un supermercado		
Área de Evaluación	del empleador Expectativas	Individual características
<b>Apariencia</b>	Vestido bien y hazlo personal aseo	Aspecto limpio y bien mantenido en general
<b>Higiene</b>	Él debe estar limpio y ordenado	ella /él mira limpio y meticoloso
<b>Fortaleza</b>	Debe ser capaz de levantar una carga de 20 kg.	Ella / él tiene una muy fuerte físico
<b>Durabilidad</b>	Debe poder estar de pie durante un turno de 6 horas.	parece tener _ suficiente aguante
<b>Pago Atención a los detalles</b>	Él debe ser capaz de distinguir el etiquetas de diferentes productos	A pesar de ella / él es cuidadoso acerca de el asuntos ella / él está interesado en, ella / él necesita consejos sobre otros temas

<b>Académico habilidades</b>	Fluido demostración de dinero manejo habilidades	competente en funcional matemáticas habilidades
<b>uso de herramientas</b>	Él debe ser capaz de utilizar un efectivo registrarse _ Debe ser capaz de usar un documento escáner Imprimir precio etiquetas	puede usar dinero sin necesitando una calculadora sin experiencia usando dinero registros y documentos escáneres
<b>Interacción con clientes</b>	Debe tener interpersonales habilidades	puede conseguir enojado cuando enfrentado con sarcasmo o enojado clientes

Cuando soportado empleo la práctica se lleva fuera de acuerdo con estos criterios listado arriba , sirve para sostener individuos con intelectual discapacidad en la vida laboral y contribuye a su calidad de vida por esto razón , la soportado modelo de empleo se encuentra afuera entre el preferencias de modelo de empleo de los individual con intelectual discapacidad y su padres ( Migliore , Mank , Grossi y Rogan, 2007). La presencia de un trabajo. entrenador OMS continuamente evalúa el individuo en el proceso y proporciona el requerido apoyo , y el capacidad de un individuo con intelectual discapacidad para acceder oportunidades para aumentar social participación cada el día se puede cotizar entre el mayoría importante razones subyacente este elección ( Mank y Buckley , 1996; Mank , Cioffi y Yovanoff , 2000; Sen , 1997).

### **Adaptaciones en el soportado modelo de empleo**

A pesar de soportado el empleo se lleva afuera de acuerdo a cierto tiene un criterio individualizado y específico del contexto. estructura ya que se basa en la armonía de la individuo y el medio ambiente Por lo tanto , se pueden observar diferencias en términos de alcance y enfoque en las empleo \_ Diferenciación de prácticas en apoyo empleo generalmente difiere según el \_ colocación proceso y el intensidad de los apoyos .

De acuerdo con el colocación proceso , apoyado empleo la práctica puede catalogarse como individual colocación , grupo colocación , colocación con negocio móvil personal y modelo empresarial ( Camuso & Baker, 2008). en *el individual modelo de colocación* , un trabajo el entrenador es solo responsable de un individuo con intelectual discapacidad \_ El trabajo entrenador ofertas apoyo a esto individuo en el trabajo buscar , trabajo colocación y post- colocación proceso \_ en *el grupo modelo de colocación* , un equipo que consiste en un negocio entrenador o negocio entrenadores trabaja para el colocación de un individuo con intelectual discapacidad que van de de cinco a ocho en el mismo lugar de trabajo en este práctica , la niveles de funcionamiento de los individuos con intelectual discapacidad son similar \_ El lugares de trabajo dónde el se hace la colocación son generalmente grande compañías eso son institucionalizado . en el colocación práctica con *negocio móvil personal* , trabajo entrenadores directo individuos con mental impedimento para trabajar por un cierto periodo de tiempo en el otro mano , en este práctica , la trabajo el entrenador también puede trabajo en reunion el temporario apoyo necesidades de los individuos actualmente trabajando en el lugar de trabajo Individuos con intelectual discapacidad

laboral dentro el alcance del trabajo móvil \_ personal la práctica se puede colocar en estos lugares de trabajo permanentemente si su empleadores son satisfecho con su rendimiento \_ *El modelo emprendedor* se puede explicar como el instituciones eso proporcionar soportado empleo servicios establecer una pequeña , mediana negocio y empleo individuos con intelectual discapacidad aquí. la diferencia que distingue este modelo de el protegido modelo de trabajo es que otro empleados eso típicamente desarrollar en el lugar de trabajo son también empleado \_ Consejos sobre compatibles empleo prácticas de acuerdo a la colocación tipo son compartida en la figura 10.2. debajo \_

Colocación individual	colocación en grupo	Personal comercial móvil	modelo emprendedor
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Individuo con intensas necesidades de apoyo</li> <li>• Pequeñas empresas</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Un grupo de personas con un nivel similar de necesidades de apoyo</li> <li>• Lugares de trabajo a gran escala</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Un grupo de personas que actualmente trabajan</li> <li>• Fase de conocimiento de la carrera</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Padres de alta posición socioeconómica</li> <li>• Cooperativas de organizaciones no gubernamentales</li> </ul>

**Figura 10.2.** *Consejos sobre compatibles empleo prácticas por colocación tipo*

Soportado solicitudes de modelo de empleo diferir de según el \_ intensidad de la soportes como continuo - modelo de soporte a tiempo completo , desvanecimiento a tiempo completo modelo de apoyo , modelo de apoyo a tiempo parcial y medio ambiente empleo modelo de apoyo Estos prácticas diferir de según el \_ nivel de apoyo requerido por el individuo \_ *El continuo - modelo de apoyo a tiempo completo* ha sido desarrollado para individuos con discapacidad intelectual que no tienen laboral experiencia o necesidad intenso apoyo \_ En este modelo, hay un individuo con intelectual discapacidad en el centro de la apoyo Ofrecido por el trabajo entrenador \_ El trabajo entrenador de cerca y continuamente apoya el individual durante el trabajo colocación y estudio proceso \_ El trabajo entrenador acepta el necesario medidas en el proceso para asegurar eso cierto parte de la apoyo requerido por el se proporciona individuo por sus compañeros de la lugar de trabajo *en el completo -tiempo- disminuido modelo de soporte* , el trabajo entrenador proporciona continuo e intensivo apoyo para el individuo con intelectual discapacidad durante el trabajo colocación proceso \_ Sin embargo , esto práctica tiene como objetivo retirarse el apoyo proporcionó por el trabajo entrenador con el tiempo con el aumentos en el nivel de funcionamiento de la individuo.

A pesar de el apoyo proporcionado a la individual dentro el el alcance de este modelo ha disminuido con el tiempo, el trabajo entrenador continúa observando y evaluando \_ el individual continuamente \_ *El el modelo de apoyo a tiempo parcial* es adecuado para individuos con encendedor apoyo necesidades o tener anterior trabajar experiencia \_ El propósito principal de la modelo de apoyo a tiempo parcial es para adaptarse el individuo a la lugar de trabajo El primario foco de la trabajo el entrenador es ese el individual con intelectual discapacidad participa en el social ambiente en el

lugar de trabajo y alcanza el competencias para cumplir el apoyo ellos necesidad de otro empleados en el lugar de trabajo en este dirección , la trabajo entrenador apoya empleadores , colegas y, en algunos casos , clientes y se enfoca en el social competencias de la individual con intelectual discapacidad \_ Dentro el alcance de este práctica , no hay permanente trabajo en el lugar de trabajo donde un trabajo se coloca el entrenador . *Ambiental empleo el modelo de soporte* se puede describir como una aplicación dónde el lugar de trabajo componentes están en el centro de la apoyos en casos dónde el apoyo necesidades de la mentalmente dañado individual son muy bajo \_ El propósito de esto la práctica es aumentar el calidad de apoyo empleo por resolviendo problemas eso no están relacionados con individuos con discapacidad intelectual ( Steere , Rose & Cavainolo , 2007).

Como se indica arriba , apoyado empleo prácticas diferir de según el \_ del individuo funcionando y trabajando experiencia \_ Cambios en el nivel de funcionamiento de la individual puede causa transiciones entre estos prácticas ( Marston , 2015). Por ejemplo , un individuo con intelectual discapacidad OMS necesidades intenso apoyo durante el transición de escuela para trabajar puede necesidad menos apoyo como su trabajo experiencia aumenta \_ en este caso , el trabajo entrenador debería decidir sobre el mayoría adecuado soportado empleo solicitud por diferenciando el intensidad o foco de la apoya proporcionado a la individuo.

## REFERENCIAS

- Artar, TM (2018). *Çalışma arkadaşlarının zihin yetersizliği olan bireylerin çalışma yaşamına ilişkin görüş ve önerileri [ Opiniones y sugerencias de los compañeros de trabajo acerca de vida laboral de las personas con intelectual discapacidad ]* (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi) [ Inédito maestría tesis ]. Anadolu Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Eskişehir [ Universidad de Anadolu Escuela de Graduados en Educación Sciences , Eskişehir , Turquía ].
- Camuso , A. & Baker, D. (2008). *Empleo con apoyo : Manual de capacitación para participantes* . Nuevo Brunswick , Nueva Jersey.
- Cavkaytar, A. y Artar, TM (2019). *Zihin yetersizliği olan bireyler için iş ve meslek eğitimi*. Eğiten Kitap: Ankara
- Drew , CJ y Hardman , ML (2007). *discapacidades intelectuales en el esperanza de vida (9. Baskı)*. Nueva Jersey, Nueva Jersey: Pearson Merrill Prentice salón \_
- Mank MD y Buckley J. (1996), Hacer social sistemas en realidad cambiar ? Retrospectivo entrevistas con apoyado por el estado empleo , *Enfoque en autismo y otros Discapacidades del desarrollo* , 11 (4), 243–251.
- Mank ., D., Cioffi , A. y Yovanoff , P. (2000). Soporte directo en apoyado empleo y su relación con el trabajo tipicidad , compañero de trabajo participación y empleo resultados \_ *Mental Retraso* , 38 (6), 506-516.
- Marston , DC (2015). conductual evaluación y vocacional capacitación programas para particulares con intelectual discapacidad İçinde AAIDD. *Forma Dirige sobre Way : Caminos hacia el*

*empleo para personas con Intelectual Discapacidad* (art. 107-122). Washington, DC: estadounidense Asociación de Discapacidades Intelectuales y del Desarrollo .

Migliore , A., Mank , D., Grossi , T. y Rogan, P. (2007). Integrado empleo de protegido talleres : Preferencias de los adultos con discapacidad intelectual , su familias y personal . *Diario de Vocacional Rehabilitación* , 26, 5–19.

Pierangelo , R. & Giuilani , A. (2004). *Servicios de Transición en Educación Especial : Una Práctica Acercamiento* \_ Pearson Educación : Boston.

Sen, AK (1997). *El Sanciones de Desempleo* , Roma, IT: Banca d'Italia .

Steele , DE, Rose , E. y Cavaiuolo , D. (2007). *Creciente arriba transición a la vida adulta para estudiantes con discapacidades* Boston, MA: Allyn and Bacon.

# CAPÍTULO 11

## Empleo competitivo

Prof. Dr. Deniz Kağncioğlu, *Universidad de Anadolu , Turquía*

### a. Marco general

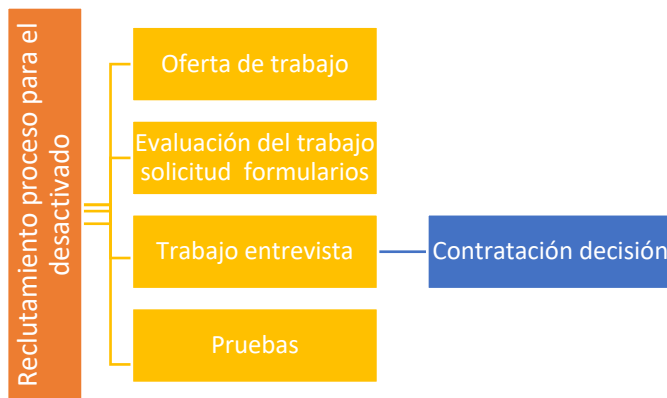
La gente quiere trabajar en un trabajo . adecuado para su cualificaciones y educación , donde pueden conseguir \_ el salarios ellos merecer \_ empresas , en el otro mano , objetivo de emplear gente con adecuado calificaciones , habilidades y características para operar eficaz y eficientemente . en el competitivo mercado de trabajo , la mayoría elemento fundamental de la empleo el proceso es igualar el compañías eso apuntar a alcanzar el humano recursos eso son adecuado para su necesidades y el humano recursos eso son buscando trabajo \_ adecuado para su calificaciones \_

Tener un trabajo , que es un requisito previo para que las personas participen en la sociedad como producto individuos y comprometerse con la vida, es mucho más importante para los individuos con discapacidad (Karaaslan, 2019). El educación y apoyo eso desactivado gente recibir en el lugar de trabajo tener hizo posible que construyeran \_ \_ \_ arriba su habilidades , entrar el mercado laboral y tener éxito en la competitividad empleo \_ Mientras pagado trabajando en el abierto mercado laboral permite desactivado gente para ganar ingresos , desarrollo su habilidades y descubrir su propio talentos , también ofertas el oportunidad de enriquecer humano recursos y en beneficio de el habilidades y características de los discapacitados personas para empresas . Además , siendo \_ empleado por propio elección dentro el competitivo mercado laboral permite el desactivado personas para planificar el futuro y se expande es opciones de vida (Destekli İstihdam Temel Bilgi Dökümanı , 2011: 13, 14).

### b. Reclutamiento Proceso

El reclutamiento proceso ha sido regulado legalmente entonces eso desactivado las personas pueden ser empleadas en el trabajos ellos prefiere en el competitivo mercado laboral con otro individuos por conseguir " igual salario por igual trabajo ". Hay son dos maneras eso desactivado la gente puede entrar el mercado laboral :

- Registrarse con ISKUR y aplicar al trabajo anuncio para la contratacion de discapacitados empleados Anunciado por institución.
- Aplicar directamente al trabajo publicar en plataformas como carrera \_ sitios , paginas web o discapacidad asociaciones de empresarios OMS quiero emplear \_ desactivado gente \_



**Figura 11.1.** Reclutamiento proceso en el trabajo destino

### **Trabajo Publicación y evaluación de solicitudes de empleo**

Primero, deshabilitado la gente puede aplicar al trabajo destino Anunciado por Organización Turca de Empleo (ISKUR) con condición de ser registrado en ISKUR. Individuos OMS certificar eso ellos son privado de al menos el 40% de todas las funciones corporales pérdidas de acuerdo a su discapacidad estado , con el desactivado informe de la junta de salud ellos voluntad recibir de autorizado salud instituciones , pueden aplicar a ISKUR Provincial Direcciones /Centros de Servicio y registrarse como " discapacitados " (<https://www.iskur.gov.tr/>).

Desactivado individuos encontrarse con sus " discapacitados entrenador "en el solicitud entrevista a ISKUR. en el solicitud entrevista , la desactivado entrenador pregunta preguntas como qué el desactivado persona hace ? o puede hacer? cual es su trabajo experiencia ? etc. \_ y crea un CV para él / ella. Si el desactivado quieren y pueden, ellos también pueden crear un currículum de el sitio web de la institución. El desactivado entrenador monitores el cuota de empresas empleando 50 o más trabajadores con el Mensual Gráfico de la fuerza de trabajo . El empleador quien tiene una cuota déficit o quiere emplear \_ desactivado gente arriba el cuota se aplica a la institución. Desactivado trabajo entrenador cargas el anuncios de trabajo vacantes con el detalles como requerido calificaciones , blanco cuello-azul cuello trabajos , etc . en el sitio web de ISKUR y publicarlos en vallas publicitarias . en este anuncio , el empleador no puedo restringir el discapacidad tipo de la desactivado persona OMS voluntad aplicar \_ Desactivado servicios y discapacitados trabajo entrenadores proporcionar coincidencia en cada provincia al el del empleador aplicación \_ Si el trabajo anuncio será dado \_ por el empleador , es importante eso el información eso voluntad beneficio el empleador es claro y que este se devuelve la información al empleador correctamente \_ Este franqueza también ayuda desactivado gente solicitar trabajos para sentirse \_ mejor \_ por ejemplo , el declaración claramente declarado en el anuncios " Nosotros bienvenido el aplicaciones de discapacitados gente " elimina el vacilaciones de los deshabilitado ( [https://www.engelsizkariyer.com/\(S\(musbea553uhfpt55adde3zy2\)\)/YaziYazdir.aspx?id=42](https://www.engelsizkariyer.com/(S(musbea553uhfpt55adde3zy2))/YaziYazdir.aspx?id=42) ).

A pesar de anuncios son publicado en el habitual caminos , discapacitados gente es posible que no pueda acceder estos anuncios \_ Si está dirigido a minusválidos empleados para acceder estos anuncios en un mejor camino , trabajo se pueden hacer publicaciones por voluntario asociaciones , periódicos o revistas radiodifusión para la discapacitados y organizaciones de servicios locales para la discapacitado \_ Trabajo



solicitud formularios debe diseñarse de acuerdo \_ con desactivado individuos \_ Formularios de solicitud debe escribirse en mayúsculas \_ letras , sencillas y claras . Si adecuado preparativos no se hacen en el trabajo solicitud formularios para discapacitados personas , cualquiera debería poder llenar \_ \_ el formulario en nombre del desactivado persona ( <https://engelliler.gen.tr/f43/engellilerin-calisma-yasamina-katilimi-isverenler-calisan-engellilerin-sorunlari-5141/> ).

### Conductible Trabajo Entrevista

Trabajo La entrevista se realiza en ISKUR. El desactivado trabajo entrenador solicita una cita de el empleador o su representante para venir a la institución y hacer una entrevista . Se anuncia en la pizarra y en el sistema cual posición será entrevistado en el cual día y hora Desactivado gente OMS fósforo calificaciones de trabajo anuncio participar en el entrevista \_ Compañías debe legalmente llenar el vacante posición dentro de 1 mes . Si el empleador directamente contrata a un discapacitado individual por es propia , la la entrevista se puede hacer en el lugar de trabajo Sin embargo , los empleadores necesita registrarse \_ el candidato contratado a través de su propio canales con ISKUR dentro de los 15 días (Arıkan, 2018: 96).

Entrevistas realizado durante el reclutamiento proceso de personas con discapacidad puede necesita incluir \_ alguno especial condiciones ([https://www.engelsizkariyer.com/\(S\(musbea553uhfpt55adde3zy2\)\)/YaziYazdir.aspx?id=42](https://www.engelsizkariyer.com/(S(musbea553uhfpt55adde3zy2))/YaziYazdir.aspx?id=42)):

In order for an interviewer to reveal the abilities of an individual with mental disabilities:			
Known words should be used and sentences should be short.	Disabled individuals should be given more time in interviews.	He / she may allow a person to assist him / her to support the disabled person in the interview.	Questions about concrete experiences should be asked. For example, "What did you do in the cafe?"

**Figura 11.2.** Revelar habilidades para la entrevista

### Talento Evaluación y Reclutamiento

El reclutamiento proceso de un discapacitado individual no debe ser diferente de el reclutamiento proceso de un no discapacitado individuo , y el habilidades requerido para el trabajo debe definirse en el \_ mayoría preciso camino y emparejado con el calificaciones y características de los desactivado individual solicitar un trabajo . por esto propósito , pruebas aplicado en el selección proceso y selección criterios debería centrarse en el específico destrezas , conocimientos y habilidades requerido para el vacante trabajo \_ en el final de esto proceso , tiene como objetivo proporcionar el mayoría adecuado fósforo con una colocación adecuado para ambos el situación de la desactivado individuo y el demandas de la empleador \_ en caso de esto a juego , ambos el satisfacción de la desactivado individual aumenta y el empleador experiencias lo

minimo posible problemas eso puede surgir de empleando el desactivado individuo en una posición que no le conviene (Karaaslan, 2020: 55) .

Si el trabajo requisitos en el posición dónde el desactivado persona será empleado \_ son definido correctamente , el importante factor en la toma el reclutamiento la decisión no es si el persona tiene una discapacidad , pero si ella / él es adecuado para eso trabajo \_ por esto propósito , el responsabilidades del \_ trabajo , el herramientas y metodos usado , el destrezas , conocimientos y habilidades requerido para hacer el trabajo debe definirse y combinarse \_ con el competencias y características de los desactivado individual durante el reclutamiento decisión ( <http://www.omuzomuza.com.tr/Engelli-Bireyin-%C4%B0se-Alim-Sureci> ).

### **c. Requerido Competencias**

Allá son básico habilidades y rasgos necesario en cada trabajo para ser empleado . \_ Estos son habilidades generales eso hacer un individuo empleable \_ Estos básico habilidades , expresadas como empleabilidad habilidades , son para trabajar Bueno con otros , actuar para resolver problemas y adaptarse a cualquier trabajar medio ambiente Intervenciones para mejorar el social habilidades y autogestión de los desactivado debe estar encaminada a incrementar su trabajo y profesional capacidades como hacer frente con estrés , gestión del tiempo , análisis de problemas , carrera planificación , toma de decisiones habilidades y efectivo comunicación habilidades \_ Creciente profesional rendimiento y autoempleo habilidades voluntad aumentar el productividad y motivación de las personas con discapacidad, que voluntad apoyo el mejora de la calidad del trabajo ( Ministerio de Trabajo y Seguridad Social ( MoLSS ), 2013: 13).

### **d. Adaptación al Trabajo**

El básico condiciones para proporcionar y con éxito manteniendo competitivo empleo depender de detallado trabajo análisis , proporcionando apoyo e información en el lugar de trabajo , apropiado fijación de precios estrategias , formación y orientación programas y hacer el necesario arreglos en el lugar de trabajo Individuos puede necesidad orientación y asesoramiento en la real trabajar medio ambiente , incluso si ellos tener recibió el necesario formación y adecuada calificaciones relacionado con el trabajo asignado a ellos .

Formación y orientación programas permitir empleados para aprender el laboral condiciones y el reglas de la negocio en poco tiempo, y garantizar eso empleados conseguir deshacerse de su miedos y prejuicios acerca de trabajo \_ para particulares con discapacidad intelectual , la programa de orientación realizado afuera después el trabajo colocación proceso hace que sea más fácil para las personas obtener acostumbrado a la trabajar medio ambiente y adaptarse al trabajo \_ en este contexto , es posible no sólo encontrar un trabajo , sino también asegurarse el sostenibilidad de la trabajar con un especial programa de formación y orientación en la lugar de trabajo (Inal vd., 2020: 27). se afirma \_ eso desactivado individuos son más exitoso en el empleo cuando ellos recibir en el trabajo \_ capacitación bastante que por separado o protegido capacitación programas \_ ( <http://thecpsd.org/wp-content/uploads/2018/09/CIE-Myths-and-Truths-CPSD-9.24.18-final.pdf> ).

En primer lugar , es importante informar el empleado acerca de el reglas y procedimientos generales acerca de el trabajar en el programa de orientación . El orientación se puede llevar el proceso afuera por desactivado apoyo personal dentro el humano recursos departamento o por expertos OMS tener recibió el necesario entrenando en esto respeto \_ El comunicación metodos y lenguaje debe ser simple y fácil de entender para el desactivado empleado \_ Él será útil para usar \_ capital letras , un comprensible idioma y necesario cifras en folletos y folletos preparados para la orientación y la educación . (Seyyar & Aydemir, 2014).

En particular , es necesario introducir relacionados con la salud y la seguridad reglas , trabajando horas , almuerzo y café descansos , pagados y fin de semana vacaciones y el beneficios proporcionado a la empleado \_ uno de los mayoría importante pasos de la orientación proceso es el introducción de la nuevo empleado a su gerentes y colegas . Considerando el prejuicios acerca de el empleo de personas con discapacidad, es mejor entendido lo importante este etapa es. asistiendo desactivado empleados en cumplimiento con no escrito reglas ( quien voluntad hacer el café ? OMS voluntad permanecer en el descanso? OMS voluntad completo el inconcluso funciona ?) así como escrito normas y garantizar el apoyo de sus colegas son importante en cuanto a la adaptación proceso ( Hemmings & Morris, 2004: 15).

#### **e. Monitoreo , Sostenibilidad y Transición**

Regulaciones comerciales son importante para el sostenibilidad del empleo de las personas con discapacidades intelectuales Ellos se debe dar adecuado oportunidades y el lugar de trabajo debe organizarse de manera \_ eso facilita trabajar. Como con otro empleados , empleados con discapacidad intelectual con puede experiencia varios cumplimiento y disciplina problemas en el lugar de trabajo Un seguimiento y alerta se puede establecer un sistema especialmente para discapacitados empleados OMS puede tener dificultades para seguir el dado instrucciones , organización tareas , centrarse en el trabajo , hacer decisiones , resolver problemas y aprendizaje nuevo tareas \_ Por ejemplo , puede ser necesario dar \_ más verbal advertencias a un empleado con discapacidad intelectual que otros \_ Si alguien no esta haciendo su trabajo Bueno , sería un error no decir ellos y dar ellos la oportunidad de mejorar su trabajo \_ Un formulario de seguimiento preparado por humano Los recursos se pueden llenar fuera y monitoreado por el primero supervisora de la desactivado empleado y compartido con él / ella periódicamente , y él / ella puede ser advertido entonces eso necesario se pueden hacer mejoras . Varios actitudes y comportamientos pueden tomar lugar en esta forma como el \_ desactivado empleados cumplimiento con lugar de trabajo reglas y horas , cumplimiento con ocupacional salud y seguridad reglas , cumplimiento de lo dado instrucciones y deberes , trabajando motivación , atención y concentración en el deber , estilo de trabajo , cooperación con otro empleados , relaciones con clientes , realización de errores y reacción a la error ( Buzzeli , Leonori & Berarducci , 2009: 146). en el otro mano , necesario medidas se debe tomar para asegurar eso desactivado empleados tener acceso a la información sobre la carrera desarrollo y promoción oportunidades apropiadamente \_ Si este se proporciona información electrónicamente , se debe dar importancia para la accesibilidad .

Se pueden hacer arreglos especiales para los empleados. con discapacidades intelectuales especialmente durante el seguimiento y evaluación del desempeño . Por

ejemplo , empleados personas con discapacidades pueden recibir ayuda para llenar " su propio reconocimiento formas "como parte de la apreciación su rendimiento \_ Él será beneficioso \_ si el formularios son preparado y comprensible considerando el persona y sus funciones . Por ejemplo , en el formulario, preguntas eso puede ser respondido con Sí o no, como " ¿ Llegué a tiempo al trabajo ? ¿ Cumplí ? con el laboral horas ? ¿ he hecho todo el trabajo que tengo que hacer? ¿ Tuve \_ dificultad haciendo mi trabajo ? ¿ Estoy satisfecho? con mi trabajar día ? ¿ cumplí ? qué mi colega me pidió que hiciera? puede prepararse de esta forma (Buzzeli , Leonori & Berarducci , 2009: 152). es muy \_ importante para motivar empleados para su éxito y examinar fracasos juntos \_ como con todo empleados en el lugar de trabajo , mostrando eso el negocio valores deshabilitado empleados , incluyendo el empleado en actividades transportado afuera adentro o afuera el lugar de trabajo y garantizar eso ellos expresar su opinión sobre la actividad selección puede proporcionar motivación \_

Mentalmente \_ desactivado empleado puede realizar su deberes en más tiempo, aunque pueden hacer el mismo trabajo como otro empleados (Hemmings & Morris, 2004: 25). Durante el trabajo , es necesario dar el tiempo deshabilitado empleado necesita hacer el trabajo independientemente en lugar de hacer el trabajo o haciéndole más fácil hacerlo. Además , viendo \_ el intelectual desactivado empleado como adulto , comunicándose con una edad apropiada lenguaje y comportamiento voluntad facilitarles la adquisición \_ \_ \_ \_ comportamientos y habilidades adecuado a su función en el lugar de trabajo y desarrollar independiente viviendo habilidades ( Buzzeli , Leonori & Berarducci , 2009: 138, 153).

## Referencias \_

Arıkan, S. (2018). "Destekli İstihdam Kavramı". *Engelli Bireylerin Destekli İstihdamı* . (Ed. Arıkan, S. & Ayyıldız, E.). Estambul: Akademik Kitaplar.

Buzzeli , A.; Berarducci , M. y Leonori , C. (2016). *Özel Gereksinimli Bireyler İş Yaşamında Bütünleştirme İçin Yöntem ve Araçlar* . (Çev. Gökçe Hazal Karakaş). Estambul: Abajo Sendromu Derneği İktisadi İşletmesi Yayınları.

Ellenkamp , Broma JH; Brouwers , Evelien PM; Embregts , Petri JCM; Joosen , Margot CW y Weeghel , Jaap furgoneta \_ (2016). " Relacionados con el entorno de trabajo Factores para obtener y mantener Trabajar en un entorno laboral competitivo para los empleados con Discapacidades Intelectuales : Una Sistemática Revisa ." *Diario de Ocupacional Rehabilitación* , (26), 56-69.

Inal, S.; Subası, F.; Tsaklis , PV y Molik , B. (2020). *Modelo de Empleo con Apoyo para Personas con Discapacidades Intelectuales : Colocar , Entrenar, Mantener* . Ankara: Hipokrat Yayıncılık.

Karasaşlan , Lütfiye. (2019). "Engelli İstihdamında Destekli İstihdam Ne Vaad Ediyor? İşe Katıl Hayata Atıl Projesi Örneği" , *Karatahta* , (14), 77-108.

Ministerio de Trabajo y Seguridad Social ( MoLSS ). (2013). *Creciente Empleabilidad de las Personas con Discapacidad* , Coordinación UE Departamento , Desarrollo de Recursos Humanos Operacional Programa - CCI No. 2007TR05IPO001.

Seyyar, A. y Aydemir, E. (2014). "¿İnsan Kaynakları Yönetiminin Engelli Dostu Yaklaşımı Nasıl Olmalı?" *Dezavantajlı Gruplar Eğitim ve İstihdam Sempozyumu* , 6-7 Kasım, Kocaeli.

Susan Hemmings y Jenny Morris (2004). *Empleo de personas con discapacidades de aprendizaje: un manual para empleadores* , York: Fundación Joseph Rowntree .

Türkiye'de Engelliler İçin Farkındalığı ve Kurumsal İstihdam Fırsatlarını Arttırma (2011). *Destekli İstihdam Temel Bilgi Dokümanı* . Transferencia de Innovación Leonardo Da Vinci , TR 1-LEO05-27961.

<http://thecpsd.org/wp-content/uploads/2018/09/CIE-Myths-and-Truths-CPSD-9.24.18-final.pdf> *Competitivo Empleo Integrado para Personas con Discapacidades Intelectuales y del Desarrollo : Mitos y Verdades* .

[https://www.engelsizkariyer.com/\(S\(musbea553uhfpt55adde3zy2\)\)/YaziYazdir.aspx?id=42](https://www.engelsizkariyer.com/(S(musbea553uhfpt55adde3zy2))/YaziYazdir.aspx?id=42) . *Özürliülerin Çalışma Yaşamına Katılımı & İşverenler* .

<http://www.omuzomuza.com.tr/Engelli-Bireyin-%C4%B0se-Alim-Sureci> .

<https://engelliler.gen.tr/f43/engellilerin-calisma-yasamina-katilimi-isverenler-calisan-engellilerin-sorunlari-5141/> .

## CAPÍTULO 12

### Trabajo Colocación Proceso en Europeo Países

Tom SALAMON, Danilo CALABRESE, Rachel MARTINEZ, & Maria CARRACEDO

#### ITALIA

El trabajar integración caminos , diseñados por eficaz local redes públicas y privadas actores , espectáculo eso incluso gente con Las discapacidades físicas , intelectuales y psíquicas pueden convertirse activo sujetos , liberando ellos mismos de el riesgo de una crónica condición de asistencia necesidad y reducción el riesgo de pobreza . Por lo tanto , el empleo para las personas con discapacidad no solo trae innegable social beneficios pero también ahorra el público sistema bienestar costos \_ Sin embargo, la gente encuentro con discapacidad muchos obstáculos cuando tratando de entrar el mercado laboral ; estos dificultades originarse en antes etapas de la vida, por ejemplo , durante el enseñanza proceso que , especialmente para aquellos con discapacidad severa, se caracteriza por dificultades para lograr alto niveles de educación \_ Él debería también ser considerado eso físico barreras aún representan un serio impedimento para el trabajo inclusión y podría ser fácilmente superar por adoptando ágil formas de trabajo , como smart \_ trabajando , que , sin embargo , aún no están muy extendidos. Otro barreras son inherente a la suministrar sistema y son vinculados a la cultura y la sociedad actitudes: a pesar de el ventajas y beneficios de contratar gente con discapacidades - como la ley 68/99, pionera ley sobre objetivos empleo - empleadores aún tienden a considerar el empleo de personas con discapacidad un problema para la productividad. En Italia, como era ya puntiagudo fuera - allá tener largo estado reglas para promover el empleo de personas con discapacidad y ellos anticipado la Convención de la ONU , que se refiere varios veces a la no discriminación y a la igualdad oportunidades en la carrera avance \_ Ley nro. 68 de 1999 introdujo dirigido empleo , superación el anterior obligatorio empleo , que era simplemente una compensación herramienta para personas con grave salud problemas. El ley concibe trabajo la colocación como una oportunidad para la autorrealización y una herramienta para la inclusión; tiene como objetivo conectar mano de obra oferta y demanda, para promover el mejora de las personas habilidades y el identificación de herramientas para personalizar inserción en el lugar de trabajo, en línea con el principio de razonable alojamiento más tarde definido en el artículo 2 de la Convención de la ONU (ver Capítulo 3). Ley n. 381 de 1991 asignado social cooperativas un papel importante en la empleo de personas con discapacidad también a través de comportamiento dirigido a la superación su desventaja en términos de habilidades y recursos humanos . capital \_ Con estos objetivos en mente , " tipo B cooperativas " fueron creado con el función de formar y emplear ( o reemplazar ) personas \_ con físico , mental o discapacidades sensoriales .

A pesar de esta previsoría legislación , la desventaja de las personas con discapacidad en el el mercado laboral permanece significativo \_ De hecho , considerando el población entre 15 y 64 años edad , sólo el 31,3% de los sufrimiento de grave limitaciones son ocupados (26,7% entre mujeres , 36,3% entre los hombres) frente al 57,8% de las personas sin limitaciones \_ En un territorio nivel , el el peor los datos son los de Southern Italia : solo el 18,9% de las personas con discapacidad son empleado \_ Contrariamente a lo que normalmente sucede en los análisis roto abajo por territorio , el mejor datos en este caso no es el del Norte sino el del Centro : 42,2% de

las personas con discapacidad son ocupados , contra el 37,3%. un plausible explicación para esto la evidencia es que gente con discapacidad son principalmente empleado no en el privado sector pero en el Administración Pública : 49,7% frente al 41,3% de las personas sin limitaciones \_ Con referencia a la privado sector , agricultura precede servicios e industria en este respeto \_ Además , la gente con discapacidad son con frecuencia por cuenta propia , pero rara vez gerentes , profesionales o empresarios

Otro importante consideración preocupaciones el en general calidad de trabajo un indirecto medida de la último es el grado de trabajo satisfacción \_ El datos espectáculo eso entre empleado gente sin limitaciones el parte de satisfecho la gente es significativamente más alto que entre gente con severas limitaciones (75,9% contra 65,4%). El más alto se observa brecha entre los autónomos, donde \_ la presencia de personas con discapacidad es mayor ; este evidencia podría indicar que para el último el trabajar lo que hacen es una alternativa solución dictado por el falta de otros oportunidades.

De conformidad con el artículo 17 , párrafo 1, letra z) de la Ley n. 124/2015, "Con el fin de garantizar eficaz integración en el lugar de trabajo de las personas con discapacidad de conformidad con la Ley n. 68 del 12 de marzo de 1999, disposición para la cita , por público administraciones con más de 200 empleados , sin nuevo o adicional cargos por el público finanzas y con el humanos , financieros e instrumentales recursos disponible bajo actual legislación , de una persona a cargo de la integración procesos , definiendo sus tareas con particular referencia a la garantía de razonable alojamiento a que se refiere el artículo 3, párrafo 3-bis, del Reglamento Decreto No. 216 de 9 de julio de 2003; provisión de la obligación para el anual transmisión por público administraciones a la Ministro delegado para la simplificación y público administración y a la Ministro de Trabajo y Social Políticas , así como a la competente local empleo centro , no sólo de la comunicación en relación con el vacantes de puestos reservado para discapacitados trabajadores , sino también de una posterior declaración en relación con el plazo y modalidades para la cobertura de la reservar cuota proporcionado por \_ el normativa vigente , en cumplimiento con el estatutario reclutamiento restricciones de publico administraciones , así como la provisión de sanciones por la falta de envío el citado declaración , también en términos de inicio numérico de los trabajadores con discapacidad por el competente local empleo centro "

El delegación de poderes era exactamente reflejado en el Legislativo Decreto N° 75 del 25 de mayo de 2017, Capítulo V, " Medidas en apoyo a la discapacidad ", Artículo 10 titulado " Modificaciones al artículo 39 del Reglamento Decreto N° 165 de 30 de marzo de 2001", que presentado a la Legislatura Decreto N° 165/2001, Artículos 39 bis , 39 ter y 39 quater , con específico referencia a la establecimiento de la Nacional Consejo para el integracion de personas con discapacidad en el lugar de trabajo y de la persona a cargo de la integración procesos de personas con discapacidades

El establecimiento de la Consejo en el Departamento de Administraciones Públicas está previsto sin nuevo o adicional cargos por el público finanzas , mientras El artículo 39 ter dispone eso público administraciones con más de 200 empleados deberá designar a un responsable de la \_ integración procesos , sin nuevo o adicional cargos por el público finanzas y dentro el humanos , financieros e instrumentales recursos disponible durante el actual legislacion \_

¿Qué se puede hacer para mejorar el situación ? ( Decreto de la presidente de la República 12 de octubre de 2017

" Adopción de la segundo dos año acción programa para el promoción de la derechos e integración de las personas con discapacidad "- Publicado en la Serie General Oficial Gaceta 12 de diciembre de 2017, n. 289)

a) monitorear y promover pleno implementación de la Directrices para \_ empleo a emitir de conformidad con el Legislativo Decreto N° 151 de 14 de septiembre de 2015;

b) mejorar y armonizar el funcionamiento de la servicios dirigidos \_ colocación , que debe garantizarse como esencial \_ niveles de servicio en todo el nacional territorio , con el fin de promover mas y mejor empleo para personas con discapacidades;

c) asegurar adecuado habilidades y fortalecimiento , a través de dirigido entrenamiento , el profesionalismo de la operadores de Centros de Empleo en el campo del empleo y la discapacidad ;

d) garantía específico habilidades y profesionalismo en el campo de destino empleo en el competente estructuras , comenzando de el Nacional Agencia de Políticas Activas de Empleo que se va a montar ;

mi) vigilar el uso de regionales Fondos , en colaboración con el Regiones , en el luz de la legislativo cambios eso tener tomado lugar ;

f) analizar el implementación de la nuevo regulaciones sobre objetivos empleo en el Administración Pública y evaluar el proceso de cumplimiento con Ley 68/99;

g) establecer una red nacional registro de personas OMS recibió una certificación de el público Comisiones encargadas de determinar \_ invalidando estados o discapacidad , sobre la cual ISTAT e INPS iniciaron un estudio de factibilidad estudiar \_

h) incluir discapacidad entre el variables a tomar en cuenta en el periódico encuestas sobre la mano de obra fuerza realizado por ISTAT, dirigido a la población en general ;

yo) garantía el interoperabilidad de los varios bases de datos , que ya existen y cuales puede eventualmente existir , en el sujeto de adulto relacionado al trabajo discapacidad , para tener \_ fiable y periódico datos disponible ;

j) proporcionar acceso a la información en el " Dirigido empleo base de datos "; llevar afuera periódico análisis de la disponible datos con miras a evaluar \_ barreras y facilitar elementos al menos una vez al año , también en el a la luz de la reforma de la activo políticas sistema ;

k) disminución específico seguimiento y evaluación actividades de políticas , programas , servicios e intervenciones dirigido a personas con discapacidad, desde una perspectiva de " integración " ( es decir , dentro de el común seguimiento y evaluación sistemas , válido para el entero mercado laboral );



l ) introducir un prioridad para la intervención para apoyar el autoempleo y el autoemprendimiento , incluso más allá de el ya previsto referencias a lo social cooperación ;

m) prever supervisión acciones e intervenciones , cuando reprogramación , en el estructural fondos para activo políticas europeo Fondo de Desarrollo Regional (FEDER), Nacional Programa Operativo (NOP) " Sistemas de políticas para el empleo ", Nacional Giratorio Fondo para el fomento del autoemprendimiento y del trabajo por cuenta propia , etc. ) también a favor de la empleo de personas con discapacidades; periódicamente monitor el regional programación a favor de la empleo de personas con discapacidad para coordinar \_ a ellos con el nacional objetivos en el mismo sujeto ;

n) identificar , durante el revisión y reprogramación del NOP " Sistemas de \_ políticas para el empleo " (FEDER), específicas y transversales iniciativas para aumentar empleo y reducir el tasa de inactividad de las mujeres con discapacidad, y aumentar autoempleo femenino y emprendimiento ; \_

o) construir una red integrada de sujetos y servicios para apoyar el público sistema de apuntado empleo , también por activando convergencia y operacional integración con las Agencias de Empleo " lucrativas y no lucrativas " , con el objetivo de aumentar el potencial de apoyo a la promoción del empleo y sus sostenimiento ;

p) promover el empleo de discapacitados personas con alto calificaciones dentro público y privado empleo contextos , a través incentivos y conciencia campañas ;

q) definir, a través de una reunión interministerial técnico mesa redonda , la concepto de salvar vidas terapias para el propósitos de la médico evaluación para el reconocimiento de la derecho al " tiempo parcial " para los trabajadores sufrimiento de oncológico enfermedades , así como de grave crónico degenerativo enfermedades "para quienes una reducción laboral capacidad restos , posiblemente también debido a la deshabilitar efectos de salvar vidas terapias " ( ver Art. 8, inciso 3 del Decreto Legislativo Decreto 81/2015), así como para la fines de orientación para la aplicación de colectivo negociación en el sujeto ;

r) identificar el competente comisión , entre aquellos ya existente , para determinar el condiciones que da derecho a acceder a la beneficios a que se refiere el art. 8, párr. 3 y párr. 4 de Legislativo Decreto 81/2015 ( con posible regulador modificación del párr. 4, donde necesario ) y aclarar el importante Operacional procedimiento ;

s) centrarse en el trabajo colocación de personas con discapacidades intelectuales y mentales ;

t) prever un vínculo entre la escuela y la mundo del trabajo , con el fin de orientar joven gente con discapacidad hacia una adecuada trabajo colocación \_

"PASTILLAS" DE CONVOCATORIAS Y AVISOS PÚBLICOS - Bien prácticas en la región políticas para el empleo inclusión de personas con discapacidades

DEL PIAMONTE - Proyecto Tsunami .

Innovador modalidad de trabajo inclusión de personas con psíquico incomodidad \_ El Piamonte región , con el apoyo de la europeo Unión , es la líder de un experimento proyecto para un nuevo modelo de empleo de las personas con discapacidades El proyecto prevé eso cada nuevo persona registrado en el dirigido empleo según L.68/99 es compatible por un calificado operador ( trabajo entrenador ) en un primer orientación fase , seguido por una pasantía experiencia en locales empresas \_

DE LOMBARDÍA - Social agricultura \_

Público Aviso sobre redes sociales Agricultura : sistema acción para el alternancia , orientación y trabajo colocacion de jovenes desactivado pueblo del 23<sup>er</sup> diciembre de 2016. Objetivo general : crear , con el apoyo de la Lombardia Social Red Agropecuaria , un modelo de intervención para la orientación de discapacitados gente hacia trabajar usando la agricultura como un " educativo medio " , experimentando con diferente territoriales y comerciales realidades para el gradual enfoque para el trabajo y el trabajo colocación para certificado desactivado gente partida secundario educación o profesional capacitación cursos \_

DE CERDEÑA - Proyecto Includis

Integrado y multidimensional caminos de activo inclusión para aumentar empleabilidad y participación en el mercado laboral , aumentando el oferta de trabajo oportunidades a temas en particular condiciones de desventaja y \_ exclusión \_ Objetivos : desempleados gente con admitido discapacidad y/ o con mental trastorno o autismo espectro trastorno y/ o con mentales y/ o psíquico discapacidad a cargo de lo social salud servicios \_ Personas con discapacidad involucradas : Acceso y toma de cargo (n. 1077 ) - Orientación (n. 920) - Prácticas (n. 656).

Compañías involucrado (n.356)

DEL LACIO - Pensamiento Proyecto Adulto

El proyecto , a través procesos de la escuela inclusión y escuela -al- trabajo transición , tiene como objetivo mejorar el calidad de vida de los jóvenes adultos afectado por autismo espectro trastornos \_ El La región ha aceptado el aviso emitido por el Más alto Salud instituto , con el participación de los Friuli venecia Giulia , Calabria , Molise y Basilicata Regiones , con el fin de sistematizar bien prácticas en sus territorio en el materia de escuela y trabajo inclusión de personas afectado por Asd , sino también para experimentar y difundir innovador modelos de intervención para fomentar su introducción al trabajo . Destinatarios : estudiantes con y sin autismo espectro desorden ; alto escuela profesores \_

REGIÓN EMILIA ROMANA - Permanente capacitación cursos - Habilidades para la empleabilidad y adaptabilidad - año 2020

El llamar promueve generalizado capacitación oportunidades destinado a apoyar gente con discapacidad en el adquisición de conocimientos y habilidades para aumentar su empleabilidad y adaptabilidad y por lo tanto funcional para fortalecer dirigido políticas de trabajo colocación y permanencia en el mercado laboral Él tiene como objetivo hacer disponible una gama de cortos cursos , incluyendo modular , que se pueden utilizar de forma personalizada e individualizada manera , capaz de

satisfacer el necesidad de adquirir el básico conocimientos , destrezas y habilidades necesario para poner en marcha subsecuente activo trabajo buscar procesos y permanecer en el trabajo contextos y organizaciones . Objetivos : a) deshabilitado solicitantes de empleo matriculado en el dirigido servicio de empleo de acuerdo con el disposiciones de la Ley n. 68/99 b) discapacitado gente de acuerdo con Ley nro. 68/99 quien son empleado y discapacitado gente OMS tener adquirió una discapacidad mientras todavía en el empleo .

## ESPAÑA

### Protegido empleo : especial empleo centros

En España , resguardado El empleo se define como el empleo de esos gente OMS no puedo acceso el común mercado de trabajo debido a su discapacidad \_ Protegido se gestiona el empleo a través de **Centros Especiales de Empleo** , que eran promovido en todos el Autónomo Comunidades , de acuerdo con Artículo 42 de la Ley 13/1982 sobre el Integración Social de la Deshabilitado \_

Es se hace mano de obra por , al menos , el 70% de los trabajadores con discapacidad, que son proporcionó con pagado trabajo \_ Estos son gente de trabajo edad (16-64 años ), con un reconocido grado de discapacidad de al menos el 33% y con suficiente preparación para realizar un trabajo con un mínimo productivo capacidad \_

Según **CEPES** , Confederación \_ empresarial Española de la Economía Social ( Confederación Empresarial Española para la Social Economía ) , hay son actualmente 557 especial empleo centros en españa dentro el marco de la social economía y casi 36.000 trabajadores con discapacidad son empleados en ellos .

Además de la \_ especial empleo centros , allí son **Mano de obra enclaves** . Estos enclaves permitir gente con discapacidad para integrarse en estandarizado trabajar ambientes \_ Además , el enclaves son una manera fácil y rápida fórmula para el creación de establo trabajos en ordinario empresas \_ Por lo tanto , no es temporal solución \_

Mano de obra enclaves son contemplado en Royal Decreto 290/2004, de 20 de febrero ( revisado en la Ley General de la Derechos de las personas con discapacidad y sus Social Inclusión de 2013).

### Empleo con apoyo

con Apoyo se define en Royal El Decreto 870/2007, de 2 de julio , como "Conjunto de acciones para la individualización orientación y acompañamiento en la lugar de trabajo , siempre por especializado trabajo entrenadores , cuya objetivo es facilitar el sociales y laborales adaptación de discapacitados trabajadores con especial dificultades para encontrar empleo en empresas de la común mercado laboral bajo similar condiciones a otras trabajadores en equivalente posiciones " .

Por medio de este decreto , apoyado empleo debe incluir al menos el siguiente acciones :

- Orientación , asesoramiento y acompañamiento para la desactivado persona , elaborando para cada trabajador una adaptación programa a la trabajo \_
- Trabajo de aproximación y mutuo asistencia entre el obrero beneficiario de la soportado empleo programa , el empleador , y el compañía personal OMS compartir tareas con el obrero con una discapacidad \_
- Apoyo a la empleado en el desarrollo social y comunitario \_ habilidades , por lo que que él / ella puede interactuar con el trabajar ambiente en el mejor condiciones \_
- Monitoreo de la empleado y evaluación del \_ inserción proceso en el trabajo \_
- Asesoramiento e información a los compañía acerca de el necesidades y adaptacion procesos de la trabajo \_

En términos generales , en Europa y España , la fases de apoyo empleo se puede resumir de la siguiente manera :

1. Introducción al Servicio de Empleo con Apoyo : Este fase proporciona accesible información apropiadamente y ayuda el individuo para usar eso información y tomar un informado decisión \_
2. Elaboración de un perfil profesional: la el objetivo es el individual conoce sus fortalezas y debilidades y, por lo tanto , es una oportunidad para que las personas elijan un trabajo eso es compatible con su intereses , aspiraciones , necesidades , situación y antecedentes experiencia \_
3. Trabajo Buscar : Servicios de Empleo con Apoyo debería considerar aquellos actividades eso mejor encontrarse el necesidades de la fiestas involucrado \_
4. Corporativo participación \_
5. Provisión de apoyo dentro y fuera el lugar de trabajo : El grado , monto y naturaleza del apoyo proporcionado a un individuo voluntad depender de sus necesidades , habilidades y trabajo \_ situación \_ Soporte profesional debería gradualmente desaparecer y ser reemplazado por apoyo de compañero trabajadores \_ Ambos el grado de apoyo proporcionado y el sustitución estrategia debe ser planificado y discutido con el trabajadores , la empresa , y la individuo \_ Así mismo , este contribuye a la desarrollo de la naturaleza apoya en el trabajar medio ambiente

### **Regular o Empleo competitivo**

En España , *regular empleo* es el uno Ofrecido por empresas , organizaciones y asociaciones con cual el obrero mantiene un cierto mano de obra relación \_ Este modalidad incluye *soportado empleo* , donde un profesional ofertas el necesario apoyo a la trabajo buscador entonces que el o ella puede integrar en un ordinario trabajar medio ambiente

en el mismo tiempo, el modalidades de trabajo dentro común el empleo se puede considerar como *asalariado* y por *cuenta propia* trabajo \_ en el anterior caso , el el trabajador es contratado por un privado compañía o un publico agencia , que genera el trabajo \_ En el trabajo por cuenta propia , es el persona él mismo / ella misma OMS

crea el trabajo \_ en este segundo caso , podemos establecer una distinción \_ entre el autoempleo o autónomo trabajo y asociados trabajo (en el que el persona , ya sea o no el o ella tiene una discapacidad , asociados con otros para crear cooperativas o sociedades ).

## Referencias

“ Protegido y regular empleo de trabajadores con discapacidad: el perspectiva del ciudadano español ley ”. Belen Alonso-Olea García . Universidad Nacional de Enseñanza a Distancia (Universidad Abierta de España).

“ Estandarizado empleo con apoyo ”. M<sup>a</sup> Teresa Becerra Traver , Manuel Montanero Fernández y Manuel Lucero Fustes . observatorio Estatal de la Discapacidad \_ Discapacidad Observatorio ).

“ Centros Especiales de Empleo ”, Servicio publico de empleo Estatal (SEPE) (Estado Servicio Público de Empleo)

CEPES, Confederación empresarial Española de la Economía Social (Confederación Empresarial Española de la Social economía) <https://www.cep.es/>

“ Realidad , situación , dimensión y tendencias de los apoyados empleo en España en el horizonte de la año 2020”. observatorio Estatal de la Discapacidad , 2017 (Estado Discapacidad observatorio )

## AUSTRIA

### Protegido trabajar

En Austria todavía unas 23.500 personas con discapacidad son clientes de trabajo protegido. De acuerdo con la jurisprudencia actual de la OGH, la finalidad terapéutica del empleo en el trabajo protegido está en primer plano, lo que significa que las personas con discapacidad no deben ser consideradas como empleados en el sentido de una ley de contrato de trabajo. Como consecuencia, no ganan salarios normales y reciben solo un pequeño dinero de bolsillo y, lo que es dramático para el futuro, no tienen acceso a seguro social, seguro de desempleo o seguro de jubilación.

ONG secundario gente con discapacidades son importante jugadores en ofrecer y apoyar trabajar para su clientes \_ algunos de esos ONG tener crecido afuera de más organizaciones de autodeterminación fundado Hace unos 50 años , cuando vivienda y trabajo en forma de cotidianidad estructura eran combinados en una sola institución. Mientras tanto ellos son importante ONG , actuando como representación de los intereses de las personas con discapacidad intelectual. Grandes ONG de larga tradición, como “ Lebenshilfe ”, ' Diakoniewerk ' y ' Caritas ' critican esta discriminación desde hace muchos años y reclaman el derecho al trabajo de acuerdo con la

Convención de la ONU. Sin embargo, todavía ofrecen trabajo protegido sin salario ni seguro social para sus clientes, debido a las restricciones legales.

### **Soportado empleo :**

" empleo con apoyo " como método de apoyo gente con handicaps y empresas se considera más \_ efectivo \_ En 2010, el europeo Unión resumido exitoso metodológico enfoques con la " Caja de Herramientas para el Empleo con Apoyo ". El Los servicios de la "Red de Asistencia Profesional" (NEBA) son en gran parte basado en este modelo. En 2018, más de 66.000 personas en Austria eran soportado por servicios NEBA (métodos ver Capítulo antes ).

Además allá son otro tipos de apoyo empleo eso hay que mencionar .

### **Inclusivo compañías (ex integrador empresas)**

Inclusivo compañías tener el obligación de emplear al menos al 60% de las personas con discapacidades el modelo fue fundada en los años 80 con el objetivo de ofrecer inclusivo trabajo y basado en el trabajo entrenamiento para personas con discapacidades Mientras tanto allá son 8 individuales empresas en 20 ubicaciones todo alrededor austria \_ Desde \_ el comienzo secundario objetivo de inclusión compañías era fomentar \_ cualificación y apoyo mientras tratando de encontrar un trabajo fuera \_ Inclusivo compañías son ahora estructurado en tres módulos : El vocacional Preparación módulo califica gente con discapacidad con el objetivo de colocar en el mercado laboral general . El Formación de aprendices de empresas inclusivas (IBL) medida era lanzado en 2015. Es proporciona acceso a alta calidad profesional capacitación con un formal calificación \_ en el Módulo Empleo empleados con discapacidad son permanentemente empleado , cuando su la colocación en el mercado laboral general no es posible . En 2021, unas 1700 personas con discapacidad trabajar en un entorno inclusivo empresa, el 11% de ellos son gente con intelectual discapacidad. Comparado con protegido trabajar en un diario estructura, la los empleados no reciben " bolsillo dinero ", pero un regular salario o un habitual salario Inclusivo compañías recibir subsidios de el Ministerio de Asuntos Sociales asuntos , fondos de los estados federales y los Servicio Público de Empleo (AMS) para indemnizar competitivo desventajas causado por el empleo de personas con discapacidades

### **Empleo y calificación proyectos**

en cooperación con el Servicio Público de Empleo, el estados y municipios finanzas varios socioeconómico empresas y empleo proyectos de oferta de lugares de trabajo de tránsito , que son pagado por colectivo acuerdo , pero limitado en el tiempo entre 6 meses y un año. El objetivo grupo son largo término desempleados personas, incluyendo beneficiario desactivado gente , joven gente con especial educativo necesidades o un aprendizaje discapacidad.

para la gente con discapacidad intelectual esto La estrategia aún no ha tenido éxito.

## **Estrategias para aumentar inclusivo trabajar lugares**

En abril de 2019, un total de 12.629 personas con discapacidad y 74.629 personas con salud restricciones eran oficialmente registrado como desempleado . en austria allá son tres diferente estrategias para aumentar el número de trabajo lugares para personas con discapacidad en el primero mercado laboral y motivar empresas para ofrecer ellos

–

### **Regulaciones legales**

De acuerdo con el **Ley de empleo para discapitados** de 2006 ( Behinderteneinstellungsgesetz ) cada uno compañía debe contratar a una persona con discapacidad por cada 25 empleados en la \_ personal \_ Hoy aún solo alrededor del 60% de los compañías Oye este ley , y prefieren el alternativa de pagar una compensación impuestos ( de 271 € a 404 € por mes y persona OMS debería tener estado contratado dependiendo de la número de empleados ). Solo el sector federal cumple el empleo obligación en su totalidad \_ (BMSGPK 2021) Como medida de la Plan Nacional de Acción en 2011 el compensatorio impuesto era aumentado , pero sin cualquier efecto \_

### **Incentivos económicos para empresas.**

**Individual subsidios y salario subvenciones** para empresas : Son objetivo de apoyar y compensar la \_ relacionado con la discapacidad adicional gastos o el relacionado con la discapacidad bajo rendimiento

1. Individual fondos por el Servicio Público de Empleo o el sms financia técnico trabajar ayudas , entrenamiento costos , capacitacion prestaciones y movilidad .
2. Salario subvenciones para empresas cuando contratar a un registrado desactivado persona ( inclusión promoción , inclusión bono para aprendices )

### **Referencias**

<https://www.sozialministerium.at>

<https://www.ams.at>

# SECCIÓN V. TRANSICIÓN A LA VIDA INDEPENDIENTE

## CAPÍTULO 13

### Mano de obra Ley

Asoc. Prof. Dr. Yener Şişman, *Universidad de Anadolu , Turquía*

#### a. Lugar de trabajo Estándares

Varios y diferentes regulaciones regulando mano de obra normas y seguridad se pueden mencionar los derechos de los empleados . Sin embargo , debe decirse que un significativo parte de estos derechos son aceptado como fundamental humano derechos , en otros palabras , todo gente en el mundo son definido como incondicional derechos porque ellos son solo humano \_ (Sen, 2013: 145) Para ello razón , derechos como el \_ derecho al trabajo , el derecho a la sociedad seguridad , la derecho de sindicación, el derecho a pagar, el derecho al descanso son asegurado por fundamental humano derechos documentos con la Declaración Universal de Derechos Humanos de la ONU , el Pacto Internacional de Derechos Económicos , Sociales y Culturales Derechos humanos y convenios de la OIT , así como la europeo Carta Social , documentos de la UE , etc.

El derecho a trabajar se refiere a la derecho de cada persona para tener el trabajo e ingresos necesarios para una vida digna . Sin embargo, el derecho al trabajo no es sólo acerca de tener un trabajo. Él también incluye el laboral ambiente y condiciones tales como sociales seguridad, trabajo seguridad, trabajo horas, feria salario, pagado vacaciones, descanso, derecho a pedir trabajo en puestos de trabajo apropiado a sus edad, fuerza y sexo. (Kaya & Yilmazer, 2016: 61-62). en el otro mano , la anteriormente mencionado textos sobre humanos derechos tener estado aprobado por nuestro país , similar a todos los miembros de la UE países \_ Según nuestro \_ Constitución , estos y similares textos sobre humanos derechos ser parte de nuestro \_ doméstico ley de el momento en que ellos son aprobado , y ellos convertirse directamente referenciado para turco tribunales (EHIS, 2016: 7).

#### b. Alternativas en la vida laboral

Desactivado la gente puede tomar lugar en la vida laboral en dos caminos \_ Pueden iniciar una empresa independiente negocio y trabajo en su propio negocio , o llevar parte en un dependiente negocio relación \_

##### Trabajo independiente

personas con discapacidades pueden iniciar un negocio y beneficiarse de financiera , en especie o servicio de asistencia para trabajar \_ independientemente \_

Por ejemplo , para discapacitados individuos ; se le puede ayudar financieramente apoyo como subvenciones , sin intereses o Bajo interés préstamos , impuestos exenciones , asignación de espacio para la lugar de trabajo , financiero o en especie asistencia como el \_ suministro de herramientas , equipos y algunos crudo materiales a utilizar en la lugar de trabajo Estos las ayudas también pueden ser en forma de un servicio como profesional consultoría \_

Hasta al menos un 40% de discapacidad gente que tiene informes y quiere iniciar su propio negocio en Turquía se proporciona un apoyo por TEO. Estos apoya son



financiado dentro el alcance de la cuota sistema , de el fondo al que administrativo multas recogido de empleadores que no emplean desactivado individuos son transferido \_

### **Dependiente Trabajar**

Entre el métodos destinado a garantizar el empleo de los discapacitado , el cuota método es el mayoría común método aplicado en nuestro país \_ Con el cuota método , el privado y/ o público sector empleadores OMS tener un empleo capacidad determinado por ley son obligado a emplear desactivado individuos en el tarifas determinado por el leyes \_ Mientras este tasa de la cuota , que se determina como 4-6%, por lo general es conservó constante , a veces puede variar dependiendo del tamaño del \_ firme o el sector trabajado \_ (Altán, 2004: 63; Thornton , 1998: 3)

El cumplimiento de las cuotas en muchos países como Italia , España y Turquía es obligatorio y si \_ ellos no lo hagan obedecer , hay una pena para estos países \_ Sin embargo , hay puede haber algunos incentivos para los empleadores OMS emplear desactivado personas ( Uşan , 1999: 92-145; Thornton , 1998: 2-3). Por ejemplo , privado sector empleadores en Turquía , parte de la del empleador parte del seguro primas para discapacitados gente ellos emplear son pagado por el tesorería \_

En países como Alemania, Francia y Austria , no es obligatorio cumplir con el estipulado cuota \_ En sectores como la construcción o minería , si el posibilidad de empleo con el cuota el método está agotado , el el empleador puede ser relevado de la responsabilidad por pagando una financiera precio a un privado fondo como un legítimo opción \_ Este cantidad pagado no se considera como una sanción y se recoge en un fondo y se utiliza por redistribuyendo a los empleadores , discapacitados gente o proveedores de servicios en varios maneras para asegurar \_ \_ el adaptación de discapacitados personas a la vida laboral .

En Turquía , según el \_ cuota método deshabilitado : Sin embargo , cabe señalar eso a pesar de el integral primero implementaciones de la cuota método comenzó 70 años hace y allá son de hecho cuota prácticas en más cincuenta ( OIT y OCDE, 2018: 14), la deseado el éxito no ha sido logrado \_ para estos razones , es frecuente declarado en el literatura eso alentador empleadores para emplear desactivado la gente es mejor solución en lugar de obligatorio cuota aplicación , y en algunos países como Inglaterra , Estados Unidos, Australia , Canadá y el Holanda , obligatorio cuota se abandona la práctica . en muchos países eso seguir aplicando \_ cuota , se observa eso el el método ha sido revisado y esfuerzos tener estado hecho para animar empleadores para emplear desactivado gente \_ ( Thornton ve Lunt , 1995: 14; Öcal, 2014: 59; OIT ve OCDE, 2018: 20).

### **c. Derechos laborales de las personas con necesidades especiales**

#### **Obligación de Empleo Desactivado trabajadores**

A pesar de la obligación legal determinado dentro el marco de la cuota método , administrativo multas son impuesto por el Provincial Dirección de Trabajo y Agencia de Empleo para el sector público y privado lugares de trabajo que no emplean desactivado gente , cada uno desactivado persona no emplean y cada uno mes no funcionan.

### **Empleo en trabajador personal**

En Turquía , los empleadores son obligado a proporcionar trabajadores correr a través de Asociación Empresarial de Turquía . Sin embargo , deshabilitado los trabajadores pueden ser contratados sin el agencia \_ en este caso , privado sector empleadores OMS contratar desactivado trabajadores debe notificar el Agencia dentro de 15 de trabajo dias en el más reciente y regístrelo .

El empleador Satisface el discapacidad déficit dentro de 15 días en el el último de este reunión por seleccionando el desactivado trabajo buscadores o otro desactivado trabajo buscadores registrado en el Portal de la agencia , o entre el desactivado gente eso ellos voluntad proporcionar con su propio significa \_ Él informa el Agencia acerca de aquellos OMS son contratados y los OMS no son reclutados , indicando el razones para no ser reclutado \_

### **Colocación de la Inhabilitado como Civil Servicio**

En EKPSS, diferentes exámenes son hecho según el \_ discapacidad grupos y educativos estado , y el preguntas son preparados a medida \_ \_ el conocimientos , habilidades y destrezas de los deshabilitado en el base de su aprendizaje y percepción niveles , idioma desarrollo y verbal comunicación dificultades \_

### **Prohibición de la segregación**

" Deshabilitado gente no se puede discriminar contra ; La lucha contra la discriminación es la básico principio de la políticas para el discapacitado "

Según el artículo 122 de la Delincuente Código , en caso de discriminación por discapacidad "en la contratación o no reclutar el persona ", la persona OMS discrimina es condenado a prisión de seis meses a un año o un judicial bien \_

De acuerdo con el Mano de obra Ley , "No discriminación basado en el idioma , la raza , el género , la política opinión , filosófica creencia , religión o la secta está permitida en el negocio relación ."

### **Regulaciones Legales Sobre Seguro Social de Invalidez**

Artículo 60 de la Constitución de la República de Turquía " Todo el mundo tiene la derecho a la sociedad se llama seguridad " . En el artículo 61 de la Constitución , que liza aquellos eso necesita ser especialmente protegido en términos sociales \_ seguridad , se afirma que " La Estado acepta medidas para asegurar el protección de la discapacitados y sus adaptación a la vida social ", y la el estado se cobra en este dirección \_

El asegurado personas OMS tener una enfermedad o discapacidad a considerar desactivado antes el primera vez que comienzan a trabajar como asegurados y que no puedo beneficio de el invalidez pensión por esto razón son dado vejez pensión sin buscando el edad condiciones requerido para otros asegurado personas (58 y 60), siempre eso ellos encontrarse el siguiente condiciones \_

### **Preparación de la lugar de trabajo y trabajo Condiciones para el Desactivado**

Empleadores son obligado a preparar su lugares de trabajo para facilitar el trabajo de discapacitados personas y asegurar el idoneidad de la trabajo para el desactivado empleado , tomar el necesario precauciones para su salud , para trabajar en sus profesión o en trabajos cerca de su profesión , mejorar su conocimientos y habilidades , y proporcionar el necesario herramientas y equipos para su trabajo \_

En presencia de adecuadas condiciones, la comenzando y terminando tiempos de trabajo se pueden determinar periodos según la situación de la discapacitado, siempre eso ellos no son menos que el periodos especificado en mano de obra leyes. Similar regulaciones son también válido para discapacitados civil sirvientes.

#### d. Social Políticas

se puede decir eso social política implementaciones para personas con discapacidad comenzó en el último cuarto del siglo XIX y tomó forma en cuatro etapas.

El mayoría racional manera de integrar desactivado gente en sociedad por proporcionar a ellos con el oportunidad de vivir humanamente y permitiendo ellos para vivir independientemente sin ser depender de nadie es asegurar eso pueden entrar el vida laboral.

Políticas estipulando el empleo de los desactivado son comenzó a ser seguido antes el desactivado gente son colocados en trabajos de acuerdo con el Normas estándar establecidas por las Naciones Unidas. Estas políticas son terminado durante el trabajo colocación fase y continuación después su empleo.

#### Referencias

Altan, O. Z. (2004). *Sosyal Politika Dersleri*, Eskişehir: Anadolu Üniversitesi Yayınları.

EHIS (2016). *BM Engellilerin Haklarına İlişkin Sözleşme Kapsamında Engelli Hakları Ulusal Göstergeleri*, Ankara: Aile ve Sosyal Politikalar Bakanlığı Engelli ve Yaşlı Hizmetleri Genel Müdürlüğü.

OIT ve OCDE (2018). *Inclusión Laboral de Personas con Discapacidad. Papel presentado en la 1ª Reunión del G20 Empleo Trabajo Group, Arjantin, 15 de mayo de 2020* tarihinde [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---inst/documents/publication/wcms\\_646041.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---inst/documents/publication/wcms_646041.pdf) adresinden alındı.

İhtiyaç Analizi Raporu (2007). *Engelli Bireylerin İstihdam Edilebilirliğinin Artırılması için Teknik Yardım Projesi İhtiyaç Analizi Raporu*, Engelli Bireylerin İstihdam Edilebilirliğinin Artırılması Projesi.

Kaya, PA y Yılmaz, IUE (2016), Uluslararası İnsan Hakları Hukukunda Çalışma Hakkı. *Sosyal Siyaset Konferansları Dergisi*, (70), 55-80.

Öcal, M. (2014). *Ulusal ve Uluslararası Politikalar Çerçevesinde Engellilerin İstihdamını Artırmaya Yönelik Politikalar (Uzmanlık Tezi)*, Ankara: TC Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı Türkiye İş Kurumu Genel Müdürlüğü yayını.

Sen, M. (2013). İnsan Hakları Bağlamında Çalışma Hakkı, *Marmara Üniversitesi Hukuk Fakültesi Hukuk Araştırmaları Dergisi*, 20(1), 143-162.

Thornton, P. y Lunt, N. (1995). *Empleo para Personas con Discapacidad : Social Obligación o Individual Responsabilidad*. Universidad de York, Social Unidad de Investigación de Políticas. 15 de mayo de 2020 tarihinde <https://www.york.ac.uk/inst/spru/pubs/pdf/spreport2.pdf> adresinden alındı.

Usan, MF (1999). *İş Hukukunda Sakat İstihdamı*, Ankara: Türkiye Sağlık İşçileri Sendikası yayını.

## CAPÍTULO 14

### Vivienda y Vida Alternativas

Mustafa ULUYOL (MoSC) y Tahir Mete ARTAR (MoSC)

*Universidad de Anadolu , Turquía*

Independientemente de su socioeconómico , cultural y geográfico características , la vida hogareña tiene un importante lugar en cada la vida del individuo . La vida hogareña puede mostrarse como una de las mayoría importante componentes de un independiente vida adulta Cuando el opiniones de individuos con las discapacidades intelectuales son examinado , se ve eso ellos quiero vivir en una casa separado de su padres en la vida post- escolar . en el otro mano , es muy importante para los individuos con intelectual incapacidad para continuar su vida hogareña en el ausencia de su padres \_ es conocido \_ eso individuos con intelectual discapacidad tener dificultades para mantener su vida hogareña en el ausencia de su padres y por lo tanto ellos son referido a enfermería casas en algunos casos ( Knoll & Wheeler , 2005; Lindstrom , Benz, & Doren , 2002). Por lo tanto , cuando se trata de traer individuos con intelectual discapacidad a una vida independiente , dónde y cómo estos individuos voluntad vivir en la edad adulta es muy importante ( Bakken & Obiakor , 2008).

#### **Soportado viviendo**

Muchos aplicaciones tener estado desarrollado para individuos con discapacidad intelectual para vivir por separado de su familias y apoyo su social participación en la edad adulta . Estos prácticas son descrito como soportado vivir ( Baer , & Daviso , 2013). Soportado viviendo prácticas son transportado en forma de individuo \_ con intelectual discapacidad viviendo con su familia , en un apartamento , un grupo casa , en una institución de acogida , por Proporcionar el apoyo que necesita.

Alojamiento alternativas en la vida post- escolar para individuos con mental retraso incluir viviendo en su propio, vivo con padres o parientes , viviendo en grupo hogares y vivir en un cuidado centro (Sitlington & Clark y Kolstoe, 2000). Viviendo independientemente se puede definir como vivir en un lugar fuera de la familia hogar o una institución de cuidado , con un cónyuge o compañero de cuarto sin cualquier apoyo \_ Viviendo con padres o parientes es un individuo seguir viviendo en el \_ casa en la que creció arriba sin cualquier apoyo \_ vida en grupo hogares es el del individuo vivir en estructura entornos (p. ej , organizar un apartamento de 4 plantas edificio en un grupo casa ) con seis o 10 individuos , continuamente soportado o monitoreado en forma regular intervalos \_ Vivir en un cuidado centro puede definirse como vivir en instituciones y organizaciones eso apoyo individuos OMS no puedo vivir de forma independiente (Sitlington, Neubert & Clark y Oliver, 2010). Los centros de atención consisten en instituciones cuidado servicios eso objetivo de proporcionar a diario cuidar mentalmente desactivado adultos OMS necesidad intenso apoyar y participar en actividades sociales / de ocio. Actividades. Estos servicios son generalmente proporcionó por enfermería personal entrenado en el cuidado de la salud (McConkey, Kelly, & Craig y Keogh, 2017). Es conocido \_ eso el calidad de los servicios proporcionó por instituciones eso proporcionar apoyo a individuos OMS necesidad cuidado servicios en la edad adulta son bajo y bastante caro (Campbell , 2012). en el otro mano

, estos servicios causa el segregación de individuos con discapacidades intelectuales de el sociedad ( McConkey , Kelly , Craig y Keogh , 2017). En consecuencia , al determinar el mayoría alternativa de vida adecuada para las personas con intelectual discapacidad , la nivel de participación , el del individuo necesidad de apoyo y costo Variables debe ser considerado \_

**Tabla 14.1.** *Alternativas de vida para las personas con discapacidades intelectuales*

<b>Soportado viviendo práctica</b>	<b>Participación nivel</b> **** = muy bien *** = bueno ** = promedio * = restrictivo	<b>Apoyo necesidades de la individual</b> **** = Continuo / Intensivo *** = Intermitente / Intensivo ** = Intermitente / Luz * = Monitoreo	<b>Costo</b> **** = muy costoso *** = costoso ** = sostenible * = sin adicional costos
viviendo en tu propio (independiente)	****	*	***
viviendo en tu propio ( con personal apoyo )	***	**	****
Grupo casa ( independientemente )	***	*	**
Grupo casa ( con personal apoyo )	**	**	***
Cuidado centro	*	****	****
Familia hogar	*	***	*

### **Determinando el mayoría adecuado viviendo alternativa**

Decidir sobre el mayoría alternativa de vida adecuada para las personas con intelectual discapacidad en la edad adulta requiere un amplio y ambiental evaluación proceso \_ El siguiente preguntas debe ser respondido mientras decidiendo sobre el mayoría adecuado viviendo alternativa :

- son el individuo y familia satisfecho con el alternativa de vida actual ?
  - ♣ Si no, ¿qué son el razones ?
- Hace el individual solo tener el habilidades ( por ejemplo , autocuidado , consumo y viajes) habilidades ) y recursos ( ganar dinero de un trabajo , gobierno beneficios , etc. ) para cumplir el necesidades de la vida diaria ?
  - ♣ Si no, ¿qué tipo y densidad de soportes ¿ Necesita ? \_
- son allá cualquier instituciones o ONG eso voluntad proporcionar servicios dentro el alcance de apoyo viviendo en el región dónde el individual vive ?

El respuestas a estas preguntas formará el \_ base para esos preocupado antes buscando nuevas alternativas de vida para los individuo \_ La calidad de vida es una percepción. situación eso varía de persona a persona \_ Por lo tanto , en primer lugar , si el mentalmente desactivado persona y su familia disfrutar viviendo juntos y el efecto

de esta asociación de familia miembros debe ser determinado . Si el individuo y su familia hacer una preferencia por una nueva o más alternativa de vida independiente , la razones para esto debe ser investigado . Por ejemplo , un individuo con intelectual discapacidad puede quierio vivir \_ solo o con amigos después unión el vida laboral en el otro mano , la padres de un adulto individual con intelectual discapacidad puede experiencia dificultades en el cuidado de los individual debido a su edad. Por lo tanto , el primer paso para decidir sobre el mayoría alternativa de vida adecuada es determinar el calidad de vida de los individuo y el padres \_

en casos dónde hay un deseo por el mentalmente desactivado individuo para cambiar de su padres a una alternativa de vida diferente , la individuo y el entorno él / ella Vive en debe ser evaluado . Dentro el alcance del individuo evaluación , en primer lugar , la nivel de funcionamiento en el campos de las habilidades para la vida diaria de los individual debe ser determinado . en el campo de las habilidades para la vida diaria , el nivel de independecia en el áreas de preparación desayuno , almuerzo y cena , preparando el ropa eso el individual voluntad tener puesto durante el día ( planchar , lavar , doblar y crear adecuado combinaciones ) , determinar una lista de necesidades y comprarlas \_ necesidades , darse cuenta dinero manejo y uso transporte instalaciones Habilidad crítica áreas a considerar para determinar la alternativa de vida son listado a continuación :

- Vida diaria,
- Comunicación habilidades ,
- Funcional académico habilidades ,
- Ciudadanía deberes y actuar de acuerdo con el ley ,
- salud y seguridad habilidades
- Habilidades de viaje ( Bakken y Obiakor , 2008; Brolin , 1997; Hasazi , et al., 1989).

Estos evaluaciones debe llevarse \_ fuera en el natural ambiente dónde el individual vive \_ Por ejemplo , si un individuo vive en un metropolitano ciudad , usando El transporte público es uno de los habilidad áreas a considerar en el evaluación \_ Sin embargo , esto habilidad puede no ser crítico para un individuo viviendo en un pequeño pueblo \_ A continuación se muestra una muestra formulario de evaluacion

**Tabla 14.2.** Individual formulario de evaluación que se puede utilizar para decidir sobre la alternativa de vida

Habilidad	Intenso apoyo requisito	Intermitente apoyo requisito	Supervisión	Independiente
Gerente dinero				
Buscando , encontrando y tomando responsabilidad de una casa				
Realización del autocuidado				
Limpieza el casa				

comprando y preparando alimento				
Compra y mantenimiento ropa				
libre en casa				
Acuerdo tu y tu hogar seguro				
Posibilidad de viajar por su necesidades				

El información obtenido de el formulario anterior o similar Los formularios pueden ser útiles para determinar el alternativa de vida apropiada para el persona con intelectual discapacidad \_ en el otro mano , esto evaluación incluye el habilidad áreas requerido para el individuo para vivir independientemente en el medio o largo plazo \_ El información obtenidos como resultado de la evaluación es también una guía para determinar el contenido de educacion servicios que se ofrecerán a los individuo ( Holburn y Vietze , 2002; Baer , 1996). En este proceso , además el nivel de funcionamiento de la individuo , el la sociedad y el entorno en el que el individual vidas debe ser evaluado . Se debe hacer una planificación tomando en cuenta el costo de atención y alojamiento servicios ( si cualquiera ) proporcionado en el ambiente y si hay estado \_ apoyo para estos servicios ( Pierangelo & Giuliani , 2004).

## REFERENCIAS

- Baer , RM y Daviso , AW (2013). Comunidad y vida independiente participación \_ RW Flexer , RM Baer , M. Luft , TJ Simmons (Ed.) *Planificación de la transición para la secundaria Estudiantes con Discapacidades* . (s. 306-328) içinde. Boston: Pearson .
- Bakken , JP y Obiakor , FE (2008). *Transición planificación para estudiantes con discapacidad: ¿Qué pueden hacer los educadores y los proveedores de servicios* . Editorial Charles C. Thomas.
- Brolin , DE (1997). *centrado en la vida carrera educación : una competencia basado acercarse* (5ª edición ). Virginia, VA: El Consejo de Expectativas niños \_
- Campbell , M. (2012). Cambiando día servicios : ¿ usted de acuerdo ? *Revista de discapacidades intelectuales* , 16 (3), 205-215.
- Hasazi , SB, Johnson, RE, Hasazi , JE, Gordon., LR y Hull , M. (1989). Empleo de los jóvenes con y sin minusvalías siguiente alto escuela : resultados y correlatos . *El Revista de Educación Especial* , 23 , 243-255.
- Lindstrom , L. Benz, M. y Doren , B. (2004). En expansión carrera opciones para jóvenes mujer con problemas de aprendizaje *Desarrollo de Carrera para Excepcionales Individuos* , 27 (1), 43-63.,
- McConkey , R., Kelly , F., Craig , S. y Keogh , F. (2017). un longitudinal estudio de post- escolar provisión para irlandeses abandono escolar con intelectual discapacidad \_ *British Journal of Learning Disability* , 45 , 166-171.
- Pierangelo , R. y Giuliani , GA (2008). *Transición servicios en especial educación : una práctica acercamiento* \_ Pearson educación \_

## CAPÍTULO 15

### laboral y vivienda Proceso en Europeo Países

Tom SALAMON, Danilo CALABRESE, Rachel MARTINEZ, & Maria CARRACEDO

#### ITALIA

La Convención de la ONU sobre el Derechos de las Personas con Discapacidad enfatiza , en el artículo 19, la importancia para las personas con discapacidad para poder elegir , como otros , " su lugar de residencia y donde y con a quien ellos vivir y eso ellos no están obligados a vivir en un determinado vivienda arreglo ". En otro palabras , es de hecho Reconocido eso social inclusión también implica el posibilidad de romper gratis de unos familia de origen , ruptura dependencia de uno padres , expandiendo la propia red de relaciones y establecer unos propio familia \_ El debate sobre la independencia y la independencia la vida se ha centrado hasta ahora principalmente en el necesidad de asegurar un futuro para las personas con severas limitaciones después el muerte de su padres , cuando allá ya no son cualquier parientes capaz de cuidar de ellos . Sin embargo , la independencia no se puede vincular a la familia condiciones o pospuesto hasta " después de nosotros", es decir . cuando viviendo sin los padres es obligatorio condición , ya que la creación de una autonomía la vida familiar es legítima necesidad , así como un paso fundamental hacia el construcción de una identidad adulta , independientemente de la presencia de limitaciones . Independencia de el familia de origen puede tomar diferente formularios dependiendo de la tipo de limitación y \_ alojamiento solución adoptado \_ El fracaso para lograr familia autonomía , o al menos el demora en salir el familia de origen , no es exclusiva característica de las personas con limitaciones : según datos ISTAT , más que uno tercio de las personas de 18 a 49 años todavía vivir con su familia de origen . La presencia de limitaciones. más reduce el posibilidad de familia autonomía , configurando una forma más de exclusión \_ Partida el de los padres casa , viviendo solo o edificio nuevo formas de convivencia , es para la mayoría gente uno de los principales objetivos de la vida, representando el transición a la edad adulta y un momento significativo para la afirmación de su identidad. para la gente con discapacidad, especialmente aquellos con discapacidad intelectual , esto transición presenta una serie de críticas elementos , porque este momento de desarrollo es generalmente negado a ellos porque se considera imposible - más allá de cualquier real evaluación - o se produce de repente cuando el de la persona original la familia está desaparecida , a menudo en un traumático camino \_ en el último caso , el persona con discapacidad intelectual encuentra él / ella misma , a veces aún joven , viviendo en residencial instalaciones que no ha elegido \_ o eso son desconocido para él / ella, sin haber procesado \_ o experimentado el separación de sus padres , y ve su vida revolucionada en poco tiempo espacio de tiempo, con el pérdida de sus referencias , ya sean gente o viviendo espacios , objetos y hábitos . En los últimos años , en parte como resultado de la Convención de la ONU sobre el Derechos de las Personas con Discapacidad, un nuevo manera de pensar acerca de Residencial cuidar a las personas con discapacidad intelectual ha sido emergente , imaginando soluciones que no paran en emergencia intervención , pero que hacer posible pensar de antemano en un camino para prepararse para la separación de el original núcleo , con miras a construir \_ el proyecto de vida de la persona .



Esta orientación tiene como objetivo garantizar caminos que , además de responder a una vivienda necesita , preste atención a la real necesidades de las personas con discapacidad, a la necesidades de dignidad , relaciones , afectividad , autonomía y emancipación inherente a cada persona como constituyente elementos de su identidad. Este nuevo la visión puede abrir arriba interesante escenarios , ya que permite eliminar \_ \_ \_ discapacidad de el temporal indiferenciado en el que suele ser colocado , finalmente reconociendo es edad adulta De hecho , a menudo existe un concepto de desarrollo fijo en cierto fase , la del \_ eterno niño , que niega el transiciones que marcan la gente vive a medida que pasa el tiempo por ( niño , joven persona , adulto , viejo persona ) y el cambios eso este implica en términos de autopercepción , expectativas y demandas . El hipótesis de la emancipación , de vivir en pequeños comunidad entornos y con el adecuado personal apoyo , espectáculos el concreto posibilidad de significativo mejoras en el calidad de vida de ambos el destinatarios de la intervención y su familias si ellos son aún vivo \_ De hecho , el perspectiva de una hija o hijo con discapacidad emprende un camino para afirmar su propio la edad adulta y la búsqueda relacional y organizacional autonomía afuera el original núcleo de origen puede ser de ayuda para su familia miembros , tanto para facilitar el logro de una diferente papel de los padres , menos limitado por el " deber de toda la vida cuidado " , y en el enfrentamiento qué será el " después de nosotros" con menos preocupaciones e inquietudes . En la actualidad , sin embargo , en Italia , este oportunidad no constituye \_ el predominante existencial condición de las personas con discapacidades Sin embargo, en la actualidad , algunos gente con las discapacidades intelectuales tienen alcanzó semejante niveles de autonomía eso el prejuicios eso la sociedad tenía en contra a ellos tener estado desafiado \_ Ellos tener convertirse capaz de usar dinero , comprar y cocinar , viajar por transporte público , hacer amigos y organizar su propio ocio actividades \_ Vida dibujada arriba juntos con el desactivado gente ellos mismos incluir real y activo social papeles , dando a ellos el posibilidad de imaginar una vida futura en autonomía en un alojamiento eso tampoco \_ el familia hogar ni un refugio instalación \_ Sin embargo , el limitaciones de la discapacidad y, más generalmente , de salud no permiten estos gente para vivir completamente solo \_ Este no significa , sin embargo , que no sea posible para un intelectualmente desactivado persona para transformar el plan para independientes viviendo en un real y concreto experiencia \_

Por supervisión el seguridad de la hogar medio ambiente , a través dirigido educativo intervenciones y a veces a través de vecinos ellos mismos , quienes son dispuesto a dar un poco ayuda , es posible asegurar una autonomía viviendo medio ambiente para las personas con discapacidades Sin embargo , eficaz planificación y espontaneidad apoyo redes solo no son suficientes : en el mismo tiempo , es necesario garantizar una adecuada nivel de integración entre servicios y locales actores , con el fin de proporcionar respuestas eso son socialmente inclusivo ; individual y colectivo la responsabilidad también es necesario , comenzando con el desactivado de la persona familia miembros \_ en algunos italiano regiones , estas favorable condiciones son ya en su lugar , y es posible detectar la presencia y el surgimiento de innovadores alojamiento realidades como apoyo \_ condominios y microáreas , pisos para autonomía , programas de paulatina acercamiento a la residencia y las escuelas para autónomos viviendo \_ a menudo , estos alojamiento las soluciones no conducen el deshabilitado para mejorar su personal autonomía ( social y cotidiana ), favoreciendo su enraizando en el territorial contexto al que ellos pertenecer \_ Sin embargo , todavía

hay mucho por hacer \_ gracias a la indicaciones de principio expresado por ley nro. 162/1998, sobre el años el Regiones tener experimentado y promovido proyectos dirigido a indirecta asistencia , alentando hogar atención y, aunque de forma residual manera , en el apoyo caminos hacia lo personal autonomía \_ El muchos experiencias tener a veces tomado la forma de verdad formas de sociales innovación \_ En términos de crítica puntos , algunos elementos en relación con el planificación de intervenciones tener surgieron , especialmente en momentos de mayor financiero dificultad para el región \_ En particular , en la identificación el personas llamadas " elegibles " , salud criterios tener a menudo estado adoptado bastante que elementos de valoración del riesgo de exclusión , finalizando arriba por dirigente recursos a ciertas " categorías " de discapacidad . Otro elemento crítico radica en la falta de unificación y concertación acción ( social , educativa , sanitaria y sociomédica ), que también es debido , pero no sólo , a la insuficiente énfasis colocado en forma individualizada proyectos \_

Por último , las intervenciones para estimular el adquisición de los llamados " adultos discapacidad " , que haría permitir muchos gente , especialmente aquellos con discapacidad intelectual , para emerger de el una especie de " eterno infancia " a la que ellos son a veces relegados , aun no lo son céntrico \_ Un papel notable ha sido jugó por los centros o servicios para independientes vivir , que Ofrecido gente y publico servicios apoyo individualizado \_ planificación pero también ayuda con el más práctico y operativo aspectos de la administracion indirecto asistencia \_ en el sujeto de independiente vivos , la Convención de las Naciones Unidas sobre el Derechos de las Personas con Discapacidad introdujo una interpretación basado en un nuevo visión cultural , científica y jurídica de la condición de invalidez , y en este sentido la conceptos ya desarrollado por el legislación y aplicada por italiano práctica debe ser revisado : independiente vida y libertad de elección son cercanamente vinculados a la inclusión en la sociedad . Requisitos vinculado a la salud condiciones o otro criterios eso no se puede rastrear volver a la ley son por lo tanto pasado de moda

Nosotros concluir con un ejemplo de el Región de Umbría que se basa en el importancia de la empoderamiento de los servicios , de la persona con discapacidad y de la comunidad de referencia .

1) El potenciación de la red de servicios , anclada a un modelo de asunción global de la responsabilidad , entendida como un conjunto integrado de medidas , soportes , servicios , actuaciones , transferencias capaz de soportar el proyecto de vida del persona con discapacidad y su inclusión , definida con su directo participación o la de su representante , después de teniendo juzgado el específico situación en términos de funciones y estructuras corporales , limitaciones a la acción y participación , aspiraciones , así como la ambiental contexto en su sentido más amplio . El multidimensional la evaluación está en el base de la definición de la mayoría adecuado intervenciones para el implementación de \_ viviendo proyectos , y en este dirección , puede ser necesario fortalecer \_ el Operacional capacidades de la ciudadanía oficinas \_ en el mismo tiempo, principios , herramientas y organización estructuras se definirá para hacer \_ el personalizado proyecto para independiente viviendo factible , verificable y exigible en el local contexto , en cumplimiento con el disposiciones de estos Directrices . Con el fin de facilitar y apoyar gente con discapacidad en el acceso información y en la construcción e implementación su propio proyecto para independiente viviendo , el Soltero Puntos de Acceso a servicios e instalaciones , a partir de con el Las Oficinas Ciudadanas , deben ser fortalecidas en cuanto a su capacidad de ofrecer información y apoyo para la implementación de proyectos para

independientes viviendo \_ Este estructura organizativa \_ hace posible aumentar \_ \_ el idoneidad de la respuestas ofrecido y mejorar el sistema para recibir solicitudes de asistencia social y bienestar apoyo relacionados con la autogestión personal asistencia , que , si adecuadamente respaldado , garantías máximo eficiencia , eficacia y adecuación en la uso de recursos destinados a garantizar no estandarizado asistencial apoyar y lograr objetivos personales de vida ;

2) el empoderamiento de las personas con discapacidad ( estimulante mayor que conocimiento y conciencia de sus derechos , deberes , recursos y límites ) destinados a potenciar su capacidad de autodeterminación \_ \_ elecciones \_ Consejería de pares comportamiento inspirado por los principales europeos y nacionales experiencias podría ser activado o mejorado , como un agregado valor a la actual regional asistencia sistema ;

3) el empoderamiento de los comunidad de referencia , como eje punto de la regional planificación , dirigido , en línea con el metodología del " proyecto Agenda 22 " , en la consecución de un Programa de Discapacidad Políticas eso es homogéneo a lo largo de el región \_ El Regional Observatorio de la condición de las personas con discapacidad, por su propio funciones (art. 352 LR 11/2015 ) , podrán ejercer fuera un importante acción de detección y conciencia , funcional a la crecimiento de la capacidad del entorno ( social , laboral , educativo , etc . ) para incluir y apoyar independiente viviendo \_

## **ESPAÑA**

### **Laboral y vivienda alternativas en España**

Como se discutió en anteriores secciones , en España , gente con las discapacidades intelectuales tienen acceder a un puesto de trabajo en varios caminos : protegido empleo ( desarrollado en Centros Especiales de Empleo ), apoyado empleo y regularidad empleo \_

El Convención sobre el Derechos de las personas con Discapacidades (Naciones Unidas, 2006) ha llevado a la reconocimiento de personas con discapacidad como sujetos de derechos en el internacional nivel \_ Él constituye una vinculación regla para el países eso tener lo ratificó ( España hizo por lo que el 23 de noviembre de 2007, entrando en vigor el 3 de mayo de 2008). Semejante ratificación comete países para garantizar eso personas con discapacidad puede participar en la sociedad , hacer decisiones acerca de su vive y recibe el necesario apoyar completamente \_ disfrutar el derechos asociado con su social inclusión ( educación , accesibilidad , independencia vivir , etc . ).

Centrándose en la independencia vida , artículo 19 de la Convención establece el derecho de todos personas con discapacidad para decidir dónde ellos quiero vivir y con \_ a quién y para acceder apoya eso permitir a ellos igual acceso a la comunidad recursos \_

## **Supervisado apartamentos para personas con discapacidad**

El alojamiento alternativas en España para las personas con discapacidad son variada y voluntad depender de la grado de discapacidad del \_ persona \_

Por el momento , la tónica general en España y en la mayoría de los países occidentales es la transición de un modelo residencial ( congregados configuración ) a un modelo basado en más pequeño hogares ( grupo domicilios ) y personalizados soporte ( personalizado viviendo entornos ) ( Wahlström et al., 2014). en grupo domicilios , también llamado protegido vivienda , un grupo de 3 a 10 personas compartir alojamiento con el apoyo de profesionales a lo largo de el día \_ El reconocimiento de ciertos limitaciones eso estos casas implican ( falta de privacidad , dificultades para hacer decisiones , etc . ) ( Hollomotz y The Hablar arriba Comité , 2009; García-Iriarte et al., 2016) ha llevado a la desarrollo de un modelo de personalización apoyo a independientes viviendo \_ La idea es ofrecer individual apoyo a una persona OMS vidas solo o en pareja o comparte un apartamento con uno o dos otro gente de acuerdo a su necesidades y preferencias ( McConkey et al., 2016). El implementación de este modelo, directamente vinculado a la desarrollo de prácticas y políticas eso promover personal elección , está progresando muy lentamente en nuestro país ( García Iriarte et al., 2016).

En España , la atención a la gente con discapacidad intelectual ha sido manejado en el motivos de la Ley de Integración Social de los Discapacitados (LISMI, 1982) por combinatorio institucional cuidado con basado en la comunidad servicios , con el último dominante el modelo de refugio vivienda \_ En 2006 el Ley para el promoción de personas autonomía y atención a personas dependientes gente era aprobado , que establece entre es beneficios el figura de la personal asistente \_ Eso dijo , a pesar el tiempo que ha pasado , el implementación de este cifra hoy sigue siendo muy incipiente y con pequeño participación cuantitativa \_ términos ( Huete y Quezada , 2014). Además , esto figura ha sido vinculado a la promoción el autonomía de alta dependiente gente , entonces eso gente con un bajo grado de dependencia , incluyendo la mayoría de esos con discapacidad intelectual , no puede beneficio de eso

Allá son alguno específico proyectos en diferentes autónomo comunidades del Estado español para apoyar \_ independiente viviendo en el de la persona propio casa , pero estos iniciativas son todavía una minoría . Como Verdugo et al. indican ( 2009a ) en su informe sobre el estado de las políticas de apoyo independiente viviendo para la gente con discapacidad, en España el el énfasis tiene claramente estado en residencial bastante que basado en la comunidad apoya eso promover independiente vivir y social inclusión de personas con discapacidades aparte de el apoyo fórmula usado , joven gente experiencia con discapacidad numeroso barreras a la emancipación : casi dos tercios de esos entre 27 y 30 años de edad vivir en su los hogares de los padres ( Huete et al., 2016).

a la gente con discapacidad intelectual severa , la mayoría generalizado alojamiento solución en España es residencial vivienda \_ en estos residencias , personas con discapacidad, además encontrar un lugar para vivir , puede desarrollar actividades en ocupacional centros , pre empleo talleres , etc .

en el caso de personas con un grado de intelectual discapacidad eso permite a ellos alguno independencia y autonomía , hay son varios tipos de vivienda :

- asistido protegido vivienda : en este tipo de viviendas , un profesional proporciona apoyo a lo largo de el día \_
- supervisado protegido vivienda : un profesional proporciona apoyo en especifico momentos , no continuamente .
- Protegido viviendas para promocionar autonomía y aprendizaje : en este tipo de vivienda , la desactivado persona tiene total independencia y autonomía .

El profesionales OMS apoyo gente con discapacidad en la vivienda puede pertenecer a una institución pública ( Servicios Sociales de ambos ciudad salones y regionales o nacional instituciones ) o a un privado organización , entidad o fundación , con o sin ánimo de lucro .

Protegido casas permitir gente con discapacidad intelectual para socializar y compartir tiempo, experiencias y tareas en forma regular con otro gente OMS no están en su familia círculo , algo que puede enriquecer ellos en su desarrollo y sociales integración

—

En general , en España , este tipo de vivienda se puede acceder a los servicios por adultos con cierto \_ grado de discapacidad ( igual o \_ mayor que del 33%, es necesario tener un Certificado de Discapacidad ) pero que son autónomo suficiente , incluso si ellos requerir ocasional ayuda o apoyo y orientación en ciertos situaciones de la vida diaria .

Otro aspectos eso son tomado en cuenta en el solicitud de acceso a tutelado alojamiento son el familiar y economico circunstancias , la motivación y la voluntad de la solicitante \_ dependiendo de estos características , un específico tipo de vivienda será asignado .

—

Para ser elegible para subsidio vivienda , es necesario contactar el Servicios Sociales de la ciudad pasillos o autónomo comunidades para obtener orientación en este respeto y también a los privados entidades y organizaciones eso proporcionar estos alojamiento servicios \_

### **Personal asistente y proyectos de vida**

El figura de la Personal asistente es muy importante entonces gente con discapacidad intelectual para poder desarrollar ambos personal y profesionalmente . El Personal El asistente es un profesional. eso hace o ayuda con tareas de la vida diaria para otro persona quien por su dependencia \_ situación , no puede llevar a cabo a ellos por él / ella misma o lo encuentra muy difícil hacerlo , por lo que permitiendo él / ella para llevar una vida independiente ( Alejandro Rodríguez Picavea y Javier Romañach , 2007).

para la gente con discapacidad viviendo de forma independiente , el figura de la personal asistente es muy importante \_

para el último objetivo de ser el independencia de las personas con discapacidad, muy útil herramienta son Proyectos de Vida , los individual proyección eso cada persona se basa en todo el dimensiones eso son parte de su personales y sociales desarrollo \_ Él incluye su metas y apoyos informales de su familiar y social ambiente , el natural apoya existente en su comunidad y la formal sociales , sanitarios apoya ...

Para que el proyecto de vida se ponga en marcha práctica , un individuo Cuidado o Se debe trabajar el Plan de Apoyo afuera con el persona \_ Así , cada persona , con el apoyo de otros significativo personas para él / ella, expresa su metas , estrategias , medios y acciones para lograr progresar en lo que ha elegido y quiere hacer en su vida . El proyecto de vida es un proceso eso demandas flexibilidad y puede modificarse para adaptarse a las situaciones cambiantes de la vida .

El último objetivo del proyecto de vida es emancipar y empoderar el persona , priorizando su deseos , valores y expectativas , mientras Proporcionar el individual apoyo necesario para llevarlo a cabo .

## AUSTRIA

debido a la *gente primero movimiento* y el empoderamiento acercarse unos 50 años hace un proceso de desinstitucionalización también empezó en Austria , que trató de separar dos importante ámbitos de la vida: vivienda y vida laboral . Este significó un cambio lejos de conjunto alojamiento en grande Residencial instalaciones con atención las 24 horas y resguardado trabajo y día a día estructura medidas al interior de la institución, que era sinónimo de completar dependencia \_ En este momento innovador proyecto ideas estaban lejos \_ de viviendo en independiente alojamiento unidades en el medio de la comunidades como hoy y desde hallazgo laboral oportunidades fuera \_ un montón de diferentes leyes y responsabilidades de la autoridades ( estatales , regionales autoridades , comunidades ) dificultaron la búsqueda \_ \_ afuera el real demanda y financiar regional proyectos \_ Este obstáculo no ha cambiado hasta hoy \_ Sin embargo, la idea de ambulatorio asistido alojamiento prevaleció y fue construido arriba y funciona bien por la gente con físico discapacidad \_ En ese tiempo , muchas autodeterminaciones : organizaciones ( a menudo padres ) y ONG eran fundado , algunos de ellos son mientras tanto importante grande jugadores en las redes sociales de Austria sistema \_ algunos de ellos aún oferta tanto , apoyo para el trabajo como para la vivienda . para la gente con discapacidad intelectual la la situación no ha cambiado en un adaqueete camino \_

Pocos Estadísticas mostrar , que en 2020 alrededor del 40% de las personas con discapacidad en Austria vivir en ambulatorio formas de vida , la mayoría de ellas tener un físico discapacidad \_ Todavía hay una falta de libre de barreras apartamentos , suficientes y orientados a las necesidades asistencia y financiera apoyo \_ en el otro mano alrededor del 60% de los adultos con discapacidad intelectual o problemas de aprendizaje siguen viviendo con su familias \_

Con respecto a la Convención de la ONU el derecho a la autodeterminación vivienda está consagrado en el artículo 19, describe el derecho a libre elección de vivienda condiciones \_ Las personas con discapacidad deben tener el oportunidad de elegir su lugar de residencia en igualdad de condiciones equilibrio y decidir donde y con a quien ellos vivir \_

El vivienda configuración debe ser libremente seleccionable y orientado hacia privado vivienda , y encontrarse estos principios :

- Social espacio orientación : en combinación con sostenible social relaciones
- Soporte : con individualmente necesario asistencia servicios
- Accesibilidad: con sin barreras infraestructura en el circundante área

Todos debería poder elegir \_ \_ entre asistido vivir en un residencial edificio , parcialmente supervisado vivienda en tu propio apartamento , vivienda en tu casa de los padres o en tu propio apartamento , solo o con un compañero o otro compañeros de cuarto Una vez elegido , que la transición no es fácil , especialmente para las personas con intelectual discapacidad , que en la mayoría casos nunca tuvo el oportunidad de decidir por sí mismos y no tienen experiencia , qué cosas qué hacer y cómo administrar ellos \_ Por lo tanto el transición el proceso tiene que ser planificado muy cuidadosamente y muchos gente tiene que estar involucrado en el proceso : personas con discapacidad, su asistentes , sus parientes , los autoridades , la social planificación departamentos , el comunidades \_

Un buen funcionamiento modelo alternativo ( principalmente en grandes ciudades ) son inclusivo compartido pisos \_ mujeres y hombres con o vivir sin discapacidad juntos en uno apartamento \_ El residentes con discapacidad, a menudo adultos con un aprendizaje discapacidad , tener libremente decidió vivir en el \_ compartido plano \_ El residentes vivir sin discapacidad libre de alquiler o con un poco alquilar en el apartamento , pero tengo comprometido ellos mismos para apoyar el compañeros de cuarto con discapacidades Ellos cocinar y comer juntos , también emprender ocio actividades y son real contacto personas \_

También Residencial edificios con pequeño separado Residencial unidades y comunales áreas trabajar de manera similar camino \_

### **Asesoramiento centros de consulta externa vivienda**

Asesoramiento especial centros oferta apoyo y formación a las personas con aprendiendo dificultades y/ o mentalmente enfermo gente , que quiero llegar \_ vivienda en su propio hogares \_ Juntos se trabaja afuera qué servicio se necesita . Una vez o dos veces por semana , citas son organizado entre clientes y sus supervisores \_

- Contactos y cooperación con otro instituciones
- Asistencia en la gestión finanzas
- Asistencia con alojamiento asuntos
- Inicio de puestos de trabajo , ocupacional terapias y ocio grupos
- Asistencia en el administración de medicamentos
- Iniciación y desarrollo del ocio. grupos y autoayuda grupos \_

- Crisis apoyo

## Asistencia Personal

Personal se define como asistencia individual personal ayuda que está organizado por el afectado ellos mismos El objetivo es apoyar gente con discapacidad en la vida más autodeterminado e independiente . \_ Personal la asistencia se puede recibir en el hogar y para actividades de tiempo libre , pero también en el lugar de trabajo , en vocacional capacitaciones , en escuelas federales o lugares de mayor educación \_ Allá son diferente responsabilidades entre el Gobierno Federal y el Länder , que conduce a muchos diferente reglamentos , definiciones de los objetivos , el requisitos previos y también el duración y monto de la subsidios \_ Aproximadamente 1000 personas en Austria recibir personal asistencia \_

## Referencias

“ Desafíos para los independientes vivir de la gente con discapacidades intelectuales un estudio basado en su opiniones , sus familias y profesionales ”. maría Pallisera Díaz , Judit fulana Noel , Carol Puyalto Rovira , Montserrat Vila Suñé , María josep Valls Gabernet , Gema diaz Garolera y Montse Castro Belmonte .

“ Análisis de la calidad de vida laboral en los trabajadores con discapacidad ”. noelia Flores , Cristina Jenaro , Francisca González-Gil y Pedro M. García-Calvo . Universidad Instituto para la Integración Comunitaria (INICO), Universidad de Salamanca.

“ Personal asistencia para independientes convivencia y autonomia promoción de personas con discapacidad en España ”. Soledad Arnau Ripollés , Alejandro Rodríguez Picavea Matilla , Javier Romañach Cabrero . Filosofía y Filosofía Moral y Política Departamento de la UNED.

<https://www.tododisca.com/pisos-tutelados-discapacidad/>

<https://www.discapnet.es/areas-tematicas/nuestros-derechos/tus-derechos-fondo/viviendas-tuteladas-una-opcion-para>

[https://ajuntament.barcelona.cat/accessible/es/noticia/tot-a-punt-per-iniciar-la-vida-als-pisos-de-transicio-a-la-vida-independent-2\\_703590](https://ajuntament.barcelona.cat/accessible/es/noticia/tot-a-punt-per-iniciar-la-vida-als-pisos-de-transicio-a-la-vida-independent-2_703590)

[https://ajuntament.barcelona.cat/lescorts/es/noticia/en-marxa-els-primers-pisos-de-transicio-a-la-vida-independent-per-a-persones-amb-discapacitat-intel%25c2%25b7lectual\\_671618](https://ajuntament.barcelona.cat/lescorts/es/noticia/en-marxa-els-primers-pisos-de-transicio-a-la-vida-independent-per-a-persones-amb-discapacitat-intel%25c2%25b7lectual_671618)

<https://www.discapnet.es/areas-tematicas/nuestros-derechos/preguntas-y-respuestas/la-discapacidad-en-el-ambito-laboral>

Evaluación del Plan Nacional de Acción sobre Discapacidad ”, BMSGPK, Viena 2020

<https://www.sozialministerium.at>

<https://www.monitoringausschuss.at/>



## SECCIÓN VI. PROCESO DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN

### CAPÍTULO 16

#### Evaluación y Seguimiento

Res . Asistente , Mustafa ULUYOL, *Universidad de Anadolu , Turquía*

en muchos sociedades , adulto individuos son se espera que contribuyan a la producción y los servicios . Sociedades incluso posición su adulto miembros de acuerdo con estos contribuciones ellos hacer \_ Tener una profesión y trabajar en un empleo es uno de estos expectativas \_ A pesar de el mayoría importante beneficio de trabajar para el individual parece estar haciendo dinero , proporciona psicológico y social beneficios para las personas en muchos asuntos tales como pertenencia , placer de producir , socialización . Por lo tanto , los individuos con especial necesidades , así como todas miembros de la sociedad , puede ser considerada como la mayoría importante factor eso voluntad asegurar su integración con el sociedad \_

Tener un trabajo es importante para las personas con especial necesita ganar un ingreso , sentirse \_ valioso , para ser integrado con sociedad y aumentar su autoestima ( Alborn & Gaad , 2012; Levinson , & Palmer , 2005). El existencia de individuos con especial necesidades en el la vida laboral permite que participen en la vida social a través de empleo y llegar a ser autosuficientes y productivos individuos ( Hiperlink , 2010). Individuos con especial necesidades pueden lograr estos metas ; Él requiere una integral evaluación proceso eso voluntad asegurar su adecuado empleo , así como un buen profesional educación \_

Según la Organización Internacional del Trabajo Organización (2019), vocacional la evaluación es la proceso de determinación de un individuo intereses , tendencias , destrezas y habilidades con el fin de determinar el del individuo profesional necesidades , fortalezas y carrera potencial \_ Con profesional evaluación , la se puede evaluar el potencial de un individuo , así como la contenido de una vocacional programa de entrenamiento o el del individuo capacidad de adaptarse a diferentes negocio entornos y empleabilidad . Bien profesional evaluación implica recolectando y analizando información acerca de el del individuo profesional tendencias , habilidades , intereses y carrera exploración historia ( prácticas , voluntariado experiencias , a tiempo parcial o verano vacaciones trabajar experiencias , club y asociación actividades , etc. ), tomando en cuenta el nativo lengua , cultura y familia ( Pierangelo y Giuliani , 2004).

#### **Profesional Componentes de la evaluación**

El de desarrollo madurez de la individual se debe tomar en consideración , así como la habilidades requerido por el individual con especial necesita adaptarse a la vida empresarial y a la vida social . en este contexto , el habilidades eso debe centrarse en incluye \_ habilidades para la vida diaria , personales / sociales habilidades y vocacional habilidades \_ Profesional evaluación debe hacerse \_ más formal como el calificación nivel de la alumno aumenta durante el escuela periodo , el evaluación

datos recogido en el siguiente años debe ser multinivel y debe incluir ambos secundaria y alta escuela nivel evaluación ( Hann & Levison , 1998; citado en Pierangelo & Giuliani , 2004). En consecuencia , Pierangelo y Giuliani (2004) afirmaron que un trabajo evaluación de un individuo en diferentes educativo niveles consta de ocho básico componentes \_

### *Profesional Componentes de la evaluación*

**Intereses :** Profesional preferencias de los individuo puede ser determinado de sus expresiones , su comportamiento y la interés cuestionario o inventario aplicado a él . Si el se hace la evaluacion a través de interés inventarios , se debe asegurar eso estos herramientas abordar una amplia gama de profesiones bastante que unos pocos profesiones limitado a uno categoría \_ también es \_ muy importante eso aquellos OMS aplicar e interpretar el interés inventarios reflejar lo que le gusta y lo que no le gusta vocacionalmente bastante que evaluando el habilidades eso debe demostrarse para un determinado profesión \_ Evaluación resultados debería siempre ser verificado por el del individuo declaraciones y conductas .

**Aptitudes :** La aptitud se puede expresar como la habilidad para ambos aprender y hacer diferente tipos de habilidades relacionados con espacial , numérico , mecánico y lectoescritura . Mayoría herramientas tener estado desarrollado para medir la \_ propensión al desempeño en cualquiera de estos habilidad áreas \_ A menudo el mejor medir es conseguir el individuo para probar afuera diferente tareas eso requerir específico inclinaciones y vocacional asignaciones \_

**Laboral estilos :** El estilo de trabajo refleja cómo las personas comportarse , el emocional respuestas ellos dar y el opciones ellos hacer \_ Eligiendo trabajar \_ con personas , objetos o datos , el forma el alumno organiza y hace decisiones son dimensiones de su preferencia de estilo de trabajo . La información sobre las preferencias se puede recopilar a través de entrevistas con el individual o temperamento inventarios , así como a través de observaciones hecho por profesores y familias .

**Estilos de aprendizaje :** El estilo de aprendizaje refleja cómo individual prefiere recibir y procesar \_ información y experiencias . Información como la forma en que individual usos el entrada ( auditiva , visual y táctil ) y tiene en cuenta , qué intervalos de tiempo para el aprendizaje o prefiere interactuar puede ser recogido a través de observación y discusión , así como a través de inventarios de estilos de aprendizaje .

**de desarrollo :** Este información no proporciona un detalle \_ historia , sobre la contrario , solo contiene información eso afecta el desempeño y vida futura del individuo , especialmente acerca de profesional desarrollo \_ El mayoría importante punto para centrarse en cuando coleccionar semejante la información es para determinar qué tipo de necesidades el niño tiene debido a su incapacidad .

**Laboral características :** Estos características incluir el del individuo actitudes , valores , empleabilidad habilidades y relacionados con el trabajo comportamientos como el trabajo hábitos y sociales habilidades \_ Positivo laboral características son vital para el éxito empleo y son citado por empleadores como razones para ambos promoción y despido . Información sobre el del individuo laboral Las características se pueden recopilar a través de inventarios , observaciones en el real o simulado trabajar medio

ambiente y listas de control eso incluir detallado laboral habilidades ( puntualidad , \_ seguridad conciencia , etc. ).

**Profesional habilidades :** Estos habilidades corresponder a la específico técnicos , industriales o otro tipo de habilidades requerido por el trabajo o profesión de verdad trabajar ambientes \_ para determinar si el individuo tiene la técnico habilidades necesario para realizar un determinado trabajo , una educación o trabajo análisis debe llevarse a cabo y compararse con el habilidades el estudiante tiene. El mejor indicadores de estos habilidades surgir de observaciones hecho mientras el alumno trata de realizar diferente partes de la trabajar en el real trabajar medio ambiente Además , desde que hay son listas de verificación en el habilidades requerido por mayoría profesiones , la apoyo para el estudiante para realizar el trabajos de eso La profesión se puede determinar por comparando el habilidades eso el estudiante tiene y el habilidades requerido por el profesión \_

**Funcional Habilidades :** Estos habilidades cubrir el habilidades un individuo necesita superar \_ el problemas relacionado con vivir independientemente eso individuos con especial necesidades puede encontrar después termina la vida escolar . algunos de estos habilidades son habilidades relacionado con el manejo transporte , financiero administracion y hogar gestión , decisión hacer y social habilidades \_ Si el el individuo no está en un nivel educativo nivel eso haría tener preocupaciones acerca de goteante fuera de la escuela y viviendo y trabajando en la comunidad , tal evaluación \_ puede no ser necesario . Sin embargo , para los individuos OMS son muy cerca de esto transición período (por ejemplo , vocacional educación centro sénior estudiantes ) , será fundamental implementar una evaluación \_ proceso eso incluye funcional evaluación \_

### **Profesional situacional Evaluación**

situacional La evaluación puede definirse como la oportunidad para un individuo con discapacidad severa para realizar diferente relacionado al trabajo tareas en real negocio ambientes en la sociedad . En general , situacional evaluación soportes fuera como una práctica dónde tres diferente tipos de trabajo son exhibido y evaluado por el individual para cuatro horas en sociales ajustes dónde el asesor contactos el empleador \_ El importante el punto aquí es que el seleccionado trabajos y profesiones ( lavavajillas , limpiador , tendero , etc. ) representan el tipos de trabajos eso proporcionar empleo oportunidades en el región dónde el individual vidas ( Pierangelo & Giuliani , 2004).

Juntos con el adecuado formación y apoyo , la actual rendimiento de la individuo en el elegido trabajo será el \_ mejor indicador de su futuro rendimiento \_ El del individuo trabajo rendimiento en tiempo real ambientes voluntad proporcionar información sobre su trabajo características , intereses , destrezas , habilidades y formaciones necesidades \_ por ejemplo , el siguiente preguntas , que se preparará a modo de guía , se puede responder ( Pierangelo & Giuliani , 2004):

- Qué trabajos ¿ él / ella parece más dispuesto y más feliz de hacer?
- ¿ Él muestra su trabajo ? preferencia con su comportamiento mientras haciendo estos funciona ?
- en que tiempos de la día ¿ él / ella realiza más efectivamente ?

- ¿ El/ella responde? afirmativamente o negativamente al medio ambiente factores ( ruido , movilidad , objetos , personas , etc. )?
- Qué tipos de señales reacciona y con qué frecuencia él /ella necesita ellos ?

debido a la naturaleza de la situacional evaluación , puede ser deseable eso el evaluación se llevará a cabo por el trabajo entrenador , trabajo y vocacional consejero , o otro importante personal Proporcionar soportado empleo servicios \_ El propósito de tal evaluación \_ será para determinar el elegibilidad de la individuo para apoyar empleo y decidir el alcance de apoyo empleo servicios eso el individual necesidades si ellos deben incluirse en el \_ alcance de apoyo empleo ( Pierangelo & Giuliani , 2004).

### **Rendimiento / Trabajo Muestras**

Actuación o trabajar muestras son frecuentemente utilizado como parte de la profesional evaluación proceso (Poder, 2006). Trabajar muestras o trabajar muestra los sistemas a menudo se pueden estandarizar para los empleados ejecutando similar trabajos , tareas en los negocios ambientes \_ Trabajar muestras incluir un conjunto de instrucciones , tareas , materiales y claves comportamientos \_

A pesar de allá son comercial o formal trabajar muestras relacionado con diferentes negocio zonas , se ve eso hecho por el maestro trabajar muestras son más comúnmente utilizado en el profesional evaluación proceso \_ Hecho por el maestro trabajar ejemplos consisten en tareas , materiales y herramientas similares a esos utilizado en la vida real y el aprendizaje o trabajar ambientes \_ es muy \_ importante analizar \_ el trabajar o aprendiendo ambiente eso formará el \_ foco de la muestra para determinar el tareas a incluir en el muestra \_ Llave factor a considerar cuando aplicar trabajar muestras ; Además de la \_ actual rendimiento de la estudiante , es observar y registrar el nivel de atención e interés en el tareas y solicitudes de explicaciones o ayuda ( Neubert , 2012).

### **Funcional Profesional Evaluación**

Funcional profesional evaluación dibuja un detallado marco de factores eso se debe tomar en cuenta en la transición a la vida social y vocacional planificación \_ funcionalmente describiendo a un individuo con una discapacidad incluye lo que el o ella puede hacer, aprender y lograr bastante que revelador el académico , mental o físico deficiencias eso son enteramente relacionado con el individuo \_ Funcional evaluación se centra en el habilidades un individuo exposiciones en natural ambientes tales como sociales ambiente , escuela , hogar ( Pierangelo & Giuliani , 2004).

como parte de la profesional evaluación proceso , funcional la evaluación puede servir dos propósitos \_ El La información se puede utilizar para verificar o comparar cómo el aprendiz trabaja en el educativo práctico \_ configuración o en el trabajo . Funcional la evaluación también puede proporcionar útil información que puede ser utilizado en vocacional planificación y decisión haciendo \_ Profesional sugerencias acerca de el fortalezas y necesidades de los individual son considerado como parte de la funcional evaluación \_ consejero , trabajo coordinador , trabajo entrenador , trabajo y vocacional consejero o otro importante los expertos pueden usar el información obtenido de funcional evaluación para identificar una profesión / trabajo eso el individuo puede hacer en su entorno por pareo el habilidades , intereses y apoyo necesidades de la individuo ( Pierangelo & Giuliani , 2004).

## Profesional Evaluación y Seguimiento Proceso

Siguiente el profesional evaluación , la supervisión proceso empieza por el persona con especial necesidades OMS son puesto en un trabajo . en el supervisión proceso , se recopila la información acerca de el adaptación de la persona con especial necesita a la trabajo y el lugar de trabajo , el interacción con otro gente en el medio ambiente ( otro empleados , clientes , gerentes ) y el nuevo situaciones eso la vida laboral trae para el individuo \_ en este contexto , el seguimiento es un proceso eso continúa bajo el techo de vocacional evaluación \_ en el luz de la información reunido durante el supervisión proceso , necesario Se pueden hacer arreglos y adaptaciones para asegurar el continuidad de la individuo en la vida laboral .

es muy \_ importante para el individual con especial necesita adaptarse a la \_ trabajo en el primero semana de trabajo . Si posible , el individual debe ser observado cada día durante el primero laboral semana y apoyo se debe dar cuando necesario \_ Entonces , tomando en cuenta el rendimiento y adaptación proceso de la individual , una vez a la semana para el primero mes , una vez al mes para el siguiente meses y una vez cada 6 meses después completando el primero año , seguimiento estudios de la puede llevarse a cabo el individuo . El supervisión se puede llevar el proceso afuera a través de observaciones o a través de entrevistas \_ Todo información recogido durante el supervisión proceso debe ser puesto en el profesional archivo de evaluación creado para el individual y tomado en cuenta en el del individuo carrera planificación \_

## Referencias

Alborno , N. y Gaad , E. (2012). Empleo de jóvenes adultos con discapacidad en Dubái: un caso estudiar \_ Revista de Política y Práctica en Discapacidades Intelectuales , 9(2) 103-111.

Levinson , EM y Palmer , EJ (2005). Preparando estudiantes con discapacidad para la escuela al trabajo Transición y vida postescolar . Principal Liderazgo , 5(8): 11-15.

Hipervínculo . (2010). Estambul Özürlüler İstihdam Araştırma ve Geliştirme Raporu. Estambul: İTO Yayınları.

Neubert , DA (2012). Transición evaluación para adolescentes . İçinde Una introducción a la adolescencia transición educación \_ manual de adolescente transición educación para jóvenes con discapacidad ( Ed.Wehmeyer , M., & Webb , K.). Nueva York: Routledge , 3-10.

Pierangelo , R. y Giuliani , GA (2004). Transición servicios en especial educación : una práctica acercamiento \_ pearson \_

Poder, PW (2006). una guía para vocacional evaluación (4ª ed.). Austin, TX: Pro-ED.

Trabajo internacional Organización - OIT, 2019. Vocacional evaluacion para personas con discapacidades Consultado el 10 de mayo de 2019; de

<https://www.ilo.org/global/publications/lang--en/index.htm>

## CAPÍTULO 17

### Evaluación y Seguimiento en Europa Países

Tom SALAMON, Danilo CALABRESE, Rachel MARTINEZ, & Maria CARRACEDO

#### ITALIA

Italia era uno de los primeros países para firmar la Convención de la ONU sobre Derechos de las personas con Discapacidades (CDPD), el primer país para dibujar arriba las Directrices sobre Discapacidad, y el primero en adoptar un Plan de Acción de Discapacidad en línea con las normas internacionales \_ diez años más tarde, considerable el progreso ha sido hecho en la implementación de la Convención y en la aplicación de legislación, estrategias, políticas y programas, pero aún queda un largo camino a seguir para lograr la plena implementación \_

El Nacional Observatorio de la Condición de las Personas con discapacidad, como también lo es conocido, era establecido bajo el artículo 3 de la Ley N° 18 de 3 de marzo de 2009 y dispone de un Reglamento regulado por el interministerial Decreto No. 167 del 6 de julio de 2010. Se realiza importante consultivo y técnico-científico apoyo funciones para la elaboración de las políticas nacionales sobre discapacidad y tiene la tarea principal de documentar la evolución de la información sobre discapacidad en nuestro país y la mejora de la nivel de eficacia y adecuación de las políticas de inclusión \_ El Observatorio está presidido por el Ministro de Trabajo y Políticas Sociales o, en su lugar, por el delegado Subsecretario de Estado. Un técnico-científico comité también es establecido dentro del Observatorio, con el objetivo de análisis y orientación científica en relación con las actividades y tareas del observatorio \_ El comité está compuesto por un representante del Ministerio de Trabajo y uno del Ministerio de Salud, por un representante de las Regiones y uno de las localidades autónomas, por dos representantes de la mayoría de las asociaciones de discapacitados y por tres expertos pertenecientes a la observatorio \_ El Observatorio también incluye grupos laborales con el fin de investigar asuntos particulares cubiertos en las principales áreas de referencia indicadas en la convención \_ Entre otras tareas, los grupos laborales también colaboraron en la producción del documento específico del Tratado, el Primer Informe Detallado de Medidas Tomadas bajo el Artículo 35 de la Convención de la ONU, de acuerdo con la CIDH. El mandato del observatorio es de tres \_ años \_ tres meses antes de la expiración del mandato, el \_ \_ Observatorio presenta un informe sobre su actividad al Ministro de Trabajo, Salud y Políticas Sociales, que lo envía al presidente del Consejo de Ministros para una evaluación de la actividad y posible extensión para otros tres años adoptada con un DPCM (Decreto del presidente del Consejo de Ministros). Cualquier subsecuente extensión seguirá el mismo procedimiento \_

De acuerdo con el programa de acción de dos años para la promoción de los derechos e integración de las personas con discapacidad INTERVENCIÓN SOBRE LA ACTIVIDAD DE EMPLEO OBJETIVO (LÍNEA 5 - ACCIÓN 2) es necesario mejorar los procesos de planificación, seguimiento y evaluación de las políticas \_ Asegurar los niveles básicos de funcionamiento de los servicios dirigidos \_ empleo y promover la "integración" de la discapacidad en los datos \_

Acciones a tomar :

- monitorear y promover la plena implementación de las Directrices para \_ empleo a emitir de conformidad con el Decreto Legislativo nro. 151 de 14 de septiembre de 2015;

- mejorar el funcionamiento de la servicios dirigidos \_ empleo , que debe garantizarse como esencial \_ niveles de servicio en todo el nacional territorio , con el fin de fomentar mas y mejor empleo para personas con discapacidades;
  - garantizar adecuado habilidades y fortalecer , a través de acciones de objetivos entrenamiento , el profesionalismo de la operadores de la Trabajo centros en el campo del empleo y la discapacidad ;
  - establecer una red nacional registro de personas OMS recibió una certificación de el público comisiones encargadas de determinar \_ invalidando condiciones o discapacidad , sobre el cual ISTAT e INPS lanzaron un estudio de factibilidad estudiar
- 
- incluir discapacidad entre el variables a tomar en cuenta en el periódico encuestas sobre la mano de obra fuerza transportado afuera por ISTAT, dirigido a la población en general ;
  - proporcionar acceso a la información del " Dirigido \_ empleo base de datos "; llevar afuera periódico análisis de la disponible datos con el objetivo de evaluar barreras y facilitar elementos al menos una vez al año , también en el a la luz de la reforma de la activo políticas sistema ;
  - disminución específico seguimiento y evaluación actividades de políticas , programas , servicios e intervenciones dirigido a personas con discapacidad, con miras a la " integración ";
  - introducir un específico intervención prioridad para apoyar el autoempleo y el autoemprendimiento ;
  - identificar específicos y transversales iniciativas para aumentar empleo y reducir el tasa de inactividad de las mujeres con discapacidad, y aumentar autoempleo femenino y emprendimiento ; \_
  - construir una red integrada de temas y servicios secundario el público sistema de apuntado empleo , también por activando convergencia y operacional integración con las Agencias de Empleo " lucrativas y no lucrativas " , con el objetivo de aumentar el potencial de la apoyo para el promoción del empleo y sus apoyo ;
  - centrarse en el trabajo colocación de personas con discapacidades intelectuales y psíquicas ;
  - proporcionar un vínculo entre escuelas y el mundo del trabajo , con el fin de orientar joven gente con discapacidad hacia adecuado trabajo colocación \_
- Regional observatorios fueron establecidos . \_

## ESPAÑA

En España , Real Decreto 870/2007, de 2 de julio , por el que regula el programa de apoyo empleo como medida para promover el empleo de personas con discapacidad en el común mercado de trabajo , pretende regular el común contenidos de la programa de apoyo empleo como medida para la mano de obra integracion de personas con discapacidad en el común mano de obra sistema , en conformidad con el lo dispuesto en el artículo 37.1 de la Ley 13/1982, de 7 de abril, sobre Integración Social de la Deshabilitado \_

Dentro este real decreto , hay una sección dedicado a la vigilancia y seguimiento de los trabajadores con alguno tipo de discapacidad :

e) Seguimiento de la trabajador y evaluación del \_ proceso de inserción en el trabajo \_ Estos comportamiento estará encaminada a detectar \_ necesidades y prevenir posible obstáculos , tanto para el trabajador y para el compañía eso contrata el , que podría poner en peligro el objetivo de inserción y permanencia en el empleo .

El Los Servicios Públicos de Empleo llevar afuera todo el necesario acciones para el seguimiento y evaluación de la programa regulado por este regulación , tanto en su cualitativa y cuantitativa aspectos \_

El Estado Servicio Público de Empleo (SPES) y el Servicios Públicos de Empleo de la Autónomo Comunidades deberá periódicamente informar su correspondiente participación cuerpos de los resultados de la programa contemplado en este regulación , así como de cualquier asunto relacionado con su desarrollo \_

Además de la \_ medidas previstas en este \_ real decreto , organizaciones y particulares entidades trabajando en el campo de trabajo inclusión de personas con las discapacidades intelectuales tienen diferente métodos de monitoreo y seguimiento estos trabajadores \_

un muy útil herramienta es la personalizado Metodología del Plan de Apoyo . Muchos organizaciones trabajando en el campo de intelectual discapacidad tener metodologías basado en estos apoya \_ Dentro estos personalizado planes allá son secciones eso contemplar el evaluación y seguimiento de los trabajadores con discapacidades Este se lleva a cabo el seguimiento afuera por medio de formas eso son rellenado de vez en cuando por ambos aquellos responsable de la trabajadores ( p . ej . trabajo entrenadores ) y el obrero él mismo

Por ejemplo , Langeti Beuak , un vasco organización eso trabaja para el mano de obra inserción de personas con discapacidad intelectual , en su individualizado Modelo de Apoyo , cuenta con Evaluación y Seguimiento sección \_ Con el evaluación y revisión de la persona Plan de Apoyo , el grado de logro de los objetivos , la individual capacitación objetivos y, en general, todos el apoyo eso gente tener recibió a lo largo de el año es analizado y evaluado .

Otro ejemplo de evaluación y seguimiento es que propuesto por Down España en su " Compendio de herramientas de la Itinerario de Trabajo Inclusión de la Red Nacional de Empleo con Apoyo " . Esta documento resume el etapas o etapas que una persona con un intelectual discapacidad , en este caso con abajo síndrome , debe seguir para completar su itinerario laboral \_ \_ \_ \_ \_ inclusión dentro soportado empleo \_

El etapas sería el siguiente :

- Etapa 1: Trabajo buscar
- Etapa 2: Evaluación de la candidato
- Etapa 3: Trabajo análisis y evaluación
- Etapa 4: Formación y adaptación
- Etapa 5: Seguimiento y evaluación .



en el último escenario , acciones será llevado \_ fuera para asegurar eso el persona con un intelectual discapacidad continúa en su trabajo , una vez que él o ella ella ha completado su empleo \_ \_ camino en el Programa de Empleo con Apoyo . Importante aspectos de la supervisión comportamiento se recogerá : evaluación de la \_ trabajar transportado afuera por el obrero dentro el calidad y cantidad criterios establecidos por el empresa , evaluación de la desarrollo sociolaboral \_ relaciones y la grado de integración en el trabajar equipo \_ Así mismo , el evolución previsto en el de la persona familiar y social ambiente será contrastado y el \_ progresivo reducción de la intensidad de externo apoyo en relación con la aumento de la naturaleza apoyo en el compañía será observado . \_ Todo este información voluntad permitir un análisis de posibles desviaciones , la establecimiento de correctivos medidas y la continuo estudio de posible mejora comportamiento eso voluntad lugar el trabajador en un competitivo y promocional situación dentro de su empresa .

El herramientas incluido en este escenario son :

- Trabajo supervisión evaluación : llevado afuera por el trabajo entrenador \_ Él se utilizará para directamente \_ evaluar el del trabajador propio habilidades y voluntad transmitirse simultáneamente a la \_ empresa , con el objetivo de contrastar y consensuar las \_ resultados , por lo tanto obtención real y confiable información \_
- Compañía satisfacción cuestionario : para ser llenado por el empresa \_
- Familia Satisfacción Cuestionario : completado por una familia miembro de la trabajador \_
- Valoración profesional de la trabajador : llevado afuera por el trabajo entrenador \_
- Obrero satisfacción cuestionario : para ser llenado por el trabajador \_

## AUSTRIA

La evaluación y el seguimiento se realizan en diferentes etapas y con diferente intereses en Austria el social servicio del ministerio (SMS) como autoridad legal para las decisiones acerca de discapacidad prestación juega un papel esencial en la proceso de un centro determinado evaluación \_ en este actividad , la Social Se apoya el Servicio del Ministerio por expertos en el campos de la medicina ocupacional ciencia y ocupacional psicología , quien basarse en ocupaciones específicas experiencia en el ocupacional integracion de personas con discapacidad y también usar psicodiagnóstico procedimientos para evaluar rendimiento y determinar recursos \_

Evaluación de la el efecto de los proyectos en Austria es obligatorio prevista para cualquier clases de finanzas intervenido medidas y sigue principalmente cuantitativo llave cifras como el tasa de colocación .

### **Valoración y evaluación de Integrativa profesional ( IBL ) en Integrativo compañías**

El El objetivo del IBL es aumentar el colocación capacidad y sostenible integración de la Participantes en el mercado laboral general a través de el exitoso finalización de un aprendizaje final examen \_ El el entrenamiento también es posible en el red de

formación . El Participantes son apoyada en su trabajo buscar por el trabajar asistente bajo el coordinación de la Ministerio de Asuntos Sociales asuntos \_ El éxito de la medidas se mide en el uno mano por el número de éxito aprendizaje calificaciones y en el otro mano por el profesional carrera de la Participantes dentro dos años después el final de la entrenamiento. El objetivo grupo son joven gente con discapacidad hasta el \_ edad de 24 años . Reclutamiento acepta lugar con el participación de la juventud entrenamiento , de redes de la Ministerio de Asuntos Sociales Asuntos y por el integrador compañías ellos mismos como en el área de trabajo , la consultivo equipo decide sobre la admisión de acuerdo con el § 11 párrafo 5 de la Discapacidad Reclutamiento acto \_ relacionado con la discapacidad participación criterios igual a los adultos con discapacidad son comprobado en el principio \_ El oferta de formación lugares debe basarse en la \_ futuro empleo oportunidades en el respectivo regional entorno del IB . un tres meses juicio es también posible antes la admisión definitiva . El implementacion de aprendizaje capacitación debe basarse en la \_ disposiciones de la Ley de Formación Profesional .

### **Diverso instrumentos de vigilancia**

un **independiente supervisión** se ha creado una **comisión** para supervisar el implementación de la Convención de la ONU . Este comité monitores el público de la administración cumplimiento con el humano derechos de las personas con discapacidad en el ámbito de competencia federal . El comité consta de 4 personas de discapacidad representantes , dos representantes de ONG y una representante de científico enseñanza (y en cada caso uno sustituto miembro ) .

**El defensor del pueblo Discapacitado** es responsable de asesorar y apoyar personas OMS sentir discriminado contra dentro el significado de la Incapacidad Federal Igualdad Ley ( Bundes-Behindertengleichstellungsgesetz ) o el Ley de empleo para discapacitados ( Behinderteneinstellungsgesetz ) . Este leyes asegurar proteccion contra discriminación en

- empleo relaciones
- Otro empleo ( p . ej., vocacional orientación , vocacional formación y reciclaje )
- acceso al publico bienes y servicios ( p. ej. compras mercados , restaurantes , bancos , ordenaciones , eventos , transporte público , sitios de Internet , toma afuera seguro , acceso a la vivienda , ocio general actividades como el cine , el teatro y la natación piscina )
- en el contexto de la administración federal ( p. ej ., educación , acceso a edificios públicos federales

**Discapacidad representantes** : En cualquier empresa en la que al menos cinco beneficiario desactivado personas son permanentemente empleado , uno discapacidad representante y - dependiendo del número de empleados con discapacidad - hasta tres representantes debe ser elegido . Su tarea es representar \_ \_ el económicos , sociales , sanitarios y culturales intereses de las personas con discapacidad de acuerdo con el obras concejo o el personal comité \_ En particular , el discapacidad representante deberá :

- asegurar eso mano de obra ley regulaciones para empleados con discapacidad son cumplido con ,
- informe percibido deficiencias a la obras consejo , el agricultor y, si necesario , a la mano de obra inspección y al trabajo hacia remediando el deficiencias ,
- hacer propuestas sobre el empleo y la formación de profesionales y médicos rehabilitación medidas y dibujar atención a la especial necesidades de los empleados con discapacidades

## Referencias

" Individuo Modelo de Soporte en Lantegi Batuak . Manual Práctico ". Lantegi Batuak .

" Compendio de herramientas de la Itinerario de Trabajo Inclusión de la Red Nacional de Empleo con Apoyo . Abajo España .

“Instrumentos de Evaluación y Registro para procesos de trabajo inserción de personas con discapacidad intelectual ". Federación de Organizaciones de Personas con Discapacidades Intelectuales (FOPID, ahora Inclusión Total )

Estudio „ Integrativo Betriebe 2020+”, BMSGPK, Viena 2020

<https://www.sozialministerium.at>

<https://www.monitoringausschuss.at/>

<https://www.down21.org/empleo/97-personas-con-discapacidad-intelectual-y-el-empleo/391-necesidades-de-formacion-para-el-empleo.html>

<https://www.discapnet.es/Areas-tematicas/nuestros-derechos/preguntas-y-resPuestas/la-discapacidad-en-el-ambito-laboral#4>

# SECCIÓN VII. EJEMPLOS DE BUENAS PRÁCTICAS

## CAPÍTULO 18

### Bien Prácticas en Türkiye

Fulya Ekmen y Merve Özman, *síndrome de Down de Turquía Asociación*

#### 1. Carrera por el Proyecto deshabilitado

En 2010, con el fin de aumentar el empleo oportunidades de discapacitados particulares , " Carrera por la Proyecto " deshabilitado " lanzado el en cooperación con İŞKUR y el municipio de Bağcılar por Türkiye Beyaz Ay Derneği. " Deshabilitado Proyecto de Carrera " cree eso individuos con discapacidad puede hacer cualquier trabajo si el condiciones son adecuado \_ El proyecto tiene como objetivo traer calidad en el empleo de discapacitados personas y ser un puente entre el trabajador y el empleador \_

##### a. Objetivo Grupo

El Carrera por el Discapacitados Proyecto sirve todo individuos OMS son crónicamente , físicamente , levemente , mentalmente discapacitado , visualmente dañado o tener discurso discapacidad más del 40%, más el edad de 14

El Carrera por el deshabilitado ;

- Permite el persona a conocer él mismo por haciendo la prueba de interés profesional .
- Guías empleadores OMS quiero emplear \_ desactivado gente en su empresa \_
- Es trae juntos el empleador y el desactivado buscando trabajo \_ \_
- Proporciona consultoría en el primero laboral dia de la discapacitado \_
- elige el mayoría adecuado empleado para el vacante posición \_
- Hace el necesario orientación para el cumplimiento .
- Crea un banco de CV para empleadores buscando discapacitados \_ empleados \_
- Proporciona institucional apoyo para el activo participación de discapacitados personas en la vida empresarial .
- Es afirmativamente cambios el desactivado de la gente perspectiva sobre el trabajo por organizando empleo seminarios \_

#### 2. Asistencia Técnica para Incrementar el Empleabilidad de las Personas con discapacidad

El el proyecto esta siendo implementado con cofinanciamiento por el europeo Unión y el República de Turquía . El beneficiario de la proyecto es Universidad Hacettepe Facultad de Salud Ciencias , Ocupacionales Terapia Departamento , y el contratación la autoridad es la Ministerio de Trabajo y Seguridad Social . El duración

de la proyecto es de 20 meses y el La fecha oficial de inicio es el 16 de noviembre de 2015.

#### **a. El Objetivo del proyecto**

El objetivo de la proyecto ; proporcionar técnico apoyo servicios para particulares con discapacidad para aumentar su empleo por mejorando su social habilidades , conducta experimentos , comunicación habilidades , físico funciones , escritura habilidades , cognitivas habilidades , estrategia gestión habilidades , uso del tiempo , trabajo buscar habilidades , eficiencia en el al mismo tiempo mejorar productividad y facilitar su entrada en el mercado laboral también es para llevar \_ experto educadores y salud personal en el empleo de discapacitados gente \_

El objetivo principal de la proyecto es aumentar el laboral capacidad , motivación , productividad , trabajo buscar habilidades y sociales habilidades de las personas con discapacidad para aumentar \_ su empleo y facilitar su acceso a la mercado laboral

#### **b. Esperado Resultados de el Proyecto**

- Creciente conocimiento de la mercado laboral y social necesidades de las personas con discapacidad, su familias , empleadores y personas relevantes instituciones \_
- Creciente el profesional , social y de autogestión habilidades de discapacitados personas , así como la capacidad de los educadores en la educacion de discapacitados gente \_
- Levantamiento conciencia de las personas con discapacidad, su familias , partes interesadas y el público hacia personas con discapacidades
- Otro resultado de la proyecto es el Establecimiento de un nuevo Profesional centro de rehabilitación que voluntad en realidad ayuda gente con discapacidad que tener justo comenzó o volvió al trabajo .

#### **C. Actividades de formación alcance del proyecto \_**

Universidad Hacettepe Ocupacional Terapia Departamento entrenamientos ;

- TCC - Cognitivo conductual Terapia
- Comunicación Habilidades y Motivación entrevistando
- Capacitación modelo de habilidades creativas
- Rehabilitación de conductores
  - Capacitación en habilidades de autogestión
  - (MOHO) Modelo de actividad humana - Ocupacional Entrenamiento de terapia
  - Audiológico Proceso Formación - TOMATÍS
- Profesional Formación en Rehabilitación y CIF
- Entrenamiento del árbol del cerebro
  - Capacitación del modelo de negocio del entorno humano
  - Educación de discapacitados Individuos

### **3. Únete al trabajo Pitch to Life**

Este proyecto está dirigido a personas especiales necesidades persona OMS ve un particular profesional educación en Turquía .

El proyecto tiene como objetivo proporcionar individuos con especial necesidad de ganar \_ profesional habilidades y trabajo practica en realidad negocio ambientes , que son apropiado para su individual características , cumplir el necesidades de la negocio mundo en el local nivelar y garantizar su participación en el mano de obra por esto propósito , Proyecto Join to Work , con el objetivo de contribuir a la implementación de la soportado modelo de empleo , fue implementado en junio de 2014 con el protocolo firmado entre Garanti Bank y el Ministerio de la Familia Laboral y Social derechos \_ El primero fase de la proyecto , que era realizado en dos etapas , fue terminado en julio de 2016 y el segundo fase en julio de 2018. en el primero período de Ingreso al Trabajo Proyectar un modelado estudiar era transportado fuera hacia \_ el desarrollo de apoyo modelo de empleo en las ciudades de Estambul , Ankara, Sakarya, Samsun, Gaziantep de Turquía .

Además , en este proyecto , tiene como objetivo hacer el desactivado individuos demanda adecuado respuestas a sus habilidades y destrezas , y entrenar trabajo entrenadores OMS voluntad guía su colegas y empleadores . en este contexto , con el soporte de 60 puestos de trabajo entrenadores , el empleo de 300 discapacitados individuos en el mencionado provincias era dirigido y 447 deshabilitado individuos eran colocado en puestos de trabajo por excesivo este objetivo \_ Dentro el alcance de la preparatorio trabajar en el primero fase de la proyecto ; un amplio literatura revisar era transportado fuera por el selección de la trabajo entrenadores , el preparación de la capacitación paquete que se entregará al negocio entrenadores , el desarrollo de la profesional competencias proyecto , y el modelo y necesario materia de la campo trabajo \_ en el final de esto etapa , un entrenamiento paquete era preparado , individuos con trabajo y vocacional \_ asesoramiento certificado eran seleccionados y candidatos eran dado trabajo entrenamiento entrenar por no menos de 60 horas . 40 por ciento de los capacitaciones son diseñado para mejorar el conocimiento nivel de trabajo entrenador candidatos , y el 60 por ciento para ganar el habilidades ellos voluntad necesidad en el campo \_ Estos capacitaciones son enfocado ; discapacidad y empleo , empleo legislación , conducta regulaciones en individuos , habilidades formación , trabajo análisis , comunicación / cooperación , documentación / evaluación y resolución de problemas habilidades \_

Trabajo Entrenadores OMS terminado su capacitación comenzó a trabajar en el mencionado provincias y trabajó para la empleo de discapacitados individuos en el abierto mercado laboral con el objetivo de emparejar el negocio mundo y discapacitados individuos correctamente \_ en este contexto ; 447 ubicaciones son realizado en el primero fase de la proyecto ; 78.5 por ciento eran hombres y el 21,5 por ciento eran mujeres \_ El más alto colocación estaba en ortopedia desactivado gente con 26.6 por ciento y la gente con crónico enfermedades con 26.3 por ciento . El tasa de colocación para individuos con la discapacidad mental fue del 9,4 por ciento . en el final de la primero fase de la proyecto , 74 de los 447 discapacitados individuos , que eran empleado sostenible , fueron entrevistado cara a cara , y fue determinado eso todos los \_ desactivado empleados OMS participó en estos entrevistas fijado eso el proyecto tuvo positivo efectos en sus vidas y sociales cohesión \_

Además , todos los \_\_ desactivado parientes hecho positivo declaraciones acerca de el proyecto en el entrevistas con el familias de los desactivado individuos \_ un parecido estudiar era realizado con 82 empleadores o empleador representantes , y fue

observado que en general los empresarios encontraron desactivados individuos suficientes en áreas tales como su determinación de trabajar, cumplir sus deberes, alto sentido de la responsabilidad y algunos empleadores encontraron desactivados individuos inadecuados en términos de socialización, habilidades y profesional conocimiento.

En el segundo período de la proyecto que cubre 2016-2018, con el fin de probar la eficiencia del modelo desarrollado en el primer fase, fue destinado a medir el impacto por haciendo instalaciones bajo diferentes condiciones en varias provincias e identificar los factores que afectan el eficaz uso del modelo en las condiciones. El segundo fase de la proyecto, que era dirigido a 300 ubicaciones con 15 negocios autocares en Ankara, Estambul e Izmir provincias, resultó en 450 colocaciones, el 28% de las desactivados individuos eran mujeres y el 72% de ellas eran hombres. En este período, el más alto número de ubicaciones eran ortopédicos (18,2 por ciento) y los con crónicas enfermedades (19,8 por ciento), mientras que la colocación para el mentalmente discapacitado, que fue del 9,4 por ciento en el primer período, aumentó al 14 por ciento en el segundo período.

De acuerdo con los resultados obtenidos por entrevistando a 272 personas de diferentes discapacidades, grupos y diferentes negocios campos desde 450 discapacitados individuos OMS eran colocados en sus trabajos, fue determinado que la satisfacción de discapacitados individuos con su trabajo entrenadores era bastante alta. Por laboral con negocio entrenadores OMS apoyo y guía ellos al entrar en la vida empresarial, individuos con discapacidades ambos destruyeron sus prejuicios contra el mundo de negocios y encontraron la oportunidad de socializar. Dentro del alcance de las entrevistas, 272 lugares de trabajo gerentes generalmente expresaron sus positivas opiniones acerca de la participación de discapacitados individuos en la vida laboral, mientras que el 14,7 por ciento fijado que desactivados empleados no pueden llevar a cabo diferentes tareas juntos cuando necesario.

#### **4. Trabajo Proyecto de Coaching : Colocación , Capacitación, Continuar**

El concepto de trabajo entrenamiento dentro del alcance de apoyo al empleo puede ser considerado como una herramienta para asegurar la sostenibilidad del empleo de un individuo con especiales necesidades y el proceso de armonización de colegas con el trabajar medio ambiente. Individual Trabajo Entrenamiento y especial capacitación traer a lo largo de la facilitación de estos procesos y mutuo beneficio para el empleador y el mentalmente especiales necesidades empleado. En este contexto, este dos años proyecto está planeado para cumplir el soportado empleo necesidades de las personas con especiales necesidades por capacitación gente que puede trabajar como Job entrenadores. En este contexto, este dos años proyecto está previsto para proporcionar el soportado empleo necesidades de las personas con especiales necesidades por capacitación gente que puede trabajar como un trabajo entrenador. En otros palabras, este proyecto tiene como objetivo entrenar a los negocios entrenadores y ofrecer un simposio eso voluntad asegurar eso el concepto de negocio el entrenamiento está más en el agenda de los países socios y una formación modelo de módulo que será difundido de manera más amplia área con impresos materiales ( Libro , folletos , carteles y volantes ).

El primero objetivo de este proyecto es organizar talleres sobre negocios entrenamiento \_ Dentro el alcance del programa del taller, el Participantes eran dado el necesario información acerca de el papel del trabajo entrenador , y luego fue destinado a dar información acerca de cómo hacer trabajo análisis según las características generales de los individuos con mental especial necesidades ( múltiples discapacidad , social y emocional estado ). La información fue dado sobre cómo enseñar individuos con mentalmente especial necesidades su trabajo y cómo aumentar su productividad y cómo asegurar su continuidad en el lugar de trabajo por proteger los derechos legales de los individuo en colocaciones .

Además , talleres sobre cómo desarrollar un currículo titulado “ Promoviendo el empleabilidad de las personas con mental especial necesidades a través de un negocio entrenamiento enfoque ” para el cuarto año licenciatura y posgrado estudiantes son también entre el resultados de la proyecto \_ Estos plan de estudios estudios son pensado para contribuir a la sostenibilidad de la resultados de la proyecto \_

Países socios , especialmente Turquía y Grecia , Polonia después el finalización de proyectos relacionado programas eran organizado al menos dos profesional educación \_ Finalmente , el proyecto destinado a abordar el concepto de " trabajo coaching : colocar , continuar educación " en abierto y formal educación y vocacional la educación , así como la participación en el nacional e internacional personal con un mas desarrollado entendimiento \_ en este contexto ; como innovador esfuerzo y aumento conciencia sobre mentalmente especial necesidades negocio entrenamiento , fue iniciado con electivo cursos entre licenciatura y posgrado estudiantes de la Universidad Yeditepe , la Universidad ATEII y Varsovia universidad \_

algunos de estos estudiantes estaría dispuesto a convertirse \_ entrenadores para el trabajo entrenamiento , o incluso trabajo entrenamiento , después graduación \_ El último objetivo de la proyecto es preparar el negocio entrenamiento capacitación manual y definir el nacional negocio entrenamiento modelo de formación que se puede utilizar en la formación profesional entrenamiento cursos se espera que se abra por el gubernamentales , municipales y no gubernamentales organizaciones \_

## **5. Lechería Eker Productos y Programa de Desarrollo de Carrera y Habilidades para la Vida**

en el primero año de la Lechería Eker Productos y Programa de Desarrollo de Carrera y Habilidades para la Vida, que era comenzó a ser llevado afuera por Eker Dairy Productos y Tohum Autism Foundation en 2018, para particulares con autismo para ser empleado en Eker Dairy productos producción fábrica ; Él era asegurado eso especial capacitación trabajo planes de estudio eran preparado de acuerdo con su desarrollo y empleo requisitos , y supervisores y trabajo entrenadores eran entrenado con la experiencia en el sitio entrenamiento \_

En 2019, 29 días de observación , retroalimentación y evaluación procesos eran transportado afuera por la Fundación de Autismo Tohum Continuación Educación Unidad Coordinador \_ Actualmente , hay son 7 empleados con autismo en Eker Dairy productos fábrica \_ 3 negocios entrenadores y 1 supervisor proporcionar apoyo servicios a empleados con autismo en el trabajo y habilidades para la vida , comportamiento reducción , comunicación habilidades , autocuidado habilidades \_



Dentro del alcance de la cooperación planeado para durar hasta diciembre de 2020; está previsto \_ que 10 personas con autismo será empleado , planificación \_ el transición al trabajo a tiempo completo , 4 empleados laboral sin el apoyo de la trabajo entrenador , el disposición de los nuevo laboral área , la desarrollo de la aplicación móvil consistente en actividad horario , cronómetro y tallyman , continuando y promoviendo el diseminación estudios \_

## **6. Manisa organizada Industrial Zona Mentalmente Minusválido Protegido Lugar de trabajo centro de vida**

El Centro de Vida es un Centro Protegido lugar de trabajo , que era establecido para el participación mental \_ desactivado personas en la vida laboral y comenzó es actividades en 2017. Bastante bien diseñado estructura , física , organizativa y financiera modelo de negocio es el primero y único protegido lugar de trabajo capaz de crear un éxito historia en su Campo en Turquía . Él proporciona un completo viviendo espacio con abierto espacios comunes \_ usar áreas y protegidas lugares de trabajo , y sirve como un verdadero campus \_ Todo el necesidades de la mencionado instalaciones son recibidos por la manisa organizada Industrial zona y todo tipos de técnicas y administrativas apoyo son también proporcionó por unidades MOSB .

El Centro de Vida tiene 12 protegidos lugares de trabajo empresas MOSB producir en estos áreas \_ 6 lugares de trabajo seguir trabajando \_ con 60 empleados y 9 personal miembros \_

## **7. Síndrome de Down de Turquía Asociación El Trabajo Entrenador Programa de Empleo con Apoyo**

El Trabajo Entrenador El Programa de Empleo con Apoyo es un programa de formación y apoyo diseñado para garantizar el participación de los individuos con síndrome de Down en la vida empresarial con un apoyo modelo de empleo y sus continuidad en el trabajar medio ambiente

El base de formación y negocio programa de coaching AIPD - Italia tomada en 2012. Síndrome de Down Asociación de Irlanda y la organización Karen e inmediatamente comenzó a aplicarse en Turquía . en este contexto , Universidad de Anadolu . un trabajo El Programa de Formación de Entrenadores fue establecido en cooperación con la educación especial departamento y luego analizado expectativa de los empleadores , candidatos y familias . 3 nuevos literaturas tener estado publicado en Empleo con Apoyo . El objetivo audiencia del programa son personas con síndrome de Down , su familias y compañeros . Entrenamientos son organizado para estos tres objetivo grupos \_ El programa ha sido implementado exitosamente desde 2012 y se ha logrado un 88% de continuidad logrado en el empleo de las personas con síndrome de Down . el programa sigue continuando \_ esta expandido \_ a través de articulación estudios con İŞKUR desde 2019.

### **Soporta Proporcionado a los candidatos Incluido en el Programa:**

- Con el principio de " la bien persona para el bien trabajo " , nosotros fósforo individuos con síndrome de Down con su lugares de trabajo y apoyo a ellos a lo largo de su completo vida empresarial

- Nosotros proporcionar formación a particulares con síndrome de Down acerca de vida laboral
- Nosotros informar su familias acerca de cómo sus niños voluntad apoyo su adulto y empleado identidades \_
- Nosotros tren todo personal en el lugar de trabajo acerca de laboral con gente con síndrome de Down y oferta consejos para adaptarse a cada otro en el más fácil forma posible \_
- Después el persona con síndrome de Down empieza trabajando , nosotros proporcionar uno a uno consultoría en el lugar de trabajo durante al menos 2 semanas , luego seguir el proceso remotamente por teléfono y mensual informes \_
- Nosotros seguir apoyando \_ ambos el familia , la la juventud y la lugar de trabajo cuando necesario \_

## CAPÍTULO 19

### Bien Prácticas en Italia

Danilo CALABRESE

#### 1. Proyecto "LA SEMENTE"

La Semente \_ proyecto era nacido fuera de la necesidades de muchos padres de autistas niños OMS preguntado acerca de el futuro de sus hijos e hijas después obligatorio escolarización \_ Qué son el perspectivas para su social ¿ integración ? Qué son su empleo posibilidades ? La Semente ( <https://www.lasemente.it>) es la visión de una comunidad unidos por completo humano desarrollo \_ gracias a su tres almas ( *día Centro* , *Granja Social* y *Rural Distrito* ) es un polivalente centro dónde el sociales y de salud aspectos sociales \_ empresa y un sistémico acercamiento a la territorio son desarrollado \_ Varios tipos de empresas conviven en él, dirigidos a diferentes misiones : desde el rehabilitación de personas con discapacidad, a través cooperativa negocio mecanismos , a la colectivo gestión de gran escala social problemas que , por su naturaleza , vamos más allá de el límites de La Semente mismo \_

La Semente \_ Día Centro , administrado por ANGSA Umbria NPO ( Associazione Nazionale genitales Soggetti Autista - Nacional Asociación de Padres con discapacidades autistas ), promueve el aprendizaje de técnicas y métodos para mantener el habilidades adquirida en la infancia , gracias a la servicios proporcionó por el instituciones y, en el mismo tiempo, el aprendizaje de habilidades adecuado para el trabajo integración \_ Gestionado por un tipo B Social Agrícola Cooperativa , la Social Farm es una organización sin fines de lucro organización , creada como spin-off de ANGSA Umbria NPO, que combina agrícola producción con empleo servicios para desfavorecidos gente , ofrenda educativo cursos , fuera del hotel social turismo , restauración y \_ venta de verduras . El Rural Solidaridad Economía distrito , desarrollado gracias a un temporal asociación para la propósito , representa un " laboratorio " de desarrollo cívico , económico y social . experimentación para el promoción de bienes y servicios vinculado a la territorio , cuyo público y privado miembros , en un sistema enfoque , trabajar para construir una red de solidaridad economía \_

El Día Centro da la bienvenida joven personas y adultos diagnosticado con autismo espectro trastornos y emplea "TEACCH" educativo y de rehabilitación estrategias , finalmente apuntando a globalmente llevar cargo de la persona con autismo de una red integrada de servicios : haciendo el interinstitucional integración sancionada por Ley 328 de 2000 a realidad \_ El día centro , aunque forma parte del \_ Departamento de Salud Mental Salud , está estructurada de tal manera que se pueda tomar cargo de joven gente con autismo , quien hasta ahora como tambien fijado por el Mesa Nacional de Autismo de la Ministerio de Salud , no encuentra el necesario continuidad de la rehabilitación y la atención en el transición de el servicios de desarrollo edad a los de la edad adulta . El Semi- residencial El centro está completamente incluidos en la red de territorios servicios y está perfectamente en línea con el regional salud planificación formulado por el Regional Concejo con el Regional Plan de Salud . El primario objetivo del semi - residencial rehabilitación centro es proporcionar habilidades para ayudar joven gente con autismo ingresar el mercado de trabajo , a fin de cumplir el

fundamental derechos establecidos en la Ley 68 de 12 de marzo de 1999 y en varios otros nacional y europeo legislativo textos \_ El proceso de toma de cargo de cada usuario es el siguiente :

1. envío de la inserción pedida por el Territorial Servicio de Psiquiatría competente para cada usuario ;
2. inicial evaluación con administración de pruebas TTAP con mayor que científico evidencia , por el psiquiatra del Grupo Técnico ; \_
3. mensual ensayo ubicación para evaluar \_ \_ el real adecuación entre el usuario y el grupo de invitados y con el actividades de taller propuestas ;
4. redacción e implementación del \_ estructura Personal Proyecto Terapéutico con en curso evaluación ;
5. evaluación final de la Personal Proyecto Terapéutico y posible descarga , de acuerdo con el competente Territorial Servicio de Psiquiatría .

El día El centro está abierto 6 días a la semana , de Lunes a sábado para ocho horas al día ( de 9 am a 5 pm ).

El típico día se articula de la siguiente manera :

- entrada , preparación y consumo del desayuno ;
- ocupacional terapia talleres ( cerámica , papel , cocina , etc. ) con psico-conductual metodología y/ o rehabilitación actividades y aprendizaje de habilidades para el trabajo integración , autocuidado y comunicación ;
- pausa para el almuerzo ;
- ocio actividades ;
- ocupacional taller de terapia con psico-conductual metodología y/ o rehabilitación actividades y aprendizaje de habilidades para el trabajo integración , autocuidado , comunicación ;
- ocio actividades ;
- volver a la familia \_

LA SEMENTE ( contactos )

Vía Limiti di Spello , Perugia - Italia

Día Centro - Tel. 0742 30 31 53

Correo : [segreteria@angsaumbria.org](mailto:segreteria@angsaumbria.org)

Social Granja - Tel: 0742 30 20 33

Correo : [info@lasemente.it](mailto:info@lasemente.it)

[direzione@lasemente.it](mailto:direzione@lasemente.it)

[commerciale@lasemente.it](mailto:commerciale@lasemente.it)

## 2. PROYECTO DE VIDA INDEPENDIENTE "CASA AL SOLE "

El 2) Proyecto "Casa al Sole2)" (<https://www.downfvg.it/progetti/casa-sole-autonomia-abitativa-down-fvg/>) se desarrolla en el ciudad de Pordenone ( Italia ): la formación "Casa al Sole" centro y 6" Satélite Las casas " son ubicado en el histórico centro \_ Ellos son altura media calidad pisos con adecuado personal viviendo espacio \_ El habitantes tener fácil accesibilidad a comercios , servicios , comunicación rutas y medios de transporte ( autobuses , autocares y trenes ). Los beneficiarios del Proyecto son joven adultos , con medio y suave discapacidad intelectual , con suficiente cognitivo y relacional habilidades , y en una posición para ser incluido en proyectos

de preparación trabajo , a largo plazo socio-laboral trabajar o con perspectivas de entrar el mundo del trabajo \_

Objetivos de la proyecto y objetivos generales :

- Proporcionar una respuesta al problema de la independencia viviendo , comenzando de el necesidades expresado por el personas preocupado , por formando estable civil alojamiento unidades , que representan un innovador respuesta al problema de la residencia y la viviendo \_
- Mejorar el calidad de vida de las personas con discapacidades intelectuales
- Ser una cualidad respuesta a la angustioso problema de " después de nosotros, durante nosotros" y permitir una paulatina desapego entre padres e hijos .
- Promover el cultural suposición eso el mentalmente deshabilitado , mientras respecto a su límites , poseer el potencial de autodeterminación.
- Incluir el intelectualmente desactivado persona en el social tela a la que él / ella pertenece , a través sensibilización y la desarrollo de un apoyo comunidad \_

Esperado resultados :

- Personas con las discapacidades intelectuales se convierten capaz de autodeterminación, de adulto protagonismo , de la independencia de de los padres figuras y de adultos en general. Este la transición es posible por superación el desarrollo de una pura ejecutivo autonomía y por estimulante el cognitivo competencia de pensar , decidir y actuar de forma autónoma
- El transversal objetivo de la educativo el trabajo es el fortalecimiento de la autopercepción y la identidad personal , siendo capaz de colocar unos propio papel en todo el contextos de vida para el construcción de uno propio Proyecto de Vida.
- La gente se mueve de el situación de " ser cuidado " a " tomar cuidar de sí mismos "en el a diario actividades de: personales y de salud cuidado , cuidado de la hogar ambiente , uso del dinero , movimiento y conocimiento del público lugares , comprensión de roles y manejo de relaciones formales , informales y familiares . relaciones , gestión de la afectividad y la sexualidad .
- Una estructura acompañamiento con el social contexto , el creación de una red social de referencia , un cambio de cultura representaciones y de la relacional modo con el intelectualmente desactivado persona son previsto \_
- El la familia es acogida y acompañada en el reconocimiento eso su el niño está creciendo levantarse y convertirse en adulto , en saber su límites y posibilidades . Por medios educativos y psicológicos \_ apoyo , el familia cambios su imaginario y relacional patrones \_
- El educativo El método , que no es asistencialista , construye un modelo de prevención basado en la recuperación de la autonomía , que restaura la autodeterminación de los desactivado persona \_ el adquisición de autonomía permite una reducción de la presencia educativa , y por tanto en público gastos \_

El primero fase es formativa y toma lugar en el departamento llamado "Casa al Sol". Él prevé una primera período de alternancia ( familia - Casa al Sole) destinado a la paulatina distanciamiento , hasta llegando a permanente residencia \_ Él dura 2-3 años , según individualizado \_ proyecto \_ la presencia de la educador , al principio continuo , es gradual reducido en el base de la autonomía adquirido \_ El segundo fase implica permanente residencia en el " Satélite Casas " , pisos en los que ellos vivir en pequeño grupos , con gente ellos tener elegidos , con un grado mínimo de presencia docente .

#### Metodología usado

Observación y evaluación de la habilidades expresado por el Participantes son constantemente transportado fuera \_ El los datos se recopilan y analizan por medios de especial herramientas , como la cognitiva cuestionarios , evaluación y observación formularios , escritura de los bitácora y actas de la reuniones y entrevistas . en el final de la observación-evaluación fase , la educador sorteos arriba el individualizado Plan Educativo (PEI), que dura 6 meses /1 año . El IEP se dibuja arriba según un esquema eso incluye el asignaturas estructural datos , una descripción de los social contexto en el que él o ella pertenece , datos cualitativos sobre el varios áreas de autonomía desarrollo , identificación de problemas , proyecto hipótesis , educativo actividades / acciones y verificación de la indicadores para lograr resultados \_ El individual proyecto es por lo tanto revisado y reelaborado según el \_ esquema circular de Investigación-Acción , para dar respuesta más y más precisamente a la de la persona necesidades \_ El Grupo de Educadores Satisface semanal y se hace arriba de la Educador a cargo y el Educadores OMS conducta el educativo actividades \_

El Laboral Grupo Satisface periódicamente y se hace arriba de la Responsable Educador , el Educador de Referencia , el psicóloga encargada de apoyar \_ familias , la profesionales de la AAS n. 5 negocios servicios y otros público o privado servicios , interesados en la proyecto \_

Se forma el Grupo Técnico de Proyectos arriba de la AAS n.5, en el persona OMS actúa como referencia punto para el sistemas de bajo umbral autonomía caminos , y la Fundación Down FVG en el persona de la Responsable Educador y dos representantes identificado dentro la Fundación. tiene el \_ funcion de coordinar el proyecto entre el varios socios y los cifras involucrados , además de conectar el varios técnico grupos , coordinación con el servicios en el área , comprobando el construcción y planificación de la autonomía procesos \_

#### Recursos y costos

La Fundación Down FVG:

- emplea a 5 educadores , 1 sociosanitario trabajador y una persona a cargo de la educación actividades ;
- invierte en el formación de operadores ;
- está construyendo una red de voluntarios OMS apoyo educativo actividades , socialización y casa mantenimiento ;
- tiene un acuerdo con el Universidades de Udine y Trieste para llevar afuera pasantía proyectos ;
- hace uso de la colaboración de un psicólogo - psicoterapeuta , encargado de acompañar familias a lo largo de el camino de liberación ;
- proporciona educadores con un consultor clínico pedagogo , que lleva afuera consultoría , formación y supervisión actividades \_

El costos de la socioeducativa intervenciones para la "Casa al Sole" y el " Satélite Las casas " son administrado por la Fundación Down FVG, que era encomendado por el Compañía de Asistencia Sanitaria n. 5 Friuli occidental ( p . ej ., 445.000,00 € para el Tres años período 2014 - 2016) mediante concurso público . El apartamento Casa al Sole está bajo el gestión de AAS n.5, mientras el los habitantes pagan el viviendo gastos ( comida , personal gastos , limpieza ). El económico cobertura del " Satélite \_ Houses " ( alquiler , servicios públicos , etc. ) es pagado por el gente \_ La Fundación Down FVG ayuda personas y sus familias para encontrar vivienda y establecer una red de apoyo para ellos ; también \_ proporciona asesoramiento y formación para educadores .

Fortalezas y debilidades del diseño

Fortalezas :

- el persona con intelectual discapacidad puede construir su propio Proyecto de Vida, disfrutar mayor que bienestar y una mejor calidad de vida;
- el familia acompaña su niño como él / ella crece arriba , y por vidente como capaces , integrados en la sociedad y no marginados , pueden pensar acerca de el " después de nosotros" con mayor que serenidad \_
- el logro de la autonomía determina una contención de público gasto , ya que permite una mínima presencia del educador y de uno propio alojamiento solución ;
- sociedad da la bienvenida y toma cargo de la persona con discapacidad, haciendo él / ella siente parte de la comunidad \_

Debilidades :

- el extremadamente flexible organización de la presencia educativa , que continuamente se adapta a la necesidades de la gente involucrado , hace el gestión de recursos humanos y económicos recursos muy desafiante ;
- El gente involucrado puede en el curso de tiempo necesario más asistencia , en relación con enfermedades , operaciones , envejecimiento procesos : el proyecto requiere encontrar \_ de vez en cuando un adecuado y, si posible , alternativa respuesta a la otro existente cuidado estructuras ;
- el evolución de la relaciones y enlaces entre el gente involucrado nos lleva a no considerar de forma estática manera en el tiempo el grupos cual tener ha sido establecido hoy y estar preparados para responder a las necesidades de cambio cual son expresado ;
- el económico necesidades son mayor que que aquellos garantizado por el público convocatoria de propuestas y la proyecto la gestión se ve afectada por el plazo de la convocatoria de propuestas ( tres años );
- no siempre es fácil de encontrar puntos de convergencia (de pensamiento y operación ) con otros servicios, es decir . para compartir cultural supuestos y representaciones de la persona con discapacidades intelectuales

### 3. DADI ABAJO EL CULO. Proyecto

El Autonomía proyecto de la Asociación DADI Down ( <https://www.downdadi.it/progetti/autonomia> ) toma lugar en Padua y en el adyacente Municipio de Limeña . Allá son dos alojamiento estructuras :

CASA VELA, donde el Proyecto " Navigando " ( educación para la autonomía ) lleva lugar ;

CASA PONTE, donde el proyecto " Mettiamo su Casa" ( camino hacia la autonomía vida ) toma lugar \_

El El Proyecto de Autonomía se inició en 2004 y en 2018/2019 involucró más de 80 jóvenes gente , casi todos los cuales tiene Síndrome de Down .

Propósitos y objetivos generales del proyecto :

El Autonomía Proyecto de Vivienda tiene la siguiente objetivos :

- hacer el niño/ niña lo más autónomo posible en varios aspectos , por lo que eso hay un vivo y activo integración en el territorio \_
- oferta joven gente con Síndrome de Down el oportunidad de probar ellos mismos en el manejo de la vida diaria .

El objetivo general es romper de el familia , para vivir de la manera más independiente posible , con un marco de tiempo destinado a prevenir el niño de hallazgo él mismo en desagradable situaciones , como la \_ desaparición de sus padres .

Este camino no es solo destinado a enseñar jóvenes a "estar en sus propio ", sino también para permitir que aprendan a comprender y satisfacer \_ su propio necesidades , deseos y sueños , y hacer justo e independiente decisiones para su propio bien y el de los demás .

Esperado resultados

El esperado resultados variar según la edad y la preocupación el logro , en su totalidad o en parte , de la previamente establecido objetivos , pasando a través de pequeño objetivos formulado durante el proyecto para el varios grupos y representantes el varios de desarrollo etapas de la proyecto mismo \_ Participantes en el proyectos son espera lograr tanto \_ \_ autonomía posible . \_ De hecho , para algunos joven gente " siendo autónomo " puede significar justo lograr vivir una vida digna sin \_ partida el familia contexto , mientras que para otros el el objetivo es vivir afuera su familia casa \_ Cada el objetivo es por lo tanto personalizado , acordado al con el la juventud y sus familias y, si necesario , modificado durante el proyecto sí mismo de acuerdo a específico personal situaciones \_

De desarrollo etapas

Paso 1: de 12 a 15/16 años viejo \_ Trabajo de toma de conciencia de uno mismo y de su rol ( trabajo sobre datos personales ), creación de un grupo eso aprende a colaborar , respeto por las reglas (en casa , en el calle , en tiendas ), inicial manejo de domestico autonomía \_ 2 reuniones por mes \_

Paso 2: de 15/16 a 18 años viejo \_ Trabajar comienza en el cocina ( preparar comidas , compras en el supermercado ), el dormitorio ( haciendo unos propio cama , personal higiene ...) y grupo relaciones \_ 2 tardes por mes \_

Paso 3: de 18 a 22 años viejo \_ En este etapa , los objetivos comienzan a convertirse más complejo \_ Él empieza con saber compartir habitación \_ \_ con un amigo , saber elegir como vestirse , saber comportarse en publico \_ \_ lugares , para finalmente pasar una noche fuera de la familia contexto \_ 1 fin de semana por mes y 1 tarde reunión \_

El la presencia del operador es progresivamente reducida , dependiendo de la respuesta de la grupo \_ Importante es el trabajar con el familias para planificar una verdadera vida autónoma , atención a la emocional esfera , desarrollo de la capacidad



de seguir camino rutas independiente , completo uso de locales servicios , desarrollo de la autodeterminación.

Paso 4: dai 22/23 anni in poi . este es el último paso antes va a vivir en su propia , en la que el juventud debe demostrar eso ellos son capaz de hacer frente con uno / dos semanas completas \_ autonomía por acuerdo todo su actividades activo , de trabajo al deporte y personal relaciones \_ El el trabajo sobre las relaciones es primordial , como lo es el trabajar con familias \_

#### Metodología usado

El metodología usado cambios según el \_ varios fases de la proyecto \_ El operador acompaña todo actividades , siguiendo el niño/ la niña de desarrollo camino y ayuda él / ella para desarrollar su / su autonomía en el mejor posible camino \_ El del operador la presencia es progresiva reducido como el del niño/ niña autonomía crece \_ El Vinelandia Adaptado Comportamiento Prueba de escalas y estructurado por tareas observación hojas son utilizado para monitorear y verificar el trabajar hecho \_ Además , se dibuja una especie de " cuaderno de bitácora " arriba , con informes sobre el desarrollo de la niños / niñas y el actividades transportado fuera ; el escrito el material es entonces discutido , ampliado y modificado durante el mensual equipo reunión , bajo el supervisión de la proyecto coordinador \_

Allá son también momentos durante el actividades , cuando problemas surgiendo durante convivencia , grupo dinámica y personal problemas son discutido directamente con el joven persona \_ El uso de cámaras en estos momentos facilita el del operador tarea , porque permite \_ él / ella para identificar alguno específico comportamientos , para convertirse consciente de ciertos situaciones y trabajar en algunas dinámica , que de lo contrario no tendría \_ surgido en su presencia.

Recursos ( económicos , humanos , materiales , fuentes de financiación ...) y coste

El costo de la del proyecto común actividades es enteramente soportado por es propio recursos \_ De estos , alrededor del 30/40% son proporcionó por el familias de los usuarios y aparecen en la presupuesto como " aportes para actividades y proyectos " ; el restante parte está cubierta por recaudación de fondos actividades transportado afuera por el asociación \_ El el personal es principalmente hecho formado por psicólogos y educadores . Dónde posible , gente OMS son dispuesto a ser voluntario son usado \_

#### Fortalezas y debilidades de la proyecto

##### Fortalezas :

- familias son constantemente involucrado ; el relación de confianza eso ha sido creado con el joven de la gente padres también aumenta el motivación de la joven gente ellos mismos para emprender su propio camino a la autonomía ;
- el instalaciones y equipos son ideales ( fáciles de alcanzar casas , bien equipadas , cámaras disponible ...);
- el caminos son largos pero graduales , y los esfuerzos son hecho para no " apresurarse cosas " ;
- en paralelo con el autonomía proceso , el joven gente también atender afectividad ad hoc cursos sobre las relaciones y el problemas de vivir juntos \_ Padres también seguir una afectividad proyecto en el mismo tiempo que el joven de la gente actividades \_

Debilidades :

- desde el La asociación es independiente y autosuficiente , a menudo hay una falta de colaboración con otro local organizaciones y/ o público cuerpos ;
- falta de diferente profesional cifras dentro el equipo ;
- a veces el joven gente son preparados para afrontar una vida autónoma , pero su familias no son tan listo para apoyar este camino ambos económica y emocionalmente .

## CAPÍTULO 20

### Bien Prácticas en España

Rachel MARTÍNEZ, & María CARRACEDO

#### 1. PROYECTO ONEP

##### Introducción

El **Sobre Emprendedor Inclusivo ( ONEP)** proyecto es europeo iniciativa cuyo principal objetivo ha sido el económico y laboral dinamización de la transfronterizo área entre Castilla y León ( España ) y la Región Centro ( Portugal ). El proyecto , cofinanciado por el El programa Interreg VA España-Portugal (POCTEP) 2014-2020, ha sido orientado a nuevos fuentes de empleo , que promover el empleabilidad de las personas con discapacidad y/ o en riesgo social exclusión , con el fin de lograr su mano de obra inserción \_

##### Objetivos y fin de la mejor práctica

- para promover emprendimiento por evaluando el socioeconómico realidad de la territorio , en base a la creación de nuevos líneas de actuación y nichos de mercado .
- Mejorar el competitividad de la sociedad economía empresas en el borde territorio \_
- Crear nuevo nichos de desarrollo social y ambiental valor \_
- Para mejorar y facilitar acceso al empleo de las personas con discapacidad, ambos física e intelectual , y personas en riesgo de exclusión .
- Alentar el creación de inclusivo negocios \_

##### Participantes y escenario

El proyecto ha sido desarrollado en el transfronterizo territorio entre España y Portugal , económicamente deprimido área con alto desempleo tarifas \_ El ciudades dónde el proyecto ha sido transportado afuera son Valladolid, Salamanca, Zamora , Ávila y León por el lado español y el región de Guarda en Portugal .

El proyecto ONEP era destinado a ser una reunión punto entre empresarios , principalmente de el social iniciativa , quien eran buscando el \_ creación de nuevas empresas y personas con discapacidad y en riesgo de exclusión viviendo en zonas rurales áreas de la transfronterizo territorio \_

El proyecto ha sido dirigido a:

- Las personas con discapacidad, tanto físico e intelectual
- Las personas en riesgo social exclusión
- Desempleados rural mujer
- Joven y a largo plazo desempleados

- Emprendedores en busca de nuevos negocio oportunidades dispuesto a crear nuevo líneas de acción , explorando nuevo fuentes de empleo , en el borde área entre Castilla y León y Portugal

### **Procedimiento/ implementación**

El proyecto ONEP ha buscado nuevo negocio oportunidades en el rural transfronterizo territorio entre España y Portugal , dentro diferente áreas de acción como accesible \_ turismo local \_ servicios , comida producción y artesanía .

El proyecto ONEP constaba de cuatro actividades , a través cual el mano de obra inclusión de personas con discapacidad o en riesgo social la exclusión ha sido promovido \_

El proyecto actividades tener estado dividido en dos tipos : esos dirigido a la mano de obra inclusión de personas con discapacidad o en riesgo social exclusión y aquellos dirigido a empresas , sociales entidades y público administraciones \_

Ambos regional administraciones y sociales economía organizaciones y entidades tener trabajó juntos para poder ofrecer \_ empleo oportunidades a la gente con discapacidad o en riesgo social exclusión , oferta empleo contratos eso incluido entrenamiento \_

### **Resultados de la mejor práctica**

El resultados de la proyecto tener estado el siguiente :

- Implementación de un soporte. sistema social e inclusivo \_ emprendimiento , que encaja el sociales y economicas realidad de la territorio y es altamente transferible \_ El mayoría importante resultado ha sido 15 emprendimientos iniciativas transportado fuera \_
- Un espacio ha sido generado para redes o intercambio entre empresas , la búsqueda de sinergias y cooperación entre social economía empresas en el transfronterizo territorio \_
- social e incluyente \_ negocio la incubadora ha sido lanzado \_
- transfronterizo estratégico Se ha puesto en marcha el Observatorio , que voluntad llevar afuera tecnológico y competitivo supervisión tareas \_
- Se ha desarrollado un modelo de intervención y apoyo a la inserción laboral creado para la gente con discapacidad, ambos físicas e intelectuales , y personas en riesgo social exclusión , con especial dificultades para acceder el mercado laboral

**Sostenibilidad (cómo se realiza el seguimiento y la evaluación) transportado afuera una vez el bien la práctica ha sido completado , cómo se asegura la sostenibilidad , qué estudios son aún ser transportado fuera )**

El proyecto comenzó en mayo de 2017 y finalizó en diciembre de 2019. como parte de la proyecto , unas 20 personas con las discapacidades intelectuales eran contratado \_ Hasta la fecha , muchos de ellos tener conservó su trabajos \_

para asegurar el seguimiento de la actividades transportado fuera , el proyecto tuvo una serie de calidad indicadores , que tener estado cumplido durante el desarrollo de la proyecto \_

debido a la bien resultados obtenida , la consorcio de socios siguió trabajando en otro \_ proyecto , FRONTEIRA2020, que continúa el trabajar desarrollado en el proyecto ONEP . FRONTEIRA2020 es actualmente ser desarrollado en el mismo español-portugués territorio y busca brindar \_ empleo oportunidades en el ámbito de atención a la ancianos y enfermos en zonas rurales áreas y en ambientes ecológicos y sostenibles. agricultura \_

## **2. PROGRAMA INCORPORA: SALUD MENTAL INCORPORA**

### **Introducción y objetivo de la mejor práctica**

Incorpora es una labor intermediación programa basado en el necesidades de la sociales y comerciales mundo \_ Dentro este programa hay Incorpora \_ Mental Salud , dirigido a personas con mental salud problemas \_ Es objetivo es facilitar el ocupación de estos gente , la necesario apoyo a ambos el empresa y la persona y combatir el estigma eso existe en mental salud problemas \_

El programa es responsable de la formación empresas , así como personas con mental problemas OMS son busco empleo y profesionales \_ OMS trato con gente con alguno tipo de mental enfermedad o desorden \_

### **Participantes y escenarios**

Programa Incorpora e Incorpora Mental Salud tener estado desarrollado en 22 territorios españoles . El El Programa Incorpora fue lanzado en 2006 e Incorpora Mental Programa de Salud en 2015 y ambos son en curso

### **Procedimiento / implementación ( lo que se ha hecho o se está haciendo durante el procedimiento )**

incorpora Mental Salud promueve el sociales y laborales integracion de personas con mental asuntos gracias a la compromiso de la tecnicos trabajando en esto programa y de la colaborando empresas y organizaciones . para ofrecer capacitacion a personas con mental salud problemas OMS son buscando empleo , hay una red de entidades , Red Incorpora , a lo largo el territorio español . Estos entidades oferta entrenamiento y trabajo colocación itinerarios a personas con mental salud problemas \_ Ellos también oferta gratis asesoramiento y apoyo a empresas eso tener gente con mental salud problemas en su equipos \_

- Para empresas : el Programa aconseja empresas para mostrar a ellos el ventajas de contratar a una persona con mental problemas o enfermedad \_ Además , ellos \_ son Ofrecido entrenamiento para adaptarse potencial trabajadores a la necesidades de las empresas .
- Para las personas : el Programa ayuda en la mano de obra inserción de personas con mental enfermedad OMS no puedo fácilmente encontrar trabajo \_ Ayuda el empleabilidad de estos gente a través de capacitación y cursos para mejorar sociales y laborales habilidades \_ El capacitación incluye pasantías o estancias en empresas para facilitar entrada en el lugar de trabajo También , si el persona está interesada en crear su propio negocio , hay otro \_ programa llamado Autoempleo incorpora .
- Para profesionales : Rojo incorpora ofertas capacitación cursos , prácticos y dinámicos de diversas temas , seleccionados de el necesidades de la sector \_ A través de una plataforma en línea, los profesionales pueden encontrar cursos para facilitar el inclusión de personas con mental enfermedad o desorden en el lugar de trabajo
  - Formación virtual : soporte en línea cursos en el mano de obra integracion de personas con mental enfermedad o desorden \_ Estos cursos oferta continuo entrenamiento \_
  - Recursos : herramientas , formación materiales y recursos seleccionado para facilitar el a diario trabajo de la sociolaboral inserción profesionales \_

### **Resultados de la mejor práctica**

Dentro el incorpora Mental Salud programa hay una red de colaboradores entidades y organizaciones formado por 375 redes sociales entidades , agrupadas en 22 territorios . cuando una persona con mental salud problemas quiere empezar \_ su mano de obra inserción tramitar , contacto el coordinando entidad de su territorio \_

El programa tiene su propio metodología e incorpora guías y manuales de calidad indicadores de la incorpora programa \_

en el capacitación Ofrecido por este programa alto tasas de mano de obra inserción son logrado \_ en muchos de los cursos ofrecido , 50% de mano de obra inserciones tener estado superado \_ Incluso en algunos capacitación cursos , 90% del trabajo la colocación ha sido alcanzado \_ Gran parte de la éxito de estos formaciones se debe a la alto participación de los estudiantes y sus interés en el contenido \_

**Sostenibilidad (cómo se realiza el seguimiento y la evaluación) después el mejor práctica terminado , cómo se asegura la sostenibilidad , qué son el estudios aún ser hecho )**

uno de los mayoría innovador puntos de este mejor práctica es la de entrenar para facilitar mano de obra inserción \_ El incorpora programa ofertas Incorpora Puntos de Formación (PFI) dirigidos a personas en riesgo social exclusión , vulnerabilidad y mentalidad enfermedad \_ A través del entrenamiento con cursos con transversal contenido , trabajo se facilita la colocación y la empleabilidad de estos se mejora la

gente . Diferente entidades y organizaciones son parte del PFI . Estas organizaciones oferta profesional formación y educación eso permite estos grupos de personas para entrar o volver a la mercado laboral

El incorpora programa cuenta con una red de 407 redes sociales entidades , agrupadas en 20 grupos repartido a lo largo de el territorio español .

### **3. TIENDA PARQUESOL “UN PUNTO DE LOCURA”**

#### **Introducción de la bien práctica**

Intras ha abierto una tienda de productos ecológicos productos dónde gente con las discapacidades mentales son trabajando \_ El almacenar era abrió unos cuantos meses hace en el vecindario dónde la sede principal de la Fundación Intras se encuentra en Valladolid.

#### **Objetivo de la bien práctica**

El principal objetivo de este bien práctica era abrir una tienda en una comunidad espacio para distribuir y vender \_\_ orgánico productos , frutas y verduras , que venir de una serie de orgánicos jardines eso Fundación Intras tiene en el provincia de Zamora . Además de frutas y verduras , la \_ almacenar vende artesanía productos ( pequeños restaurado muebles , textil productos hecho de reciclado tejidos , etc. ). El historias modelo de negocio se basa en la circular economía , es decir, es un modelo de producción y consumo eso implica compartir , reutilizar , reparar , renovar y reciclar existente materiales y productos con la mayor frecuencia posible para crear agregado valor \_ en este manera , el ciclo de vida de la Los productos se extienden .

#### **Participantes y escenario**

El Participantes son gente que en la actualidad asisten el diferente programas de trabajo itinerarios Ofrecido por Fundación Intra . Ellos son joven personas y adultos con mental enfermedad OMS son interesados en la formación y el empleo .

El tienda está ubicada en el parquesol barrio de Valladolid, muy cerca de la Sede de la Fundación Intras .

#### **Procedimiento/ implantación ( lo que ha sido o se está haciendo durante el procedimiento )**

un muy agradable atmósfera la tienda ha sido creado , con un estilo rústico pero muy acogedor mira \_ El almacenar vende , como se menciona arriba , orgánico frutas y verduras , mermeladas y conservas mercancías , artesanía productos como jabones , textiles , etc. \_\_ Además , ellos \_ quiero crear una red de contactos con otro productores y/ o proveedores alrededor el tienda \_

## **Resultados de la bien práctica**

En este momento, hay son dos gente con discapacidad contratados para realizar trabajos de servicio público . Allá son también planes para establecer Talleres de costura y confeccion orgánico frutas y verduras canastas para vender y distribuir a lo largo de el ciudad de Valladolid. Al menos diez personas son espera participar . \_

**Sostenibilidad (cómo se realiza el seguimiento y la evaluación) transportado afuera una vez el bien la práctica ha sido completado , cómo se asegura la sostenibilidad , qué estudios son aún ser transportado fuera )**

en el palabras de la almacenar gerente , Laura Sánchez , “ nosotros voluntad tratar de hacer el almacenar lo más solvente posible , y vender a un volumen eso permite que sea sostenible sin el apoyo de la Fundación INTRAS, ya que está siendo hecho tan lejos El el balance del momento es muy positivo y el acogida que ha tenido en el barrio ha sido muy bien ” . Dos gente tener estado contratado \_



## CAPÍTULO 21

### Bien Prácticas en Austria

Tom SALAMON

- Proqualis , nuevo laboral campo para personas con aprendiendo dificultades
- si es Spagat , proyecto modelo de participación apoyo durante el inclusión proceso

#### **Proqualis**

*Proqualis* es un nuevo especializado formación y un único laboral oportunidad en el campo de peer -to- peer calidad evaluación \_ El primero capacitación comenzó en 2012, 2 años mas tarde una nueva compañía era fundada , que continuamente emplea a 9 personas con aprendiendo dificultades bajo el condiciones de la primero mercado laboral No es un modelo para fundar nuevo empresas en este laboral zona , porque no hay más mercado , pero es uno de los mejor modelos , cómo crear hecho a medida soluciones para individuos personas para habilitar ellos para hacer calificado trabajos de acuerdo a su posibilidades \_

#### **- Objetivo de la proyecto**

Primera idea de la proyecto era desarrollar y ofrecer \_ gente con aprendiendo dificultades un especial participativo entrenamiento , que era Fomentando empoderamiento y centrados en sus discapacidad como su mas grande fuerza \_ en este concepto gente con discapacidad son visto como el mejor expertos de su necesidades y posibilidades . así fue \_ previsto , desarrollar futuro laboral documentos durante el capacitación por usando el conocimiento de la personas con discapacidad, el aprendices \_ El objetivo principal de la proyecto era crear \_ nuevo hecho a medida laboral lugares y trabajo condiciones especiales \_ nuevo laboral campo para personas con discapacidades intelectuales : De igual a igual evaluación de la calidad en la vivienda proyectos y protegidos trabajo para la gente con discapacidades

#### **- Participantes y escenarios**

Después numeroso individual preliminar reuniones en 2012 a preparando capacitación curso comenzó con 14 participantes (6 hombres y 8 mujeres). Ellos eran soportado por dos formadores (sociales pedagogos) y 2 proyectos gerentes \_ El aprendices nunca había trabajado dentro el primero mercado laboral y todos ellos eran clientes de protegidos trabajo \_ El curso era tomando lugar 6 horas por semana ( solo uno día ), así el aprendices podría permanecer en su protegido trabajos primero \_ Después de 6 meses fue claro , eso más capacitación era necesario \_ El los participantes tenían que decidir si ellos quería continuar \_ con un intensivo capacitación o no 12 de los aprendices decidieron continuar y fueron \_ capacitado por un período de 18 meses 4 días a la semana (20 horas ). Todo capacitación materiales y mas trabajar utensilios eran producido en fácil de leer lenguaje. El capacitación período de la proyecto *Proqualis* era financiado por el europeo Social Fondos y cofinanciados por el gobierno del Alto austria \_

### **- Procedimiento / implementación**

El proyecto era desarrollado y realizado a través de una cooperación de FAB Organos y KI-I, ambos situado en Linz, Alto Austria \_ FAB Órganos es el educación departamental de la FAB, una organización social organización en Austria , que ofertas protegido trabajo y formación de personas con discapacidades desde los 60 años en muchos sitios todo encima Austria \_ Órganos FAB hizo el capacitación actividades y trajo KI-I paso a paso como potencial más compañía fundador y empleador en el barco \_ KI-I es una competencia centro para el desarrollo de asistencia tecnologías para las personas con físico discapacidades y tiene su ubicación y socios principales en el Universidad de Linz. Desde 2007 KI-I tenía un adicional centrarse en el desarrollo de materiales de " fácil lectura " . Para KI-I el proyecto Proqualis era el primer paso hacia el real integración de personas con discapacidades intelectuales

Problemas : *Proqualis* hace punto a punto evaluación de la calidad en las organizaciones ofrecimiento residencial y de trabajo instalaciones para discapacitados gente \_ A diferencia de lo habitual estudios el enfoque de estos evaluaciones está dirigida a los experto conocimiento de los discapacitados gente acerca de su real necesidades \_ La idea de *Proqualis* está orientada hacia el principios de participación social investigación \_ De acuerdo con esto vista gente con problemas de aprendizaje son visto como el determinando expertos en comunicación ( lectura fácil , alternativa \_ comunicación ), contenidos ( de primera mano experiencia ), marco condiciones para el entrevistas ( duración y ambiente ) y trabajo condiciones en general ( asistencia ). en el contexto de la universidad este significó un enorme cambio en el definición de experto conocimientos y habilidades dentro el empresa \_ Sin embargo, tuvo éxito . a través de la entradas de *Proqualis* KI- I intenta combinar diferente necesidades dentro el empresa y ampliar la difusión de puntos de vista en la investigación .

### **- Resultados**

autoconservación \_ capacidad : 10 de los Participantes finalizado el formación y empezó a trabajar como calidad evaluadores dentro el nuevo fundado empresa ' *Proqualis* ' . Ellos izquierda su protegido trabajo y trabajo bajo condiciones de la primero mercado laboral desde 2014, lo que incluye social seguro y retiro seguro \_ El mayor resultado era hacer posible que todos ellos comenzaran una vida independiente

Aumento de la confianza en uno mismo : De acuerdo con el acercarse eso gente con discapacidad son el expertos en su demandas , evaluadores de *Proqualis* son más allá enseñando estudiantes y enseñanza personal de la universidad en el principios de lectura fácil , que \_ significó un gran aprecio por el gente con problemas de aprendizaje cambio de vista dentro el empresa \_ por supuesto el calidad evaluadores necesita mucha ayuda en su a diario trabajo y de acuerdo con proyectos objetivo , esto ha sido Bueno organizado mientras tanto un equipo de personas trabajo con y sin discapacidad juntos de igual a igual nivel y apoyo a ellos recíprocamente \_ *Proqualis* hace punto a punto evaluación acerca de el calidad en las organizaciones ofrecimiento residencial y de trabajo instalaciones para discapacitados gente \_ A diferencia de lo habitual estudios el enfoque de estos evaluaciones está dirigida a los experto conocimiento de los discapacitados gente acerca de su real necesidades \_ *Proqualis* está orientado hacia el principios de participación social investigación \_ De acuerdo con esto vista gente con problemas de aprendizaje son visto como el determinando expertos en comunicación ( lectura fácil , alternativa \_ comunicación ), contenidos ( de

primera mano experiencia ), marco condiciones para el entrevistas ( duración y ambiente ) y trabajo condiciones en general ( asistencia ). en el contexto de la universidad este significó un enorme cambio en el definicion de experto conocimientos y habilidades , también dentro el empresa \_ a través de la entradas de la departamento *Proqualis* KI-Tuve que combinar diferente necesidades dentro el empresa y ampliar la difusión de puntos de vista en la investigación y en la mente de los estudiantes como futuro investigadores o proyecto gerentes.

### **- Sostenibilidad**

Como calidad evaluación siguiente el principio de par se prevén entrevistas por ley en la parte superior austria , la empresa y la trabajos son financieramente asegurado \_ no hay otro compañía ofrecimiento par evaluación \_

Además el evaluadores de *Proqualis* son modelos a seguir para los habitantes de residencial instalaciones y participantes de albergues laboral lugares \_

( Detalles : [www.proqualis.at](http://www.proqualis.at) , [www.ki-i.at](http://www.ki-i.at) )

### **si es Spagat**

#### **- Objetivo de la proyecto**

El *si es Spagat* acompaña gente con un alto necesidad de apoyo en sus camino a profesional integración \_ El el objetivo es crear regular empleo en el primario mercado laboral El la oferta está dirigida a personas con discapacidad severa y alta necesidad de apoyo OMS tener el ganas de trabajar en el primario mercado laboral Juntos con a ellos hecho a la medida , incluso lugares de trabajo son creado \_ Estos son de forma individual y flexible adaptado a la clientes y el empresas \_ El clientela son soportado a través de individual asesoramiento intensivo \_ tutoría y cierre cooperación con todo personas afectados , incluyendo su social medio ambiente El enfocar siempre se encuentra en el gente con su habilidades , fortalezas y sueños . El el objetivo es crear sostenible inclusivo laboral lugares \_

#### **- Participantes y escenarios**

El apoyo oferta Spagat existe para más de 20 años . Alrededor de 300 inclusive lugares de trabajo eran individualmente creado en un amplio variedad de industrias a lo largo de Vorarlberg y son apoyado a largo plazo base \_ El clientela son acompañado y apoyado intensa y directamente sobre sus manera de lograr el mayor posible independencia \_ Todo personas afectado son parte de la inclusión proceso , el padres , empleadores , mentores . Participación de la clientes , voluntario trabajar por parientes o amigos y profesionales asistencia de la equipo de Spagat son combinado para dar el clientela el mejor apoyo \_

#### **- Procedimiento / implementación**

Spagat IFS Actúa como interfaz y mediador. entre clientes , padres , escuelas , cooperación socios y empresas . El el contacto suele ser establecido de antemano (en el penúltimo obligatorio escuela año ) por padres , escuelas o otro instituciones \_

un si integración consultor contactos y encuentros el cliente \_ Juntos , primero ideas para el profesional futuro son desarrollado \_

Mayoría importante durante el inclusión proceso es el apoyo grupo (Unterstützungskreis): Padres, familiares , profesores y otros importante personas son invitado a un apoyo grupo para el cliente \_ en el reuniones , estas partidarios ayuda para encontrar posible catador lugares y establecer contactos con empresas.

Acompañado ensayo fases: la integración consultor acompaña el cliente durante una cata en diferentes empresas \_ Si es un adecuado se encuentra trabajo, el integración consultor ayuda el cliente y el empresa para determinar el estructura condiciones para el trabajo.

Tutoría en el empresa: una empresa interna contacto se busca persona para cada Spagat participante \_ Este mentor ayuda el participantes en su dia a dia trabajo y ayuda con cualquier problemas eso surgir \_ El integración consultor es también disponible para asesorar el cliente, el empresa y la mentor después exitosamente comenzando un trabajo.

#### **- Resultados**

El objetivo de la proyecto es llevar el clientela en un empleo relación con un contrato de servicio . Ellos son cubierto por social seguro y recibir un salario según un colectivo acuerdo \_ El compañías recibir fondos de el gobierno de Vorarlberg .

#### **- Sostenibilidad**

El el proyecto es anual evaluado \_ 24.000 horas al año de asistencia son hecho por una plantilla de 26 personas para más de 300 clientes. en el últimos 20 años 344 empresas de varios sectores creado inclusivo laboral lugares para personas con discapacidad juntos con el proyecto *si es Spagat* , 311 ex clientela aún tener este trabajo \_

Detalles : [www.ifs.at/spagat.html](http://www.ifs.at/spagat.html)



**Bağımsız Yaşam İçin İstihdam**